

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER KHON KAEN PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3

CHANPIROON MAHAHING

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACALTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2023

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
ชื่อนักศึกษา : จันทร์พิรุณ มหาหิงค์
ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช : 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. อัครเดช นีละโยธิน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์


.....
(พระครูศรีวิระคุณสุนทร, ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย)


กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา)


.....
(ดร. อัครเดช นีละโยธิน)

กรรมการ


.....
(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ. ดร.)

กรรมการ


.....
(พระครูธรรมภาณีสมัย, ผศ. ดร.)

กรรมการ


.....
(พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ. ดร.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

Thesis Topic : Ethical Leadership of School Administrators under Khon Kaen
Primary Educational Service Area Office 3
Student's Name : Chanpiroon Mahahing
Degree Sought : Master of Education
Program : Educational Administration
Anno Domini : 2023
Advisor : Dr. Akkharadet Neelayothin

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Education (Educational
Administration)

Dean Faculty of Education



(Phrakhrusriveerakhunsunthorn, Asst. Prof. Dr.)

Dissertation Committee:

Chairman



(Asst. Prof. Dr. Paisan Suwanno)

Member (Advisor)



(Dr. Akkharadet Neelayothin)

Member



(Phrakhrusutheejariyawat, Asst. Prof. Dr.)

Member



(Phrakhrudhammabhisamai, Asst. Prof. Dr.)

Member



(Phramaha Suphachal Suphakicco, Asst. Prof. Dr.)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
ชื่อนักศึกษา	: จันทร์พิรุณ มหาหิงค์
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	: 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ดร. อัครเดช นีละโยธิน

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพนับถือ ด้านความเป็นพลเมือง และด้านความรับผิดชอบ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

Thesis Topic : Ethical Leadership of School Administrators under
Khon Kaen Primary Educational Area Office 3

Student's Name : Chanpiroon Mahahing

Degree Sought : Master of Education

Program : Educational Administration

Anno Domini : 2023

Advisor : Dr. Akkharadet Neelayothin

The purposes of this research were to; 1) to study the level of Ethical leadership of school Administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 3 and 2) to compare the Ethical leadership of school Administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 3. The researcher collected the data from administrators totaling 170 persons by the questionnaire and analyzed the data by frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test and One-way ANOVA.

The results of the research revealed that 1) the ethical leadership of school administrators. Under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 3 overall and each aspect were at a high level. In descending order, namely justice Trust aspect of respect Citizenship and responsibility. 2) educational institute administrators with different genders Ethical leadership is not different. and school administrators with different working experience There are different types of ethical leadership. Statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Ethical Leadership, School Administrators

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ได้รับความกรุณาและเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ผู้วิจัยได้รับความเมตตาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย ประธานกรรมการสอบ ดร. อัครเดช นีละโยธิน อาจารย์ที่ปรึกษา พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร. พระครูธรรมมาภิสมัย, ผศ.ดร. และพระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร. ที่เมตตาให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ และแก้ไขสิ่งที่บกพร่อง อีกทั้งให้ความกระจ่างในด้านวิชาการเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณ นายสมศักดิ์ คำภาบุตร ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโคกสี นายสุนทร ทองโพธิ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 และนางสาวญาณัจฉรา สุดแท้ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านไผ่ประถมศึกษา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือวิจัย

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่อำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาเขตอีสานทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวและญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ที่คอยห่วงใยและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงสำเร็จการศึกษา

คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง และขอแผ่คุณงามความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วยเทอญ

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา.....	6
2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	6
2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา.....	8
2.1.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา.....	8
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา.....	11
2.2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา.....	11
2.2.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา.....	12
2.2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา.....	13
2.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	15
2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	15
2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	17
2.3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	18
2.3.4 นิยามเชิงปฏิบัติการองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	24

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา : สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 3.....	37
	2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
	2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	43
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
	3.1 กลุ่มเป้าหมาย.....	44
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
	3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	45
	3.4 ตัวแปรที่ศึกษา.....	47
	3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
	3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	48
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
	4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
	4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3.....	51
	4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3.....	57
5	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	63
	5.1 สรุปผลการวิจัย.....	63
	5.2 อภิปรายผล.....	64
	5.3 ข้อเสนอแนะ.....	69
	บรรณานุกรม.....	70
	ภาคผนวก.....	76
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	77
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ.....	79
	ภาคผนวก ค ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและผลการประเมินค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	83
	ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย.....	91
	ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try-out).....	93

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ฉ หนังสือขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	95
ภาคผนวก ช เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	98
ภาคผนวก ซ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลผ่าน Google Form.....	103
ภาคผนวก ณ ผลการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผ่าน Google Form.....	111
ภาคผนวก ญ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป.....	114
ประวัติผู้วิจัย.....	122

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	ตารางวิเคราะห์และสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา..... 22
2.2	ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา..... 23
2.3	ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหา ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา..... 35
2.4	จำนวนโรงเรียนจำนวนนักเรียน และข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3..... 37
2.5	ตารางแสดงผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่ผ่านมา..... 38
2.6	แสดงผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เป็นรายตัวชี้วัด..... 38
3.1	แสดงจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3..... 44
3.2	แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและโดยรวมของแบบสอบถาม..... 47
4.1	แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม (N=170)..... 51
4.2	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวม..... 52
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความยุติธรรม..... 53
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความไว้วางใจ..... 54
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความเคารพนับถือ..... 55
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความเป็นพลเมือง..... 56
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ..... 57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามเพศ.....	58
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกประสบการณ์การทำงาน.....	59
4.10 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	59
4.11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่.....	60
4.12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความไว้วางใจ จำแนกประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่.....	61
4.13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความเคารพนับถือ จำแนกประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่.....	61
4.14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความรับผิดชอบจำแนกประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่.....	62

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	23
2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	43
5.1 สรุปลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	68

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามาจากสาเหตุหลายประการด้วยกัน เช่น ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตามสถานการณ์ของกระแสโลก และการพัฒนาอุตสาหกรรม เป็นเหตุให้การจัดการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนการบริหารการศึกษา ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น การพัฒนามนุษย์ จะต้องคำนึงถึงการสร้างคนให้มีความรับผิดชอบต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งก็คือการสร้างคนให้มีคุณธรรม จริยธรรมเพื่อให้คนไปสร้างคุณธรรมต่อไปดังคำกล่าวของขงจื้อที่ว่า “มนุษย์เป็นผู้สร้างคุณธรรม ไม่ใช่คุณธรรมสร้างมนุษย์” ดังเช่นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดหลักสำคัญและเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ เอาไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมีหลักสำคัญที่ว่า “ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” อาจกล่าวได้ว่า การจัดการศึกษาโดยตรงคือผู้บริหารการศึกษา ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำที่มีศักยภาพสูงในด้านความรู้ ความสามารถ อันเนื่องมาจากการคาดหวังของสังคม เช่นนั้นแล้วการพัฒนาภาวะผู้นำสถานศึกษาเชิงจริยธรรม ในสถานการณ์ปัจจุบัน ต้องอาศัยหลักการทั้งศาสตร์สากลและพุทธศาสตร์มาบูรณาการในการสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและนำพาองค์กร เพื่อจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงการบริหารการศึกษาต้องเป็นไปอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ส่วนคุณสมบัติของผู้บริหารที่ดีนั้น จะต้องมีการริยาบรรมในวิชาชีพเพื่อความสำเร็จในการบริหารจัดการของสถานศึกษาและการจัดการศึกษา สิ่งที่สำคัญคือ ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และมีภาวะผู้นำตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564; พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542)

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญในการนำนโยบายของรัฐบาลมาใช้ในการกำหนดทิศทางของหน่วยงาน เปรียบเสมือนหัวเรือ ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นถือเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ ครู นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา จนเป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อถือศรัทธา ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ ส่งผลด้านบวกต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจ จนทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถ้าองค์กรใดที่มีผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม จะทำให้องค์กรนั้นสามารถแข่งขันกับผู้อื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุตามนโยบายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และสนองต่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ที่มุ่งเน้นและส่งเสริมให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ดังนั้นผู้บริหาร

สถานศึกษา จึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมแก่สังคมเพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวหน้า ที่สังคมเฝ้ามองอยู่เสมอ ในฐานะเป็นสถาบันหลักในสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550; แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560; พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2562)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นสิ่งที่ผู้นำทางการศึกษาต้องตระหนักในบทบาทหน้าที่ ภารกิจ ความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่อย่างยิ่งยวดต่อสถานศึกษาและชุมชน เช่นนั้นแล้วผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะและศักยภาพ รวมไปถึงความมีจริยธรรมสูง กล่าวได้ว่าเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมแล้ว ย่อมได้รับความไว้วางใจ เชื่อมั่น ศรัทธา จนผู้ตามทำงานเต็มความสามารถให้บรรลุวัตถุประสงค์ แต่ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแล้ว ความเชื่อ ความศรัทธาก็จะเสื่อมลง เมื่อหมดศรัทธาในตัวผู้บริหารสถานศึกษา ก็คือบุคลากรในสถานศึกษาจะไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ขาดการทำงานเป็นทีม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ก็ไม่บรรลุผล ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมส่งผลต่อคุณภาพของครู และนักเรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เพราะการเป็นผู้นำทางการศึกษา การเป็นผู้นำทางการบริหารการศึกษามีความเกี่ยวเนื่องและเกี่ยวข้องโดยตรงกับเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาชีพทางการบริหารการศึกษา (พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีจำนวนโรงเรียนในสังกัด 173 โรงเรียน มีการดำเนินการภายใต้โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ITA) ประจำปี 2564 มีเกณฑ์ในการประเมินทั้งหมด 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ 2) การใช้งบประมาณ 3) การใช้อำนาจ 4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ 5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต 6) คุณภาพการดำเนินงาน 7) ประสิทธิภาพการสื่อสาร 8) การปรับปรุงระบบการทำงาน 9) การเปิดเผยข้อมูล 10) การป้องกันการทุจริต พบว่าด้านการป้องกันการทุจริต มีคะแนนสูงสุดและด้านการเปิดเผยข้อมูลมีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้น ผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสอยู่ในระดับ AA (Excellence) ถือว่าอยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม ทั้งภาพรวมของประเทศและสำนักงานเขตฯ เอง ทำให้ผู้วิจัยทราบผลการดำเนินการประเมินผลคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ITA) ประจำปี 2564 นั้นสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี เหมาะแก่การนำมาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำวิจัยเรื่องนี้ (รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)

จากปรากฏการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เพื่อศึกษาแนวทางและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดกับสถานศึกษาต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีภาวะผู้นำทางเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับใด

1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีเพศ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกันหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน

1.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 173 คน (แผนปฏิบัติการประจำปี 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3)

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความเคารพนับถือ 3) ด้านความเป็นพลเมือง 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความไว้วางใจ

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมถูกต้องตามทำนองคลองธรรม โดยยึดหลักจริยธรรม และประโยชน์ขององค์กร มากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตามจนเกิดความศรัทธาและได้รับการยอมรับ

และที่สำคัญก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือสังคมส่วนรวม จนสามารถนำพาวงค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย

1.6.1.1 ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ตัดสินใจโดยใช้กระบวนการความถูกต้อง เป็นธรรมและเป็นกลาง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักความถูกต้อง คุณธรรมและจริยธรรม แก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด คำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ รวมทั้งปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานบนพื้นฐานความเท่าเทียมเสมอภาคไม่เอาเปรียบผู้อื่น

1.6.1.2 ด้านความเคารพนับถือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการยอมรับนับถือ ไม่ล่วงเกินผู้อื่น เคารพในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในความรู้ความสามารถ รวมถึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และความสุภาพอ่อนโยนต่อผู้อื่น

1.6.1.3 ด้านความเป็นพลเมือง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตามหลักกฎหมายที่เป็นกฎระเบียบหรือข้อบังคับให้พลเมืองของสังคมนั้นได้ถือปฏิบัติร่วมกัน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ มีการให้อภัยและไม่ผูกใจเจ็บในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง เคารพความคิดเห็นของผู้อื่นและดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

1.6.1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่การปฏิบัติงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน เอาใจใส่ในการดูแลสุขทุกข์ การให้คำปรึกษา ให้ความสำคัญต่อครู สถานศึกษา นักเรียนและชุมชนอย่างทั่วถึงและเหมาะสม ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้

1.6.1.5 ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความจริงใจ มีความน่าเชื่อถือผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจงรักภักดี ปกป้องต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ตระหนักถึงผลประโยชน์ของผู้อื่น สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ดีและให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จนนำไปสู่การได้รับการยอมรับและเกิดความไว้วางใจ

1.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์กร เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้โดยหน่วยงานนั้น ๆ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย หรือตามแผนปฏิบัติการที่ได้วางไว้

1.6.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยยุบรวมสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เข้าเป็นหน่วยงานเดียวกัน มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษา ชั้นพื้นฐานสำหรับประชากรในวัยเรียน ในเขต

อำเภอพล อำเภอหนองสองห้อง อำเภอเวียงน้อย อำเภอเวียงใหญ่ และอำเภอโนนศิลา ซึ่งมีการดำเนินการภายใต้โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ITA) ประจำปี 2564 มีผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสอยู่ในระดับ AA (Excellence) ถือว่าอยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม ทั้งภาพรวมของประเทศและสำนักงานเขตฯ

1.7 ประโยชน์ที่จะคาดว่าจะได้รับ

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1.7.1 ผู้บริหาร สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น

1.7.2 สถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น

1.7.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 นำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แก่สำนักงานเขตฯ อื่นๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยการนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3.4 นิยามเชิงปฏิบัติการองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 วิจัยภายในประเทศ
 - 2.5.2 วิจัยต่างประเทศ
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหน่วยงานที่รองรับการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษา ดังนี้ (ธีระ รุญเจริญ, 2550; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551)

การที่ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาขอโรงเรียนได้ อย่างเด่นชัดเป็นรูปธรรมและมีความเป็นไปได้อย่างชัดเจนซึ่งใช้ความพยายามต่าง ๆ ในการจัดสรร ทรัพยากรต่าง ๆ

ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของการประเมินผลและการจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและนักเรียนมีคุณภาพอันพึงประสงค์ของสังคม กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ และเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ นอกจากนี้ต้องอาศัยองค์กรในการปฏิบัติคือ สถานศึกษา ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้กระทำการปฏิรูปได้อย่างที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งวิโรจน์ สารรัตนะ (2542) กล่าวแนวทางเดียวกันว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารการจัดการศึกษาแนวใหม่ มุ่งให้สังคมทุกส่วนร่วมกันรับผิดชอบการจัดการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้และการกระจายอำนาจให้สถานศึกษา มีความคล่องตัวและตัดสินใจดำเนินงานในการรับผิดชอบโดยให้ประชาชนตลอดจนองค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม

การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียน ได้แก่การบริหารทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยหลักเกณฑ์เพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุดอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ในการผลิตมากยิ่งขึ้นซึ่งหลักการที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นอยู่กับ สิ่งสำคัญ 3 อย่าง คือ 1) เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection) 2) ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training) 3) หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation) มีกระบวนการดำเนินงานในองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน คือ การวางแผนการจ้างงาน การคัดเลือกคนเข้าทำงาน อำนวยการประสานงาน การประเมินผล และงบประมาณซึ่งเรียกว่า “POSDCORB” ซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในศาสตร์สาขาบริหารการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนด ซึ่งมีหลักที่เป็นสากลอยู่ 4 หลัก คือ 1) หลักการประสานงานซึ่งเป็นหลักที่สำคัญที่สุดในองค์การ 2) หลักสายการบังคับบัญชา 3) หลักการแบ่งงานกันทำตามหน้าที่ตลอดจน 4) หลักการอำนวยการ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการ คือ 1) บุคลากร 2) เงิน 3) วัสดุสิ่งของ 4) อำนาจ 5) เวลา 6) กำลังใจในการทำงาน และ 7) ความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงประสานงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (สมพงษ์ เกษมสิน, 2514; Gulick Luther, 1937; Greenwood, W. T, 1965; Mooney and Reiley, 1947; Taylor Frederick W, 1916)

จากความหมายของการบริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษา คือกระบวนการหรือวิธีการดำเนินการของผู้บริหารที่ใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อให้กลุ่มบุคคลหลายคนร่วมมือกัน จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาโดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรมและนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการร่วมกัน โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา ให้ได้มากที่สุดและเป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสม มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นบทบาท หน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะต้องมีทั้งแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้ เพราะถ้าจัดระบบการบริหารงานไม่ดีนั้น ก็จะนำมาซึ่งผลเสียต่าง ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกกระบวนการบริหารที่ดี เหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ เนื่องจากว่า กระบวนการในการปฏิบัติงานทุกอย่าง ต้องอาศัยทีมงานและบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถ และความต้องการไม่เหมือนกัน ผู้บริหารจึงต้องทำหน้าที่ในการนำกระบวนการที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจญ และสัมมา ธนินธ์ (2545) ได้กล่าวไว้ ในการประชุมสัมมนา เรื่องสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในประเทศไทยว่า ในการจัดการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ และเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งต้องอาศัยองค์การปฏิบัติงานหลักคือ สถานศึกษาซึ่งหมายรวมถึง การปฏิบัติงานและภารกิจของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดีและผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) ได้สรุปสาระสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาที่เป็นหัวใจสำคัญ ไว้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ปฏิรูประบบการศึกษา ให้สอดคล้องซึ่งกันและกันทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย 2) ปฏิรูปการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญแก่หลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น เนื้อหา สาระวิธีการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน 3) ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งหน่วยงานรัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชนโดยเน้นการกระจายอำนาจ 4) ปฏิรูปครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยถือว่าเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ ชั้นสูงเน้นมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 5) ปฏิรูปทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา เพื่อระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้เพื่อจัดการศึกษา จัดสรรทรัพยากรให้ผู้เรียนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม มีแบบการบริหาร ทรัพยากรที่มีความคล่องตัวอย่างมีประสิทธิภาพตรวจสอบได้

จากความสำคัญดังกล่าวสรุปได้ว่า สถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะสถานศึกษามีภาระหน้าที่และบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั้งของรัฐและเอกชนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในการมุ่งเน้นให้เยาวชนเป็นคนดีคนเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.1.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

ขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษา การบริหารการศึกษาในสถานศึกษาให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามนโยบายและจุดมุ่งหมายของการ จัดการศึกษาที่กำหนดไว้ นั้น หน้าที่และความ

รับผิดชอบตามขอบข่ายงานจึงถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีผู้กล่าวไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดทิศทางการบริหารไว้ในมาตรา 39 ว่าให้กระทรวง กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในเขตพื้นที่ การศึกษาโดยตรง สถานศึกษาจึงมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบการบริหาร ด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษา ตามมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติ ในขณะที่เดียวกันต้องให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับบริบทของชุมชนที่สถานศึกษา ตั้งอยู่ โดยสถานศึกษาแต่ละแห่งต้องกำหนดเป้าหมายของตนเองในการพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นทั้งคนดี คนเก่ง และ คนมีความสุข ณ ระดับใดระดับหนึ่งอาจแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังของผู้ปกครองเกี่ยวกับการศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2550) กล่าวว่า โรงเรียนหรือสถานศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคล แบ่ง โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานบริหาร งบประมาณ กลุ่มงานบริหารวิชาการ และกลุ่มงานบริหารงานบุคคล ซึ่งข้อมูลสารสนเทศ มีความสำคัญ ในการตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนการศึกษาและ การกำหนดนโยบาย ซึ่งต้องมีข้อมูลที่มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนและทันสมัยจึงจะช่วยให้การวางแผน การบริหารจัดการ และการตัดสินใจดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า การบริหารจัดการศึกษา ภายในสถานศึกษาให้เกิดพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญ ของการปฏิรูป การศึกษาของกระทรวงศึกษา คือ 1) ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ (School - Based Decision) เป็นแนวคิด ที่มุ่งให้โรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็น สำคัญ 2) การมีส่วนร่วม (Participation) กำหนดให้บุคลากรหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการ ร่วมแสดงความคิดเห็น หรือร่วมกำกับติดตาม ดูแล 3) การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นการกระจายอำนาจในด้าน การบริหาร จัดการด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป ให้คณะกรรมการ เขตพื้นที่ การศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ 4) ความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ (Accountability) มีการกำหนดหน้าที่บทบาท ความรับผิดชอบและภารกิจของผู้รับผิดชอบ เพื่อเป็น หลักประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้น 5) ธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นหลักคิดสำหรับการ บริหารจัดการที่ดี เพื่อประกันว่าองค์กรจะไม่มีกรณีฉ้อราษฎร์บังหลวง ไม่ด้อยประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ยึดหลักเป้าหมาย สอดคล้องต่อสังคม กระบวนการโปร่งใสและทุกขั้นตอนมีผู้รับผิดชอบ 6) ความเป็น นิติบุคคล (A Juristic Person) เป็นการให้สิทธิและอำนาจหน้าที่ที่กำหนด ไว้เป็นของตนเอง ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและพระราชบัญญัติ การศึกษาภาค บังคับ ซึ่งได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของโรงเรียนไว้โดยเฉพาะ ดังนั้นวิชาการได้กล่าวมาข้างต้น ขอบข่าย การบริหารงานในสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารงานในสถานศึกษานั้น ใช้หลักการโดยมี

เงื่อนไขของการบริหารคือ ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง ในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบตรวจสอบ ธรรมชาติ ความเป็น นิติบุคคล นอกจากนี้การบริหารยังมีการแบ่งงานในการบริหารออกเป็น 4 กลุ่มงานคือ กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานบริหารงบประมาณ กลุ่มงานบริหารวิชาการและกลุ่มงานบริหารงานบุคคลการดำเนินงานต่าง ๆ ต้องการตัดสินใจที่ดีต้องอาศัยหลักการและเหตุผลอยู่บนพื้นฐานข้อมูลสารสนเทศที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน เน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความรับผิดชอบ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

ในอดีตที่ผ่านมาสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดแนวทางการบริหารในโรงเรียนประถมศึกษาไว้ 8 งาน คือ 1) งานวิชาการ 2) งานบุคคล 3) งานกิจการนักเรียน 4) งานธุรการและการเงิน 5) งานอาคารสถานที่ 6) งานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 7) งานพัฒนาบุคลากร 8) งานประเมินผล โดยวิเคราะห์หน้าที่ของโรงเรียนให้สัมพันธ์กับกิจกรรม 2 ประเภท คือ กิจกรรมเกี่ยวเนื่องกับผู้เรียน และกิจกรรมที่เกี่ยวเนื่องกับการเรียนการสอนซึ่งหน้าที่หลักของการบริหารโรงเรียนมี 5 ประการ คือ 1) หน้าที่ทางด้านนิเทศการศึกษา 2) หน้าที่ด้านการสอน 3) หน้าที่ด้านธุรการ 4) หน้าที่ทางด้านพัฒนาบุคคล 5) หน้าที่ทางการบริหารทั่วไป กล่าวได้ว่าคุณภาพการบริหาร ก่อให้เกิดความสามารถเชิงจริยธรรมในการสร้างความรู้ มีผลผลิตดีเยี่ยมทำให้เกิดประชาคมแห่งการเรียนรู้ และเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า นอกจากการแสวงหาไปหาความเป็นเลิศเชิงจริยธรรมยังเป็น การทำงานอย่างคุ้มค่า คุ้มค่าเงิน หรือมีประสิทธิภาพรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างฉลาด และเหตุผลดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ (Whole School Approach : W.S.A.) ซึ่งได้รับการส่งเสริมให้นำมาใช้ในโรงเรียนและผู้มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้การพัฒนาโรงเรียนและ ผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบดำเนินไปด้วยความราบรื่นคือผู้บริหารโรงเรียน โดยมีกิจกรรมที่สำคัญที่ต้องบริหารจัดการอยู่ 3 ประการ ได้แก่ กิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรม ชุมชนสัมพันธ์ และกิจกรรมโรงเรียนหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น นอกเหนือจากกิจกรรม การเรียนการสอน และกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน ที่แวดล้อม โรงเรียนอยู่ผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องทำความเข้าใจเนื้อหา โดยภาพรวมของการพัฒนาทั้งระบบ (W.S.A.) เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ดังนี้ ด้านที่ 1 การบริหารจัดการเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้โรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน นิเทศ ควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล แก้ไขปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ และงานอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ด้านที่ 2 การจัดการเรียนการสอนเป็นบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีหน้าที่ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้ตามหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยการศึกษากรอบ ด้านที่ 3 การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เป็นบทบาทของบุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งกิจกรรมประจำวัน ประจำสัปดาห์ ประจำภาคเรียน ประจำปี และกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ด้านที่ 4 การจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์เป็นกิจกรรมที่บุคลากรในโรงเรียนจัดขึ้นเพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้โดยให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ เข้ามาร่วมในกระบวนการเป็น เครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และส่งเสริมการเรียนรู้สู่ชุมชนให้ มีส่วนร่วม (Sergiovanni, 1992: Hoy and Miskel, 2001)

จากแนวคิดนักวิชาการและนักบริหารการศึกษา สรุปได้ว่าความหมายของ ขอบข่ายการบริหาร สถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 4 งาน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทต่อการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในด้านวิชาชีพ เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม การจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องเป็นผู้ชำนาญทางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วย ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา นักการศึกษา หลายคนได้ให้ความหมายของ “ผู้บริหารสถานศึกษา” ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542) ให้ความหมาย คำว่า “ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งของรัฐและเอกชน

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 บัญญัติไว้ในมาตรา 39 ให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ รับผิดชอบ การบริหารสถานศึกษาการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งของรัฐและเอกชน

สำนักเลขาธิการคุรุสภา (2549) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐและสถานศึกษาอื่นที่จัด การศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีทั้งของรัฐและเอกชน

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการปฏิรูปการศึกษาระดับสถานศึกษา และมีงานวิจัย ที่ระบุตรงกันว่า ผู้บริหารที่ให้ความสนใจใส่ใจต่องานวิชาการ ทุ่มเทให้กับงานพัฒนาการเรียนการสอน มีคุณธรรม และมีภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี บุคลากรได้ รับการพัฒนาและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และยังเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่ควบคุม และจัดการให้สถานศึกษาดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546; สัมมาธนิธย์, 2553; ล้านนา มาปลุก, 2562)

จากการศึกษาความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์กร เป็นผู้ที่มีความสมบัติ ความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้โดยหน่วยงานนั้น ๆ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายหรือตามแผนปฏิบัติการที่ได้วางไว้

2.2.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีกระบวนการบริหาร หลักการแนวคิดในการบริหาร ภาพรวมของการบริหารทั้งนี้เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม และมีความสำคัญต่อองค์กรเพื่อให้เกิดความเข้าใจและมุมมองในการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจนต่อไป ดังนักวิชาการได้กล่าวไว้หลายท่าน (เพ็ญพิชญา ภาไอลง, 2552; ญัฐธยาน์ โพธิ์ชาธาร, 2553; พิชญาภา ชันทอง, 2554; จำลอง นักร้อน, 2555)

การบริหารจัดการสถานศึกษานั้นผู้บริหาร มีความสำคัญยิ่งเพราะสถานศึกษาเป็นจุดเริ่มต้นและจุดสุดท้ายของประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ ผลของการบริหารโรงเรียนจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาคนและประเทศชาติ ในการบริหาร สถานศึกษาระดับประถมศึกษาถือว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานตามหน้าที่ในการบริหาร มุ่งที่จะดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรและเวลาน้อยที่สุด แต่งานบรรลุเป้าหมายมีคุณภาพสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำสูงสุดของสถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาโดยใช้ทรัพยากรทั้งหมดที่มีอยู่ในสถานศึกษาโดยอาศัยกระบวนการ บริหารจัดการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำองค์การ และการควบคุมทรัพยากรขององค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนดอย่างมีประสิทธิภาพโดยการได้รับความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพราะเป็นผู้ที่ได้รับการมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นผู้ใช้ อำนาจหน้าที่และทำหน้าที่บริหารทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียน การสอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้น จะต้องเข้าใจสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อสามารถกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน บังเกิดผลดีและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องรู้จักศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลัก ของสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมีหลักเกณฑ์ มีหลักวิชาการมาประยุกต์กับความสามารถ และมีการใช้ยุทธศาสตร์คู่กันไปกับยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ภายใต้ สภาพโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงฉับไว ผู้บริหารจึงต้องเก่งกว่ายุคก่อน ๆ คือ แทนที่จะทำแต่การจัดการ องค์กรภายในเป็นส่วนใหญ่ให้มีระบบ และดำเนินการไปได้ราบรื่น แล้วจะต้องสามารถเผชิญ และ เอาชนะวิกฤติต่าง ๆ ได้ด้วยสรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจในการปฏิรูปการศึกษาและเป็นบุคคลสำคัญ ที่จะ นำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (วิชัย แหวนเพชร, 2555 : ธงชัย สันติวงษ์, 2555)

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความลักษณะที่จำเป็นในการบริหารที่ถูกบ่มเพาะด้วยประสบการณ์ส่วนหนึ่งและต้องได้รับการลับให้คมด้วยการฝึกฝน และ พัฒนาตนเองเพื่อการเข้าสู่การเป็นนักบริหารการศึกษาที่แท้จริง มีความตระหนักรู้ในบริบทของการ เป็นนักบริหารทั้งด้านความรู้

การศึกษา บุคลิกภาพ คุณธรรม และพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันเหตุการณ์ อยู่เสมอ ดังที่มีคำกล่าวที่ว่า พัฒนาชาติให้พัฒนาที่คน พัฒนาคนให้พัฒนาที่การศึกษา พัฒนาการศึกษา ให้พัฒนาที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูอาจารย์

สรุปได้ว่า ในการบริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั้งด้านความรู้ การศึกษา บุคลิกภาพ คุณธรรม และพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันเหตุการณ์อยู่เสมอ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

2.2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยเนื้อหา บทบาทการเป็นผู้นำ บทบาทการเป็นผู้เชี่ยวชาญ บทบาทการเป็นผู้นิเทศ บทบาทการเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน บทบาทการเป็นผู้ประสานงาน และบทบาทการเป็นผู้ตัดสินใจ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2541; วันทนา เมืองจันทร์, 2542; บุษกร หอกุล, 2548; สัมมา ธรณิธย์ , 2553)

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่บริหารสถานศึกษา มีบทบาทในการประสานงาน สร้างแรงจูงใจโดยใช้เทคนิควิธีการกระตุ้นให้บุคคลต่าง ๆ ได้ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ บทบาทในฐานะผู้เชี่ยวชาญจะต้องพยายามศึกษาหาความรู้ เพื่อให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องเข้าใจปัญหาต่าง ๆ รับฟังปัญหาและให้คำแนะนำในฐานะเป็นที่ปรึกษา มีการนิเทศติดตามและคอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพดีขึ้น อีกทั้งสนับสนุนเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น รับฟังเสียงส่วนน้อย สนับสนุนหลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติตามแนวทางประชาธิปไตย และมีการวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการของอนาคตทางการศึกษาเพื่อเตรียมการล่วงหน้าในการจัดการศึกษาในโอกาสต่อไป ขณะเดียวกันก็ต้องรักษาความเป็นไปของกลุ่มให้เป็นด้วยดี ผู้นำจึงมีบทบาทหลากหลายที่แตกต่างจากคนอื่น ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจขององค์การ

ตามกรอบแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.ศ) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการ โดยกล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน การบริหารกิจกรรมในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้ การนำการปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ การสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน การสร้างความร่วมมือร่วมสติปัญญาของบุคลากรในโรงเรียนและชุมชนเพื่อการบริหาร การจัดหาทรัพยากรและควบคุมกำกับติดตามบุคลากรในการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่โดยตรงในการจัดให้สถานศึกษามีปรัชญาและเป้าหมายของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ กระทรวง เพื่อเป็นการชี้แนะแนวทางการทำงานการกำหนดยุทธวิธีและวิธีการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งรับผิดชอบต่อผลทั้งโดยตรงและทางอ้อมที่จะบังเกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ผู้บริหารในฐานะผู้นำต้องเป็นผู้มีอุดมการณ์ในการทำงาน รู้วิธีนำเทคโนโลยี นวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เป็นผู้นำเชิงจริยธรรม เช่น การเขียนตำรา ทำวิจัย

หรือเป็นวิทยากร รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนจูงใจ ประสานงาน ให้งานมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

นอกจากนี้ ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ และวิโรจน์ สารรัตนะ กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหาร ในฐานะเป็นผู้นำองค์กร (Leader) มุ่งการอำนวยความสะดวก การจูงใจ การติดต่อสื่อสารและการควบคุม เกี่ยวข้องกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ท่าน ยังได้สรุปเพิ่มเติมอีกว่า การนำเป็นสภาวะที่ผู้นำใช้ความพยายามที่จะให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การ ปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ วงศ์, 2529; วิโรจน์ สารรัตนะ, 2542)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) ได้กำหนดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐาน วิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ในหมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบ วิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ซึ่งต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) ปฏิบัติกิจกรรมเชิงจริยธรรมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา 2) ตัดสินใจปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน 3) มุ่งมั่นพัฒนา ผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 4) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้ เกิดผลจริง 5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ 6) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็น ระเบียบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 10) แสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ และ 12) สร้างโอกาสใน การพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

รุ่ง แก้วแดง (2540) และชาญชัย อาจิมสมาจาร (2545) กล่าวถึงภาพลักษณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษายุคใหม่ไว้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ยุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมที่เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานงานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยการที่เชี่ยวชาญ และ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่าน ได้วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหาร ล้วนแต่เป็นบทบาท หน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงจะต้องปฏิบัติตามบทบาทดังกล่าว ในที่นี้ขอสรุปบทบาทของ ผู้บริหารที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไว้ 4 ประการ คือ 1) บทบาท นักคิด ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้ บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ 2) บทบาทหน้าที่เชิงจริยธรรม ผู้บริหารจะต้องมีความรู้เชี่ยวชาญที่จะสร้างสรรค์ผลงาน เชิงจริยธรรม อยู่เสมอ 3) บทบาทผู้จัดการที่เฉียบแหลม ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการบริหาร เป็นนัก ประสาน เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ และ 4) บทบาทนักปฏิบัติที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความเพียรพยายามที่มีความ มุ่งมั่นอดทน ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สร้างผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โดยกระบวนการบริหารโปร่งใสตรวจสอบได้ ได้แบ่งหน้าที่ของผู้บริหารไว้ดังนี้ 1) ในด้านวัตถุประสงค์ ผู้บริหารควรเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมาย โดยระลึกเสมอว่าอะไรคือสิ่งที่ดี ที่สุดสำหรับนักเรียน สนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ จะต้องให้ บุคลากรทางการศึกษายอมรับเป้าหมายไปในทางเดียวกัน ค้นหาวิธีที่ เหมาะสมที่จะทำให้เป้าหมาย

บรรลุผลสัมฤทธิ์ประสานความร่วมมือและก่อให้เกิดความสามัคคีใน ระหว่างบุคลากรทางการศึกษา ด้วยกัน 2) ในด้านการวางแผน ผู้บริหารควรออกแบบรูปแบบเพื่อการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า โดยผ่าน ทางเลือกแนวทาง (Alternatives) ที่ดีที่สุด ออกแบบเพื่อการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า กำหนดผล ที่ได้จากการปฏิบัติงาน ทำความกระจ่างในสิ่งที่ต้องการให้สัมฤทธิ์ผล วางแผนสำหรับผลสัมฤทธิ์ และปรับปรุง ระบบค่านิยมของสังคม ทำงานให้ยืดหยุ่น ทำแผนให้สมบูรณ์ ทบทวนแผนสม่ำเสมอ ปรับแผนให้เข้า กับแผนประเทศ ตั้งอยู่บนพื้นฐานการวิจัย ทำแผนให้เป็นจริงและปฏิบัติได้ ใช้บริการ ผู้เชี่ยวชาญทำให้บุคลากรทางการศึกษาทุกคนเข้าใจแผน 3) ในด้านการจัดการ ผู้บริหารควรวางโครงสร้างการจัด องค์การให้มีความสัมพันธ์กัน กำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ส่งเสริมพฤติกรรมกลุ่มที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ ตามวัตถุประสงค์ทางการศึกษา สร้างความมั่นใจและความปลอดภัยให้กับกลุ่ม สร้างบรรยากาศแห่ง ความร่วมมือโดยกระบวนการ แบบประชาธิปไตย เคารพและไว้วางใจในบุคลากร 4) ในด้านการ ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรแนะนำบุคลากรในการทำงานดำเนินกิจกรรม โดยยึด วัตถุประสงค์เป็นที่ตั้ง ประสานงานและควบคุมทิศทางการทำงานให้ได้ผลมากโดยลงทุนน้อยที่สุด เคารพความรู้บุคลิกภาพ และเกียรติของบุคลากรทุกคน ทำให้บุคลากรมี ความรักและความพึงพอใจ ในตนเอง สร้างพลัง สามัคคี ประสานงานระหว่างครู นักเรียนและผู้ปกครอง ประสานงานหลัก วิธีการ สอน กฎระเบียบ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมใช้อำนาจและหน้าที่ในการตัดสินใจทำกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคลากร ทำให้ บุคลากรรับผิดชอบต่องาน แก้ไขปัญหาอย่างมีขั้นตอน เข้าใจความรู้สึกและ การตัดสินใจของบุคลากร หลีกเลี่ยงการใช้ความคิดเห็นของตนเพียงฝ่ายเดียว และ 5) ในด้านการประเมินผล ผู้บริหาร ประเมินผลโดยเทียบมาตรฐานและค่านิยมที่กำหนด ค้นหาจุดอ่อนและจุดแข็งเพื่อใช้ในการแก้ไข บุคลากร ประเมินผลเพื่อปรับปรุงงานสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน ประเมินเจตนาธรรมณ์ของ ประชาชน ประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อการปรับปรุงงานและ ปรับปรุงตนเอง

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมในการ กำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนพัฒนาการจัดองค์การ การปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลงาน ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายให้ บรรลุ วัตถุประสงค์

2.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตรงกับภาษาอังกฤษว่า ethical leadership ประกอบไปด้วยคำ สองคำคือ ภาวะผู้นำ (Leadership) และจริยธรรม (Ethics) เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแขนงหนึ่ง ที่มี รากฐานมาจากเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมในศาสนาและคำสอนของนักปรัชญาที่ได้มีการศึกษามา นานนับพันปี ซึ่งต่อมาได้มีนักวิชาการหลายท่านเริ่มนำมาศึกษาจนเกิดเป็นองค์ความรู้ และสามารถ นำไปใช้ในการนำองค์การที่ไม่เพียงแต่มุ่งผลสำเร็จของผลงาน แต่หากมุ่งเน้นที่จริยธรรมในการนำ องค์การด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้ (กมลทิพย์ ทองกำแหง, 2554; สุธาสินี แม้นญาติ, 2554)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความมีอิทธิพลของผู้บริหาร สถานศึกษาในการใช้อำนาจการบริหาร เพื่อให้งานได้รับ ความสำเร็จและสามารถทำให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลง ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สอดคล้องกับความต้องการที่ถูกต้องของผู้ตาม พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง ค่านิยมของตนเองและมีความกล้าหาญที่จะยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม อีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น

พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงในการแก้ปัญหา ความขัดแย้งของบุคคลในองค์กร ด้านความประพฤติและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย โดยใช้หลักกรรมการครองตนครองคนและครองงาน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกพฤติกรรมทางจริยธรรม และเห็นคุณค่าทางจริยธรรมศีลธรรมอันดีงามผ่านการกระทำของตน ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างตัวอย่างที่ดีและส่งเสริมคุณค่าทาง จริยธรรม ศีลธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างสำหรับนักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสร้างแรงบันดาลใจ ให้พวกเขาทำสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตามในสถานศึกษา (ดวงทิพา พุ่มไม้, 2557; หนูไกร มาเชค, 2559; ชูติมา บางรักษ์แหลม, 2559)

ผู้นำที่ยกระดับความประพฤติเป็นที่ยอมรับว่าถูกต้อง ดีงามทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และมีประโยชน์ต่อสังคม และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น การกระทำและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและ ศรัทธาของผู้เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย กระทำของผู้นำที่แสดงออกถึงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานทางสังคม พฤติกรรมที่แสดงออกและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้นำแสดงออกถึง ค่านิยมเชิงจริยธรรม และมีความ กล้าหาญที่จะยึดค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม เพื่อยกระดับความประพฤติและ ความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย ผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นผู้นำที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารงาน มีความสามารถนำพาคณะการให้บรรลุเป้าหมายและพันธกิจที่ตั้งไว้ ผู้นำที่สามารถปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความรับผิดชอบต่อสังคมบน พื้นฐานของจริยธรรมไม่ผิดศีลธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีผู้ตามได้ (สุเทพ ปาลสาร, 2555; พระมหาประสงค์ แสงอุ่น, 2557; ดวงทิพา พุ่มไม้, 2558; ชูติมา บางรักษ์แหลม, 2559)

การแสดงออกแห่งความประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ทางการปฏิบัติของบุคคลและระหว่างบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กัน หมายรวมถึงการส่งเสริมความประพฤติ ปฏิบัติดังกล่าวไปสู่ผู้ตามผ่านการสื่อสารสองทาง การเสริมสร้างอุปนิสัยจริยธรรมให้แข็งแกร่ง และการตัดสินใจ การแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมตามทำนองคลองธรรมประเพณี หรือแบบแผน หรือมาตรฐานของสังคม ผู้นำที่ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม ในทุกกระบวนการทำงานขององค์กร เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทางศีลธรรม ปฏิบัติตนถูกต้องตามทำนองคลองธรรมอย่างชัดเจน มีการกำหนดแนวทางซึ่งถือเป็นกฎเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม และเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือสังคมส่วนรวม เพื่อประโยชน์โดยส่วนรวม มีการใช้รูปแบบบริหารจัดการที่มีความเกี่ยวข้องกับการ

พิจารณา จริยธรรมในการตัดสินใจภายในองค์การ ผู้นำที่เห็นคุณค่าทางจริยธรรมในการบริหารงานและสะท้อนให้เห็นถึงความเอาใจใส่ต่อค่านิยมทางศีลธรรมของ สังคม

วิโรจน์ สารรัตนะและไพฑูรย์ สีนลารัตน์ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า “การรู้และการทำสิ่งที่ถูกต้อง” (knowing and doing what is right) การแสดงพฤติกรรมในการโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติตนให้เหมาะสมของผู้นำ ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ การเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์ สามารถทำให้เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรมกับทุกคนได้ มีการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมโดยมีภาวะผู้นำทางด้านจริยธรรมตลอดเวลา โดยพฤติกรรมด้าน จริยธรรมของผู้นำจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดี (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557; ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2560)

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมถูกต้องตามทำนองคลองธรรม โดยยึดหลักจริยธรรม และประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตามจนเกิดความศรัทธาและได้รับการยอมรับ และที่สำคัญก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การหรือสังคมส่วนรวม จนสามารถนำพาองค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือแสดงการกระทำทางจริยธรรม ได้อย่างเหมาะสมถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เมื่อองค์การเกิดปัญหาความขัดแย้งด้านจริยธรรม โดยยึดหลัก จริยธรรมและประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จนเกิดการยอมรับและศรัทธาส่งผลให้นำพาองค์การทางการศึกษาบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงมีนักวิชาการหลายท่าน ได้นิยามเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ (กมลทิพย์ ทองกำแหง, 2554; สุเทพ ปาลสาร, 2555; สลิลทิพ ชูชาติ, 2556; สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557; ชุติมา รัชชบังแหลม, 2559)

ในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ครู นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา จะส่งผลให้เกิดความผาสุกและเกิดความสำเร็จของคุณภาพในองค์การ เนื่องจากสถานศึกษาใดที่มีผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมอย่างเด่นชัด นอกจากนั้นยังเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้ตามในองค์การ เกิดศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อสังคม ต่อชุมชน ต่อผู้ปกครอง ซึ่งถือว่าการเอื้อต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย กล่าวได้อีกว่าเป็นเครื่องมือช่วยส่งเสริมให้บุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษาราบรื่น บรรลุจุดมุ่งหมาย

เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในหน่วยงาน จึงต้องเป็นบุคคลที่ยึดถือในคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติตามด้วยความพึงพอใจจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนาเจริญก้าวหน้า ทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาต่อผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง จึงมีความจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมประจำใจเสมอ และสามารถแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำจริยธรรม เป็นแบบอย่าง ที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความประทับใจและความเข้าใจที่ดีต่อกัน นำไปสู่ความสำเร็จภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดภายในองค์กร ผู้นำที่สามารถสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้มีจริยธรรมเกิดความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจภายในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด กล่าวโดยสรุปภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นถือเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ ครู นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา จนเป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อถือศรัทธา ทำให้ผู้ร่วมงานเกิด ขวัญและกำลังใจ ส่งผลด้านบวกต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจจนทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถ้าองค์กรใดที่มีผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม จะทำให้องค์กรนั้นสามารถแข่งขันกับผู้อื่นและประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี (สุพิน จันทร์ธิมาน, 2558; Brown & Trevino, 2006; หงษา วงศ์จำปา, 2560)

เมื่อผู้นำได้แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมอย่างชัดเจน และใช้หลักการทางจริยธรรมในองค์กร จะสามารถกระตุ้นความทุ่มเทของสมาชิกในการทำงาน เนื่องจากการกระทำของผู้นำมีความสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีและส่งเสริมวัฒนธรรมจริยธรรม คุณค่าทางศีลธรรม รวมทั้งการทำตนให้เป็นแบบอย่าง เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน องค์กรซึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมต่อผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ เกิดการเสริมแรงในการเลียนแบบพฤติกรรมที่มีจริยธรรมนั้นตามหลักของจรรยาบรรณ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม และทำให้เกิดการบริหารจัดการที่มุ่งเน้น ให้องค์กรนั้นมีจริยธรรมแบบถาวร จนทำให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าหมาย

2.3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นภาวะผู้นำที่มีองค์ประกอบที่หลากหลาย จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ให้ความหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการต่าง ๆ ไว้ ซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

1) พระชลญาณมุนี (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธว่า ผู้นำที่ดีนั้นต้องเป็นผู้นำที่มีธรรมในตนเอง เป็นเครื่องชี้้นำในการปกครองและการบริหาร คือ เป็นผู้มีหลักธรรมต่าง ๆ ในทางพระพุทธศาสนาที่ปรากฏ ในพระไตรปิฎกมีมากมาย หลักธรรมที่เสริมสร้างคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ได้แก่ ปาปนิกรธรรม 3, พรหมวิหาร 4, สังคหวัตถุ 4, สัมปรีชธรรม 7 และทศพิธราชธรรม

2) พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (2550) ได้กล่าวไว้ว่าผู้นำที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง ธรรมะสำหรับผู้นำคือ จะต้องมีความหนักแน่นมั่นคงและสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องตามความชำนาญของแต่ละบุคคลและรู้จักกระจายอำนาจให้ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระงานของตน ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงาน ของบุคลากรในองค์กร

3) พระธรรมปิฎก (2546) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำไว้ในหนังสือเรื่อง ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศสรุปว่า ภาวะผู้นำ ก็คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญาความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งใจและกล่าวถึงลักษณะผู้นำไว้ 3 ข้อ คือ มองกว้าง คิดไกล และใฝ่สูง

4) Josephson (2009) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ (trust) 2) ความเคารพ (Respect) 3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 4) ความยุติธรรม (Fairness) 5) ความเอื้ออาทร (Caring) 6) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

5) Mowbray (2009) กล่าวว่า ตัวแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 4 ส่วน หรือที่เรียกว่า 4-S Model ที่จะต้องปรับความสนใจไปยัง คุณธรรมและหลักจริยธรรม เช่นเดียวกับการจูงใจในเรื่องความประพฤติและการกระทำ ได้แก่ 1) สถานะ 2) ผู้ร่วมงาน 3) การบริการ และ 4) สังคม

6) Catian (2008) กล่าวถึง มิติสองมิติของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย หลักการ 6 อย่าง สำหรับส่งเสริมและบริหารคุณธรรมของ พนักงานและองค์กร ได้แก่ 1) ดำเนินงานด้วยความสุภาพอ่อนโยน 2) เป็นผู้คอยปกป้องช่วยเหลือ 3) มีความมั่นคงหนักแน่น 4) เป็นผู้มีผู้นำไว้วางใจ 5) มีความเที่ยงตรง และ 6) ดำเนินงานด้วยความสร้างสรรค์

7) Brown (2007) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าเป็นบุคคลแห่งคุณธรรม คือเป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรม ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มี จริยธรรมและไร้อจริยธรรม โดยพฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติตนและคุณลักษณะทางจริยธรรมในตัวผู้นำนั้นจะต้องแสดงออกถึง 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความเคารพ 4) ยึดหลักการให้ รางวัลและการลงโทษ 5) สร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงานและ 6) ความเป็นพลเมืองที่ดี

8) Karakose (2007) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ การแสดงพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดีทั้งนี้ผู้นำจะได้รับความไว้วางใจ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องประพฤติปฏิบัติและมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้คือ 1) ต้องคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงาน 2) มีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ 3) มีการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม 4) มีความไว้วางใจ 5) มีความรับผิดชอบ 6) มีความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรี 7) มีความยุติธรรม 8) มีความเอื้ออาทรห่วงใย และ 9) ความเป็นพลเมืองดี

9) London (1990) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 7 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 2) ความเคารพนับถือ (Respect) 3) ความกล้าหาญ (Courage) 4) ความไว้วางใจ (Trust) 5) ความยุติธรรม (Fairness) 6) มีความเอื้ออาทร (Caring) 7) การเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

10) อาอีชะห์ สงเดช (2565) ได้ทำการวิจัยและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 4 องค์ประกอบดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านความไว้วางใจ 2) องค์ประกอบด้านความยุติธรรม 3) องค์ประกอบด้านความเคารพ และ 4) องค์ประกอบด้านชื่อเสียง

11) วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย
 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความน่าไว้วางใจ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความน่าเคารพ
 5) ด้านความเป็นพลเมืองดี

12) วิโรจน์ สารรัตน์ (2556) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่ามี 2 องค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) มีการปฏิบัติและการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม (act and make decision ethically) 2) มีการนำอย่างมีจริยธรรม (lead ethically) ทั้งส่วนที่มองเห็นได้และส่วนมองเห็นไม่ได้ ในส่วนที่มองเห็นได้ (visible) เช่น พฤติกรรมที่แสดงออก คำพูดหรือการกระทำ ส่วนที่มองเห็นไม่ได้ เช่น ลักษณะพิเศษของผู้นำที่แสดงให้เห็นในกระบวนการตัดสินใจ ในชุดความคิดหรือค่านิยมและหลักการที่ยึดถือ เป็นต้น ซึ่งทั้งสองกรณีต้องแสดงให้เห็นทุกเวลาให้เป็นปกติวิสัย ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้คน เพื่อเป็นตัวอย่างเชิงบทบาทในการสร้างความไว้วางใจ นำมาซึ่งความรับผิดชอบและความน่าเชื่อถือ และความเคารพทั้งตัวเองและองค์กร เพื่อสร้างความร่วมมือเพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงคุณธรรมและเพื่อความเคารพในตนเอง

13) สุเทพ ปาลสาร (2555) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก เพื่อให้เกิดการยอมรับศรัทธา คำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดีและ 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม

14) นางลักษณะ วิรัชชัย (2551) ได้จัดกลุ่มองค์ประกอบจริยธรรมออกเป็น 3 ชุด ดังนี้
 1) จริยธรรมพื้นฐาน ได้แก่ ความเป็นอิสระ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ความมีวินัย และความอดทน
 2) จริยธรรมประโยชน์ปัจจุบัน ได้แก่ ฉันทะ ความขยันหมั่นเพียร ความประหยัด และความซื่อสัตย์
 3) จริยธรรมประโยชน์เบื้องหน้า ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความสามัคคีความเป็นกัลยาณมิตร และความกตัญญู

15) กระทรวงศึกษาธิการ (2550) สรุปลักษณะองค์ประกอบของจริยธรรม ซึ่งแสดงให้เห็น พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบ คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความพากเพียรพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตามความมุ่งหมาย 2) ความซื่อสัตย์คือ การประพฤติปฏิบัติอย่างตรงต่อความเป็นจริงทั้งกาย วาจา ใจต่อตนเองและผู้อื่น 3) ความมีเหตุผล คือ ความรู้จักไตร่ตรองไม่หลงมกมายมีความยับยั้งชั่งใจโดยไม่ ผูกพันกับอารมณ์และความยึดมั่นของที่มีอยู่เดิม 4) ความกตัญญูกตเวทีกตัญญู หมายถึง การสำนึกในการอุปการคุณที่ผู้อื่นมีต่อเรากตเวทีกคือ การแสดงออกการตอบแทนบุญคุณ 5) การรักษาระเบียบ วินัย คือ การควบคุมการประพฤติและปฏิบัติให้ถูกต้องกับจรรยาบรรณ ศีลธรรมกฎข้อบังคับ และ กฎหมาย 6) ความเสียสละ คือ พร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งน้ำใจเดียวกันร่วมมือกันกระทำกิจการใดให้ สำเร็จลุล่วง โดยเห็นกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 7) การประหยัด คือการใช้สิ่งทั้งหลายให้ พอเหมาะพอควรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด 8) ความยุติธรรม คือ การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับเป็นจริงและเหตุผลไม่ลำเอียง 9) ความอดุตาหะ คือ ความพยายามที่จะกระทำให้เกิดความสำเร็จในงาน และ 10) ความเมตตากรุณา คือ ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นเป็นสุข ความสงสารที่จะให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยทั้งหลายที่ได้กล่าวมาในด้านขององค์ประกอบจะพบได้ว่ามีเนื้อหาสาระสำคัญส่วนใหญ่ที่คล้ายคลึงกัน และแต่ละทฤษฎีนั้นได้มีนักวิชาการได้ทำการศึกษา

เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดทฤษฎีของ พระชลญาณมุนี (2561), พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (2550), พระธรรมปิฎก (2546), Josephson (2009), Mowbray (2009), Catian (2008), Brown (2007), Karakose (2007), London (1990), อาอีซะห์ สงเดช (2565), วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561), วิโรจน์ สารรัตน์ (2556), สุเทพ ปาลสาร (2555), นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551), กระทรวงศึกษาธิการ (2550) โดยผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์สังเคราะห์จัดกลุ่มคำสำคัญที่ใกล้เคียงหรืออยู่ในกลุ่มคำเดียวกัน ซึ่งสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้เป็นอย่างดี โดยเรียงตามลำดับจาก 2.3.3.1 ถึง 2.3.3.15 ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

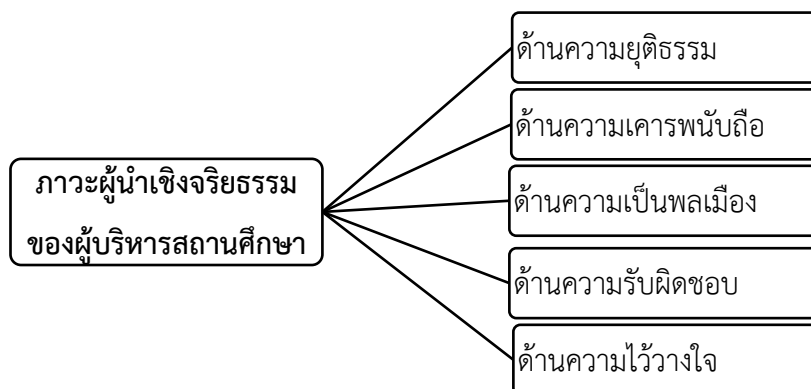
2.3.3.1	2.3.3.2	2.3.3.3	2.3.3.4	2.3.3.5	2.3.3.6	2.3.3.7	2.3.3.8	2.3.3.9	2.3.3.10	2.3.3.11	2.3.3.12	2.3.3.13	2.3.3.14	2.3.3.15	ด้าน
ความซื่อตรง	ความซื่อสัตย์								ความซื่อสัตย์				ความซื่อสัตย์	ความซื่อสัตย์	ด้านความซื่อสัตย์
		ความรับผิดชอบ	ความรับผิดชอบ	ความรับผิดชอบ			ความรับผิดชอบ	ความรับผิดชอบ		ความรับผิดชอบ	ความรับผิดชอบ	ความรับผิดชอบ	ความรับผิดชอบ	ความรับผิดชอบ	ด้านรับผิดชอบ
	ความเป็นพลเมือง		ความเป็นพลเมืองดี	ความเป็นพลเมือง	ความเป็นพลเมือง	ความเป็นพลเมืองที่ดี	ความเป็นพลเมืองที่ดี	ความเป็นพลเมืองดี		ความเป็นพลเมือง		ความเป็นพลเมือง	ความเป็นพลเมือง	ความเป็นพลเมือง	ด้านความเป็นพลเมือง
	ความเคารพ		ความเคารพ	ความเคารพนับถือ	ความเคารพ	ความเคารพ	ความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรี	ความเคารพนับถือ	ความเคารพ	ความเคารพ		ความเคารพ		ความเคารพนับถือ	ด้านความเคารพนับถือ
หนักแน่น	ความหนักแน่น					มั่นคงหนักแน่น						หนักแน่น			ด้านความหนักแน่น
	ความไว้วางใจ	ความไว้วางใจ	ความน่าไว้วางใจ			ผู้มีความน่าไว้วางใจ	ความไว้วางใจ	ความไว้วางใจ		ความไว้วางใจ	ความไว้วางใจ	ความไว้วางใจ	ความไว้วางใจ		ด้านความไว้วางใจ
ความยุติธรรม	ความยุติธรรม	ความยุติธรรม	ความยุติธรรม	ความยุติธรรม			ความยุติธรรม	ความยุติธรรม	ความยุติธรรม	ความยุติธรรม	ความยุติธรรม	ความยุติธรรม	ความยุติธรรม	ความยุติธรรม	ด้านความยุติธรรม
ความเอื้ออาทร	ความมีน้ำใจ	เมตตากรุณา	ความเอื้ออาทร				ความมีน้ำใจ	ความเอื้ออาทรห่วงใย							ด้านความเอื้ออาทร
ความสุภาพอ่อนโยน		ความสุภาพอ่อนโยน						ความสุภาพ						ความสุภาพ	ด้านความสุภาพ

การกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากทัศนะและผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 15 แหล่งดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	พระชลัญจกมนู	พระมหาพิชัย	พระธรรมปิฎก	Josephson	Mowbray	Catian (2008)	Brown (2007)	Karakose	London (1990)	อาชิซะห์ สงเดช	นิภาติ อินทร์	วิโรจน์ สารรัตน์	สุเทพ ปาสถาร	นงลักษณ์ วิรัช	กระทรวงศึกษาธิการ	รวมความถี่
ด้านความยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
ด้านความเคารพนับถือ		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	11
ด้านความเป็นพลเมือง		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	11
ด้านความรับผิดชอบ			✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	10
ด้านความไว้วางใจ		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			10
ด้านความเอื้ออาทร	✓	✓		✓			✓	✓	✓							6
ด้านความซื่อสัตย์	✓	✓								✓				✓	✓	5
ด้านความสุภาพ	✓		✓			✓			✓						✓	5
ด้านความหนักแน่น	✓		✓			✓						✓				4
รวมความถี่	5	6	5	6	4	5	5	6	6	4	5	4	5	4	6	

จากตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยได้เลือกด้านที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 10 ขึ้นไป จึงสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความเคารพนับถือ 3) ด้านความเป็นพลเมือง 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความไว้วางใจ โดยมีความหมายดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพที่ 2.1 ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี จากนักการศึกษาที่เกี่ยวข้อง โดยนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้นิยาม หรือความหมายความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

2.3.4 นิยามเชิงปฏิบัติการองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.4.1 ด้านความยุติธรรม

ความยุติธรรม (Fairness) เป็นการแสดงออกถึงความยุติธรรม เพื่อสิทธิที่ถูกต้อง ซึ่งพอจะหาคำนิยามของคำว่ายุติธรรมได้คือ ความยุติธรรม (Fairness) หมายถึง ความเที่ยงธรรม (Rectitude) ความชอบธรรม (Righteousness) ความชอบด้วยเหตุผล (Fairness) ความถูกต้อง (Rightness) สังคมมนุษย์ก็ยังไม่เกิดความยุติธรรมขึ้นอยู่ดี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยและแนวคิดของ พระชลญาณมุนี (2561), พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (2550), พระธรรมปิฎก (2546), Josephson (2009), Mowbray (2009), Brown (2007), Karakose (2007), London (1990), อาอีชะห์ สงเดช (2565), วิชาวดี อินทร์ดวง (2561), วิโรจน์ สารรัตน์ (2556), สุเทพ ปาลสาร (2555), นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551), กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ซึ่งมีความสอดคล้องกันดังต่อไปนี้

พระชลญาณมุนี (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธว่า ผู้นำที่ดีนั้นต้องเป็นผู้นำที่มีธรรมในตนเอง เป็นเครื่องชี้้นำในการปกครองและการบริหาร คือ เป็นผู้มีหลักธรรมต่าง ๆ ในทางพระพุทธศาสนาที่ปรากฏ ในพระไตรปิฎกมีมากมาย หลักธรรมที่เสริมสร้างคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ได้แก่ ปาปนิกรธรรม 3 คือ องค์กรคุณของพ่อค้า หรือ คุณสมบัติของพ่อค้าที่ดี คือพ่อค้าที่จะประสบความสำเร็จในการค้าขายหรือประกอบธุรกิจ ต้องมีองค์กรคุณ 3 ประการนี้ คือ 1) จักขุมา ตาดี คือ ต้องดูของเป็น รู้จักสินค้า รู้จักคุณภาพของสินค้า สามารถคำนวณราคา กะทุนแก่งกำไรได้แม่นยำ วางแผนได้ว่า เมื่อซื้อสินค้านั้น ๆ ไปขายต่อ จะต้องซื้อในราคาเท่าไร แล้วเอาไปขายในราคาเท่าไร จึงจะมีกำไร ไม่ขาดทุน 2) วิฐโร จัดเจนธุรกิจ คือ มีความสามารถในการทำธุรกิจ มองตลาดออก รู้ความเคลื่อนไหวของตลาด รู้ความต้องการของลูกค้าในช่วงเวลานั้น ๆ รู้จักกลุ่มเป้าหมาย รู้จักแหล่งซื้อขาย มีความสามารถในการจัดซื้อจัดจำหน่าย รู้ใจลูกค้า เอาใจลูกค้าเป็น เป็นต้น 3) นิสสยสัมปันโน พร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่อาศัย คือ มีแหล่งทุนใหญ่ เป็นที่ไว้วางใจของแหล่งทุนใหญ่ ๆ สามารถหาเงินมาลงทุนและดำเนินกิจการได้โดยง่าย พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมประจำใจเพื่อให้ตนดำรงชีวิตได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์เฉกเช่นพรหม เป็นแนวธรรมปฏิบัติของผู้ที่ปกครอง และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น และสังคหวัตถุ 4 หมายถึง เครื่องมือ หรือหลักธรรม 4 ประการ ที่ช่วยประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นเครื่องช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้คนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก สามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ระดับครอบครัวจนถึงระดับสังคม เป็นธรรมที่ก่อให้เกิดความผาสุกในบ้านเมือง และประเทศชาติ สัปปริสธรรม 7 ธรรมของสัตบุรุษ, ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ, คุณสมบัติของคนดี, ธรรมของผู้ดี และทศพิธราชธรรม หรือราชธรรม 10 คือจริยวัตร 10 ประการที่พระเจ้าแผ่นดินทรงประพฤติเป็นหลักธรรม ประจำพระองค์ หรือเป็นคุณธรรมประจำตนของผู้ปกครองบ้านเมือง ให้มีความเป็นไปโดยธรรมและยังประโยชน์สุขให้เกิดแก่ประชาชนจนเกิดความชื่นชมยินดี ซึ่งความจริงแล้วไม่ได้จำเพาะเจาะจงสำหรับพระเจ้าแผ่นดินหรือผู้ปกครองแผ่นดินเท่านั้น บุคคลธรรมดาที่เป็นผู้บริหารระดับสูงในทุกองค์กรก็พึงใช้หลักธรรมเหล่านี้

พระมหาอุทตติชัย วชิรเมธี (2550) ได้กล่าวไว้ว่าผู้นำที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง ธรรมชาติสำหรับผู้นำคือ จะต้องมีความหนักแน่นมั่นคงและสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องตามความชำนาญของแต่ละบุคคลและรู้จักกระจายอำนาจให้ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระงานของตน ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงาน ของบุคลากรในองค์กร

พระธรรมปิฎก (2546) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำไว้ในหนังสือเรื่อง ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศสรุปว่า ภาวะผู้นำ ก็คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญาความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงามและกล่าวถึงลักษณะผู้นำไว้ 3 ข้อ คือ มองกว้าง คิดไกล และใฝ่สูง

Josephson (2009) กล่าวว่าความยุติธรรม (Fairness) จะเกี่ยวกับเรื่องของความเสมอภาค (Equality) ความไม่ลำเอียง (Impartiality) ความได้สัดส่วน (Proportionality) ความตรงไปตรงมา (Openness) และการมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม (Due Process) โดย (1) ต้องตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่เหมาะสม (Process) (2) มีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง (Impartiality) (3) มีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง (Equity)

Mowbray (2009) กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความยุติธรรม ซึ่งความยุติธรรม คือ ความสามารถในการสร้างความเป็นธรรมให้กับทุกคน โดยมีลักษณะ ดังนี้ คือ 1) สามารถอธิบายสภาวะแวดล้อมได้ทั้งหมดและชัดเจนอย่างมีเหตุมีผล 2) มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง 3) มีการตัดสินใจด้วยความไม่มีอคติ 4) มีการตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสม 5) มีการตัดสินใจโดยให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน และ 6) มีการตัดสินใจด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพอย่างเท่าเทียมกัน

Catian (2008) กล่าวถึง ความยุติธรรม (Fairness) ว่า ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความยุติธรรม คือ 1) รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม (Fairly) และความถูกต้อง (Equitably) 2) มีการพิจารณาอย่างแจ่มแจ้งถึงประเด็นจริยธรรมเมื่อจะต้องตัดสินใจ 3) ในการจัดการจะใช้กระบวนการที่ได้มาตรฐานทำการตัดสินใจ 4) จะใช้การประเมินทางเลือกอย่างหลากหลายเมื่อบอกถึงการตัดสินใจที่สำคัญแก่ทีมงาน 5) จะใช้เวลาในการอธิบายเหตุผลสำหรับการตัดสินใจแก่ทีมงานที่เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียมกัน

Brown (2007) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าเขาเชื่อว่าจุดแข็งของผู้จัดการเป็นผู้แสดงบทบาทเชิงจริยธรรม ดีหรือเลว สำหรับพนักงานได้วางรากฐานเพื่อค้นหาความจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเหมือนกับบุคคลแห่งคุณธรรม คือ ผู้จัดการเชิงคุณธรรมต้องมีความยุติธรรม ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้อง 1) สามารถอธิบายการตัดสินใจอย่างมีหลักการต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 2) การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานความถูกต้อง 3) ความเป็นกลางตรงไปตรงมาเป็นหัวใจของความยุติธรรม

Karakose (2007) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้อย่างดี ความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความเป็นกลางไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา 2) ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้องอย่างเท่าเทียมกัน 3) ให้รางวัลความสำเร็จกับพนักงานอย่างเสมอภาค และ 4) แก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ

London (1990) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 7 องค์ประกอบดังนี้
 1) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 2) ความเคารพนับถือ (Respect) 3) ความกล้าหาญ (Courage)
 4) ความไว้วางใจ (Trust) 5) ความยุติธรรม (Fairness) 6) มีความเอื้ออาทร (Caring) 7) การเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

อาอีซะห์ สงเดช (2565) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ ผู้บริหารแสดงออก ถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการด้วยความที่เป็นกลางและมีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) กล่าวว่าความยุติธรรม (Fairness) หมายถึง การแสดงออกทาง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลาง เปิดเผยและไม่ลำเอียงมีการ รวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจ ข้อมูลที่ได้ต้องมีความถูกต้อง มีความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง โดยการตัดสินใจต่าง ๆ ต้องมีเหตุผล ไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้า มาร่วมตัดสินใจ และที่สำคัญจะต้องไม่คำนึงถึงพรรคพวกของตนเอง และต้องให้ความเป็นธรรมกับ ทุกฝ่ายกระบวนการที่ไม่ลำเอียง และต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด โดยไม่ ปล่อยปละละเลยให้สิ่งที่ผิดพลาดเอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่ามี 2 องค์ประกอบที่สำคัญคือ
 1) มีการปฏิบัติและการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม (Act and Make Decision Ethically) 2) มีการนำ อย่างมีจริยธรรม (Lead Ethically) ทั้งส่วนที่มองเห็นได้และส่วนมองเห็นไม่ได้ ในส่วนที่มองเห็นได้ (Visible) เช่น พฤติกรรมที่แสดงออก คำพูดหรือการกระทำ ส่วนที่มองเห็นไม่ได้ เช่น ลักษณะพิเศษ ของผู้นำที่แสดงให้เห็นในกระบวนการตัดสินใจ ในชุดความคิดหรือค่านิยมและหลักการที่ยึดถือ เป็นต้น ซึ่งทั้งสองกรณีต้องแสดงให้เห็นทุกเวลาให้เป็นปกติวิสัย ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้คน เพื่อเป็น ตัวแบบเชิงบทบาทในการสร้างความไว้วางใจ นำมาซึ่งความรับผิดชอบและความน่าเชื่อถือ และความ เคารพทั้งตัวเองและองค์กร เพื่อสร้างความร่วมมือเพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีเพื่อสะท้อนให้เห็น ถึงความมีคุณธรรมและเพื่อความเคารพในตนเอง

สุเทพ ปาลสาร (2553) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความยุติธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ประพฤติตรงไปตรงมาและจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คิดโกง ไม่หลอกลวง เปิดเผยและโปร่งใส ในการ ปฏิบัติหน้าที่ ทั้งต่อองค์กรและต่อผู้อื่น 2) ความซื่อตรง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการแสดงออกในลักษณะไม่เป็นคนประจบสอพลอ มีการปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างคงเส้นคงวาและเสมอต้นเสมอปลาย ทั้งนี้การประพฤติปฏิบัตินั้นจะคำนึงถึงค่านิยมความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคมและที่สำคัญจะหมั่นทบทวนและประเมินตนเองอยู่เสมอ 3) การรักษาสัญญา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ปฏิบัติต่อผู้อื่น ด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่พยายามหาเหตุผลแก้ตัว ไม่เลือกปฏิบัติและไม่ให้สัญญาที่เป็นไปไม่ได้ และ ไม่ชัดเจน 4) ความจงรักภักดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ความใส่ใจในกิจกรรมของสถานศึกษา สำนึกในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและรับผิดชอบ

รวมทั้งเอาใจใส่ดูแลปกป้องสถานศึกษาด้วยความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนและด้วยความเต็มใจ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ได้ให้ความหมายของความยุติธรรมว่า ความยุติธรรม หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงการให้เกียรติในความเป็นมนุษย์ ทั้งการให้การยอมรับ รวมไปถึงการเข้าใจในอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น ตลอดจนความคิดและการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วย ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และมีความเที่ยงตรงต่อการตัดสินใจ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กล่าวว่า ความยุติธรรม คือการปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผลไม่ลำเอียง

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ตัดสินใจโดยใช้กระบวนการความถูกต้องเป็นธรรมและเป็นกลาง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักความถูกต้อง คุณธรรมและจริยธรรม แก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด คำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ รวมทั้งปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานบนพื้นฐานความเท่าเทียมเสมอภาคไม่เอาเปรียบผู้อื่น

2.3.4.2 ด้านความเคารพนับถือ

ผู้นำที่มีคุณสมบัติรอบด้าน มักจะได้รับความเคารพจากผู้ร่วมงานอย่างหมดใจ แต่ผู้นำส่วนใหญ่ไม่ได้เก่งไปทุกเรื่องขนาดนั้น ถ้าเช่นนั้นเราจะทำอย่างไรให้ผู้อื่นเคารพนับถือ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยและแนวคิดของ พระมหาวิมลชัย วชิรเมธี (2550), Josephson (2009), Mowbray (2009), Catian (2008), Brown (2007), Karakose (2007), London (1990), อาอีชะห์ สงเดช (2565), วิวาทดี อินทร์ด้วง (2561), สุเทพ ปาลสาร (2555), กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ซึ่งมีความสอดคล้องกันดังต่อไปนี้

พระมหาวิมลชัย วชิรเมธี (2550) ได้กล่าวไว้ว่าผู้นำที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง ธรรมะสำหรับผู้นำคือ จะต้องมีความหนักแน่น มั่นคง และสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องตามความชำนาญของแต่ละบุคคลและรู้จักกระจายอำนาจให้ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระงานของตน ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงาน ของบุคลากรในองค์กร

Josephson (2009) กล่าวถึง ความเคารพ (Respect) ว่าคนไม่ใช่สิ่งของและทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความมีเกียรติ ภูทองคำ กล่าวว่า “เราต้องทำต่อบุคคลอื่น ๆ เหมือนกับที่เราอยากจะทำให้คนอื่นทำให้แก่เรา” การเป็นตัวอย่างที่ดี ความสุภาพเป็นเสาหลักของการเคารพอย่างดี ความเคารพจะทำให้เกิดการยับยั้งซึ่งความรุนแรง (Violence) การลบหลู่ (Humiliation) การยักยักย (Manipulation) และการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว (Exploitation) ดังนั้น ความเคารพของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงประกอบด้วยพฤติกรรมดังนี้ คือ 1) ความสุภาพ (Civility) 2) การให้เกียรติ (Dignity) 3) การยอมรับผู้อื่น (Acceptance)

Mowbray (2009) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าจะต้องมีความเคารพ ได้แก่ 1) การเคารพให้เกียรติผู้อื่น 2) ใช้ความสุภาพในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความอ่อนน้อม ถ่อมตนและ 3) การแสดงออกถึงความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

Catian (2008) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าต้องมีความเคารพ ประกอบด้วย 1) ความสุภาพอ่อนโยน 2) การสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นและสร้างความตระหนักให้พนักงาน คำนึงถึงข้อผูกมัดต่อหน้าที่รับผิดชอบต่อองค์กรด้วยความถูกต้อง

Brown (2007) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่า เขาเชื่อว่าจุดแข็งของผู้จัดการ คือ การได้เป็นผู้แสดงบทบาทเชิงจริยธรรม ดีหรือเลว สำหรับพนักงานของเขา เขาได้วางรากฐาน สำหรับ ค้นหาความจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เหมือนกัน กับบุคคลแห่งคุณธรรม (As moral persons) คือผู้จัดการเชิงคุณธรรมจะต้องมีคือ 1) ให้เกียรติพนักงาน (Respect) 2) สร้างความสัมพันธ์สำหรับพนักงาน 3) กำหนดมาตรฐานด้านจริยธรรม และ มาตรฐานโทษฝ่าฝืน และ 4) มีการให้รางวัลและการลงโทษ อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม

Karakose (2007) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเห็นว่า พฤติกรรมด้านจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดี ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น จะต้องแสดงออกด้วยความเคารพ (respect) ซึ่งได้แก่ 1) มีความอ่อนน้อมถ่อมตัว 2) ให้เกียรติผู้อื่น 3) ยอมรับความคิดต่างของบุคลากร 4) ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น

London (1990) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 2) ความเคารพนับถือ (Respect) 3) ความกล้าหาญ (Courage) 4) ความไว้วางใจ (Trust) 5) ความยุติธรรม (Fairness) 6) มีความเอื้ออาทร (Caring) 7) การเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

อาอีซะห์ สงเดช (2565) กล่าวว่าความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่ ผู้บริหารแสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ความสุภาพ การยอมรับผู้อื่น

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้กล่าวว่า ด้านความน่าเคารพ หมายถึง การแสดงออกทาง พฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ และมีความเกรงใจ มีความเห็นอก เห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น รักษาไว้ซึ่งความ ยุติธรรม และยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคมขั้นพื้นฐานที่การรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่นและคำนึงถึงผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิ์ต่าง ๆ การตัดสินใจ และจะไม่ปิดป้องหรือปิดบังข้อมูลที่ฟังจะต้องรู้ หรือต้องทำของเขา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล โดยปราศจากความลำเอียงยอมรับ ในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น โดยไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่ดูบุคลิกและการแสดงออกที่ปรากฏจากภายนอกเท่านั้น

สุเทพ ปาลสาร (2555) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความน่าเคารพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสุภาพ ความมี เกียรติศักดิ์ศรี การยอมรับผู้อื่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) สรุปองค์ประกอบของจริยธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นพฤติกรรม ของผู้บริหารที่มีจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบ คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความ พากเพียรพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตามความมุ่งหมาย 2) ความซื่อสัตย์คือ การประพฤติปฏิบัติอย่างตรงต่อความเป็นจริงทั้งกาย วาจา ใจต่อตนเองและผู้อื่น 3) ความมีเหตุผล คือ ความรู้จักไตร่ตรองไม่หลงงมงายมีความยับยั้งชั่งใจโดยไม่ ผูกพันกับอารมณ์และความยึดมั่นของที่มี อยู่เดิม 4) ความกตัญญูกตเวทีกตัญญู หมายถึง การสำนึก ในการอุปการคุณที่ผู้อื่นมีต่อเรา กตเวที

คือ การแสดงออกการตอบแทนบุญคุณ 5) การรักษาระเบียบ วินัย คือ การควบคุมการประพฤติและปฏิบัติให้ถูกต้องกับจรรยาบรรณ ศีลธรรมกฎข้อบังคับ และ กฎหมาย 6) ความเสียสละ คือ พร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งน้ำใจเดียวกันร่วมมือกันกระทำการใดให้ สำเร็จจุล่ง โดยเห็นกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 7) การประหยัด คือการใช้สิ่งทั้งหลายให้ พอเหมาะพอควร ให้ได้ประโยชน์มากที่สุด 8) ความยุติธรรม คือ การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับเป็นจริง และเหตุผลไม่ลำเอียง 9) ความอดสาหะ คือ ความพยายามที่จะกระทำให้เกิดความสำเร็จในงาน และ 10) ความเมตตากรุณา คือ ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นเป็นสุข ความสงสารที่ จะให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

สรุปว่า ความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการยอมรับนับถือ ไม่ล่วงเกินผู้อื่น เคารพในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความแตกต่างความสุภาพอ่อนโยนต่อผู้อื่น

2.3.4.3 ด้านความเป็นพลเมือง

การเป็นพลเมืองที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการอยู่ร่วมกันอย่างราบรื่น และช่วยจรรโลงให้สังคมประเทศชาติและโลกพัฒนาก้าวหน้า ซึ่งความดีที่ควรประพฤติ กิริยาที่ควรประพฤติ คุณธรรม จริยธรรมที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี ผู้วิจัยทำการศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีของ พระมหา วุฒิชัย วชิรเมธี (2550), Josephson (2009), Mowbray (2009), Catian (2008), Brown (2007), Karakose (2007), London (1990), วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561), สุเทพ ปาลสาร (2555), นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) มีนักวิชาการหลายท่าน กล่าวไว้สอดคล้อง กันดังนี้

พระมหา วุฒิชัย วชิรเมธี (2550) ได้กล่าวไว้ว่าผู้นำที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้ ชนใจลูกน้อง ธรรมะสำหรับผู้นำคือ จะต้องมีความหนักแน่น มั่นคง และสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องตามความชำนาญของแต่ละบุคคลและรู้จักกระจายอำนาจให้ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระงานของตน ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงาน ของบุคลากรในองค์กร

Josephson (2009) กล่าวถึงผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะต้องมีความเป็นพลเมืองดี ซึ่งความเป็นพลเมืองดีพิจารณาจาก 1) ด้านตนเอง ซึ่งได้แก่ผู้นำจะต้องมีความสนใจและเรียนรู้เรื่องราวที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน 2) ด้านหน้าที่ของพลเมืองผู้นำจะต้องเป็นผู้มีจิตอาสา จะต้องมีความรับผิดชอบ ต่อสังคมและเพื่อทุกคน และเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับคนรุ่นหลัง ซึ่งการกระทำที่เป็นแบบอย่าง เช่น การรักษาแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ การรีไซเคิล การใช้บริการ ขนส่งสาธารณะและการรักษาความสะอาด กำจัดขยะรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น 3) ด้านการเมือง การปกครองผู้นำจะต้องรู้จักกฎหมาย และทำตามกฎหมาย ปฏิบัติหน้าที่และใช้สิทธิ์ในทางที่ดี ในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมประชาธิปไตย 4) ด้านคุณธรรมในที่ทำงาน การทำงานจะต้องคำนึงถึงเรื่องความยุติธรรม (Fair) ความยุติธรรมจะต้องเกิดขึ้นในสังคมของการทำงาน ในเวลานี้และในอนาคต ผู้นำจะต้องให้ความยุติธรรมกับผู้เกี่ยวข้อง

Mowbray (2009) กล่าวถึง ความเป็นพลเมืองดีว่าผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น จะพิจารณาองค์ประกอบ คือ 1) ความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้นำจะต้องทำการรักษาองค์กรให้คงอยู่ ผู้นำที่ดีมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กร การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมเป็นส่วนประกอบที่สำคัญ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะส่งเสริมให้เกิดการลดระดับของการสูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์

การรักษาสิ่งแวดล้อมขององค์กร มีสิ่งแวดล้อมภายในสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานการให้ความใส่ใจ การสนใจถึงเป้าหมาย 2) ด้านการเมืองการปกครอง จะเคารพในกฎและข้อห้าม ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม จะพยายามกระตุ้นกีดขวางอันตรายที่จะมีมาถึง 3) ด้านตนเอง การพัฒนาและการดำรงไว้ ซึ่งทักษะความรู้และประสบการณ์ในตัวเองและ คนอื่น 4) ด้านหน้าที่พลเมือง คำนึงถึงความเสี่ยงที่จะ เกิดอันตรายและเกี่ยวข้องกับมนุษย์ ซึ่งมีสาเหตุมาจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม จะทำให้แน่ใจว่าจะต้อง ไม่มีอันตรายใด ๆ เข้ามาถึงประชาชน ซึ่งเกิดจากการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีและการนำด้วยการให้บริการ

Catian (2008) เขียนบทความเรื่อง อัญมณี ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (The diamond of ethical leadership) โดยได้อธิบายว่า ความเป็นพลเมืองดีของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมพิจารณาจาก 1) ด้านจริยธรรมองค์กรจะให้ความสำคัญกับจริยธรรมในองค์กร และไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญในการ ส่งเสริมและบริหารคุณธรรมของพนักงานและองค์กรจะกำหนดแนวทางที่ชัดเจนสำหรับพนักงาน ยกตัวอย่างเช่น กำหนดแนวทางปฏิบัติและตั้งเป้าหมายที่เป็นจริงได้ 2) ด้านตนเอง ให้ความสำคัญใน การบริหารคุณธรรมในตัวเอง 3) ด้านหน้าที่พลเมือง จะต้องมีความเอื้ออาทร ต้องจัดการด้วยการคอย ให้ความช่วยเหลือ จะต้องไม่ปล่อยพนักงานให้อยู่ในความเสี่ยงและเผชิญกับสิ่งยั่วยุที่ยากเกินกว่าจะ ต้านทานได้

Brown (2007) กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองดีของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะพิจารณา จาก 1) ด้านการตัดสินใจ คือ ผู้นำจะต้องตัดสินใจโดยใช้หลักคุณธรรม 2) ด้านตนเอง ผู้นำที่ดีจะต้อง เป็นแบบอย่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและสร้างวินัยเพื่อให้ผู้ตาม ประพฤติอยู่ในคุณธรรมเป็นผู้ที่มี จริยธรรม ทั้งเรื่องส่วนตัวและในการทำงาน 3) ด้านหน้าที่ของพลเมืองผู้นำที่ดี จะต้องใส่ใจต่อผู้อื่น และทำให้สังคมดีขึ้น

Karakose (2007) กล่าวถึงความเป็นพลเมืองดีของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น จะต้อง พิจารณาจากองค์ประกอบ คือ 1) ด้านตนเองโดยเห็นว่า พฤติกรรมด้านจริยธรรมของ ผู้บริหาร โรงเรียนจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดีผู้นำจะต้องทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีความรู้สึกและ แสดงออกถึงการขอบคุณ หากมีใครปฏิบัติตามหลักของความถูกต้องเป็นจริง 2) ด้านหน้าที่ของ พลเมือง ผู้นำที่ดีจะแสดงออกถึงความเป็นผู้มีหน้าที่พลเมืองดี คือ การให้ความช่วยเหลือหรือการ ให้บริการ 3) ด้านการเมืองการปกครอง ในทัศนะนี้ผู้นำที่ดีจะต้องเข้าใจ และเข้าถึงในเรื่องทาง การเมืองหรือการปกครอง ซึ่งได้แก่ ปกป้องสิทธิส่วนบุคคลเคารพกฎ ระเบียบ กฎหมายและค่านิยมที่ ดีงามของสังคม

London (1990) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 2) ความเคารพนับถือ (Respect) 3) ความกล้าหาญ (courage) 4) ความไว้วางใจ (Trust) 5) ความยุติธรรม (Fairness) 6) มีความเอื้ออาทร (Caring) 7) การเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) หมายถึง การแสดงออกทาง พฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาตนเองให้รอบรู้ เชี่ยวชาญ แสดงถึงการเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและที่สำคัญ คือจะประพฤติปฏิบัติ แต่สิ่งที่ดีงามในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม การเป็นสมาชิกที่ดี มีจิตอาสา

การให้บริการ เป็นห่วงและรับผิดชอบต่อสังคม ปกป้องไว้ซึ่งสถาบันทั้งสาม คือ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับคนรุ่นหลัง จะต้องรู้จักกฎหมาย เคารพ กฎหมาย และปฏิบัติตามกฎหมาย นอกจากนั้นจะต้องรู้จักหน้าที่และการใช้สิทธิ์ตามระบอบ การปกครองแบบ ประชาธิปไตย ส่งเสริม สนับสนุนและมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง ตลอดจนต้องปกป้อง ประเทศและศรัทธารักษาไว้ ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์หรือสถาบันการเมือง และการปกครอง

สุเทพ ปาลสาร (2555) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) ประกอบด้วย 1) พลเมืองดีเกี่ยวกับตนเอง พลเมืองดีเกี่ยวกับหน้าที่พลเมือง และพลเมืองดีเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง

นางลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ได้จัดกลุ่มองค์ประกอบจริยธรรมออกเป็น 3 ชุด ดังนี้

- 1) จริยธรรมพื้นฐาน ได้แก่ ความเป็นอิสระ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ความมีวินัย และความอดทน
- 2) จริยธรรมประโยชน์ปัจจุบัน ได้แก่ ฉันทะ ความขยันหมั่นเพียร ความประหยัด และความซื่อสัตย์
- 3) จริยธรรมประโยชน์เบื้องหน้า ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อ ความยุติธรรม ความสามัคคีความเป็น กัลยาณมิตร และความกตัญญู

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กล่าวถึง การเป็นพลเมืองดี นั้นจะต้องมีคุณธรรม ดังต่อไปนี้ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การมีระเบียบวินัยและรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่รับฟังความคิดเห็นของกัน และกันและเคารพในมติของเสียงส่วนมาก ความซื่อสัตย์ สุจริต ความสามัคคี ความละเอียด และเกรงกลัว ในการกระทำชั่ว ความกล้าหาญและเชื่อมั่นในตนเอง การส่งเสริมให้ คนดีปกครอง บ้านเมืองและ ควบคุม คนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเป็นพลเมือง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตามหลักกฎหมายที่เป็นกฎระเบียบหรือข้อบังคับให้พลเมืองของ สังคมนั้นได้ถือปฏิบัติร่วมกัน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ มีการให้อภัยและไม่ผูกใจเจ็บในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง เคารพ ความคิดเห็นของผู้อื่นและดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและ ประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

2.3.4.4 ด้านความรับผิดชอบต่อ

ความรับผิดชอบต่อ (Responsibility) เป็นการปฏิบัติหน้าที่การงานของผู้ร่วมงานให้ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ เนื่องจากบุคคลต้องอยู่ร่วมกันในองค์การ จำเป็นต้องปฏิบัติงาน ใน หน้าที่ ที่รับผิดชอบและมีความซื่อสัตย์สุจริต คนที่มีความรับผิดชอบต่อ จะทำให้การปฏิบัติงานไปสู่ เป้าหมายที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยและแนวคิดของ พระธรรมปิฎก (2546), Josephson (2009), Mowbray (2009), Karakose (2007), London(1990), วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561), วิโรจน์ สารรัตน์นะ (2556), สุเทพ ปาลสาร (2555), นางลักษณ์ วิรัชชัย (2551), กระทรวงศึกษาธิการ (2550) มีความสอดคล้องกันดังนี้

พระธรรมปิฎก (2546) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำไว้ในหนังสือเรื่อง ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อ การพัฒนาคน พัฒนาประเทศสรุปว่า ภาวะผู้นำ ก็คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญาความดีงาม ความรู้

ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งใจและกล่าวถึงลักษณะผู้นำไว้ 3 ข้อ คือ มองกว้าง คิดไกล และใฝ่สูง

Josephson (2009) กล่าวถึง ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบในการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดและรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิต การปฏิบัติตามเกณฑ์หรือหลักการทางจริยธรรมในการดำเนินชีวิตนั้น มีความหมายและเป้าหมาย คนที่มีจริยธรรมในเรื่องความรับผิดชอบ จะสามารถอธิบายได้ว่า 1) สิ่งที่ได้รับผิดชอบได้หรือมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้นั้นเอง 2) มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และ 3) มีการหักห้ามหรือควบคุมใจตนเอง

Mowbray (2009) กล่าวถึง ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า จะต้องมีความรับผิดชอบ ซึ่งกล่าวไว้ในฐานะผู้นำจะต้อง 1) สร้างพันธะความรับผิดชอบระหว่างตนเองพนักงานและองค์กร 2) การสร้างความไว้วางใจ 3) มีการทำสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างตนเองพนักงานและองค์กร 4) มีความอดทนอดกลั้นต่อความรับผิดชอบของแรงงานในการทำงาน

Karakose (2007) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้อย่างดี ความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความเป็นกลางไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา 2) ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้องอย่างเท่าเทียมกัน 3) ให้รางวัลความสำเร็จกับพนักงานอย่างเสมอภาค และ 4) แก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ

London (1990) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 7 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 2) ความเคารพนับถือ (Respect) 3) ความกล้าหาญ (Courage) 4) ความไว้วางใจ (Trust) 5) ความยุติธรรม (Fairness) 6) มีความเอื้ออาทร (Caring) 7) การเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

วิภาวดี อินทร์ดวง (2561) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบไปด้วย การเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญเป็นแบบอย่าง ในเรื่องที่ได้รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงาน ดังความรับผิดชอบแต่ละด้าน ได้แก่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่ามี 2 องค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) มีการปฏิบัติและการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม (Act and Make Decision Ethically) 2) มีการนำอย่างมีจริยธรรม (Lead Ethically) ทั้งส่วนที่มองเห็นได้และส่วนมองเห็นไม่ได้ ในส่วนที่มองเห็นได้ (Visible) เช่น พฤติกรรมที่แสดงออก คำพูดหรือการกระทำ ส่วนที่มองเห็นไม่ได้ เช่น ลักษณะพิเศษของผู้นำที่แสดงให้เห็นในกระบวนการตัดสินใจ ในชุดความคิดหรือค่านิยมและหลักการที่ยึดถือเป็นต้น ซึ่งทั้งสองกรณีต้องแสดงให้เห็นทุกเวลาให้เป็นปกติวิสัย ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้คน เพื่อเป็นแบบอย่างบทบาทในการสร้างความไว้วางใจ นำมาซึ่งความรับผิดชอบและความน่าเชื่อถือ และความเคารพทั้งตัวเองและองค์กร เพื่อสร้างความร่วมมือเพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความมีคุณธรรมและเพื่อความเคารพในตนเอง

สุเทพ ปาลสาร (2555) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และการควบคุมตนเอง

นางลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ได้จัดกลุ่มองค์ประกอบจริยธรรมออกเป็น 3 ชุด ดังนี้

- 1) จริยธรรมพื้นฐาน ได้แก่ ความเป็นอิสระ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ความมีวินัย และความอดทน
- 2) จริยธรรมประโยชน์ปัจจุบัน ได้แก่ ฉันทะ ความขยันหมั่นเพียร ความประหยัด และความซื่อสัตย์
- 3) จริยธรรมประโยชน์เบื้องหน้า ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความสามัคคีความเป็นกัลยาณมิตร และความกตัญญู

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่การปฏิบัติงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน เอาใจใส่ในการดูแลสุขทุกข์การให้คำปรึกษา ให้ความสำคัญต่อครู สถานศึกษา นักเรียน และชุมชนอย่างทั่วถึงและเหมาะสม ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้

2.3.4.5 ด้านความไว้วางใจ

ความไว้วางใจ (Trust) เป็นปัจจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ต่อเมื่อบุคคลมีความมั่นใจ ความไว้วางใจ จะช่วยลดความไม่แน่นอน ลดความเสี่ยงและเพิ่มความระมัดระวังของกระบวนการความคิดในการตอบสนองอย่างทันทีทันใดที่มีต่อผู้นำหรือองค์การ หรืออาจหมายถึงการที่พนักงานมีความเชื่อถือต่อ ผู้บังคับบัญชาว่าเป็นคนที่น่าเชื่อถือและมีความน่าไว้วางใจ ซึ่งจะนำมาซึ่งความไว้วางใจในองค์การ เพื่อผลของความสำเร็จในงานนั้นร่วมกัน พระธรรมปิฎก (2546), Josephson (2009), Catian (2008), Brown (2007), Karakose (2007), อาอีชะห์ สงเดช (2565), วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561), วิโรจน์ สารรัตน์ (2556), สุเทพ ปาลสาร (2555) กล่าวไว้สอดคล้องกันดังนี้

พระธรรมปิฎก (2546) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำไว้ในหนังสือเรื่อง ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศสรุปว่า ภาวะผู้นำ ก็คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญาความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงามและกล่าวถึงลักษณะผู้นำไว้ 3 ข้อ คือ มองกว้าง คิดไกล และใฝ่สูง

Mowbray (2009) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าจะต้องมีความไว้วางใจ ได้แก่

- 1) มีความซื่อสัตย์
- 2) เป็นผู้สามารถสื่อสารได้ชัดเจนตรงไปตรงมา
- 3) จะเป็นผู้มีความ ซื่อตรง
- 4) เป็นผู้รักษาสัญญา

Catian (2008) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าต้องมีความไว้วางใจ คือ 1) มีความซื่อตรงได้ แก่ รู้และเข้าใจในสิ่งที่เชื่อ และรู้ว่าความหมายที่ต้องการคืออะไรมีความมั่นคงไม่แปรเปลี่ยนรู้ว่าหลักการไหนที่จะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว การเป็นตัวของตัวเองและมีความรู้สึกผิดชอบ ชั่วดี 2) ต้องเป็นคนรักษาสัญญา ได้แก่ สามารถทนต่อสิ่งยั่วยุจากคนอื่นที่จะทำให้ผิดสัญญาและไม่ทิ้งหลักการของตนเพียงเพราะนึกผลประโยชน์ที่จะได้

Brown (2007) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าเขาเชื่อว่าจุดแข็งของผู้จัดการเป็นผู้แสดงบทบาทเชิงจริยธรรม ดีหรือเลว สำหรับพนักงานได้วางรากฐานเพื่อค้นหาความจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเหมือนกับบุคคลแห่งคุณธรรม คือ ผู้จัดการเชิงคุณธรรมต้องมีความยุติธรรม ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้อง 1) สามารถอธิบายการตัดสินใจอย่าง

มีหลักการต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 2) การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานความถูกต้อง 3) ความเป็นกลางตรงไปตรงมาเป็นหัวใจของความยุติธรรม

Karakose (2007) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้อย่างดี ความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความเป็นกลางไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา 2) ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้องอย่างเท่าเทียมกัน 3) ใ้รางวัลความสำเร็จกับพนักงานอย่างเสมอภาค และ 4) แก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ

อาอิชะห์ สงเดช (2565) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ด้วยความซื่อตรง ความจงรักภักดี การให้เกียรติและเคารพตนเอง

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ให้ความหมายคำว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึงพาอาศัยกัน มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน ผู้ประพฤติปฏิบัติ คำนึงถึงค่านิยมความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์ รักษาสัญญา และมีความจงรักภักดี ปกป้องต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่ามี 2 องค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) มีการปฏิบัติและการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม (Act and Make Decision Ethically) 2) มีการนำอย่างมีจริยธรรม (Lead Ethically) ทั้งส่วนที่มองเห็นได้และส่วนมองเห็นไม่ได้ ในส่วนที่มองเห็นได้ (Visible) เช่น พฤติกรรมที่แสดงออก คำพูดหรือการกระทำ ส่วนที่มองเห็นไม่ได้ เช่น ลักษณะพิเศษของผู้นำที่แสดงให้เห็นในกระบวนการตัดสินใจ ในชุดความคิดหรือค่านิยมและหลักการที่ยึดถือ เป็นต้น ซึ่งทั้งสองกรณีต้องแสดงให้เห็นทุกเวลาให้เป็นปกติวิสัย ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้คน เพื่อเป็นตัวแบบเชิงบทบาทในการสร้างความไว้วางใจ นำมาซึ่งความรับผิดชอบและความน่าเชื่อถือ และความเคารพทั้งตัวเองและองค์กร เพื่อสร้างความร่วมมือเพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความมีคุณธรรมและเพื่อความเคารพในตนเอง

สุเทพ ปาลสาร (2555) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความน่าไว้วางใจ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความซื่อตรง ความจงรักภักดี และการรักษาสัญญา

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความจริงใจ มีความน่าเชื่อถือผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจงรักภักดี ปกป้องต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ตระหนักถึงผลประโยชน์ของผู้อื่น สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ดีและให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จนนำไปสู่การได้รับการยอมรับและเกิดความไว้วางใจ

จากการสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความเคารพนับถือ 3) ด้านความเป็นพลเมือง 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความไว้วางใจ โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหาของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
1. ด้านความยุติธรรม	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติและมีเหตุผล ตัดสินใจโดยใช้กระบวนการความถูกต้องเป็นธรรมและเป็นกลาง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักความถูกต้อง คุณธรรมและจริยธรรม แก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด คำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญรวมทั้งปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานบนพื้นฐานความเท่าเทียมเสมอภาคไม่เอาเปรียบผู้อื่น	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติและมีเหตุผล 2. ตัดสินใจโดยใช้กระบวนการความถูกต้องเป็นธรรมและเป็นกลาง 3. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักความถูกต้อง คุณธรรมและจริยธรรม 4. แก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด 5. คำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ 6. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานบนพื้นฐานความเท่าเทียมเสมอภาคไม่เอาเปรียบผู้อื่น
2. ด้านความเคารพนับถือ	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการยอมรับนับถือ ไม่ล่วงเกินผู้อื่น เคารพในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น รวมถึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และสภาพอ่อนโยนต่อผู้อื่น	<ol style="list-style-type: none"> 1. ยอมรับนับถือ ไม่ล่วงเกินผู้อื่น 2. เคารพในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา 3. ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 4. เคารพในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น 5. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี 6. มีความสภาพอ่อนโยนต่อผู้อื่น
3. ด้านความเป็นพลเมือง	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตามหลักกฎหมายที่เป็นกฎระเบียบหรือข้อบังคับให้พลเมืองของสังคมนั้นได้ถือปฏิบัติร่วมกัน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ มีการให้อภัยและไม่ผูกใจเจ็บในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง เคารพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติตนตามหลักกฎหมายที่เป็นกฎระเบียบหรือข้อบังคับให้พลเมืองของสังคมนั้นได้ถือปฏิบัติร่วมกัน 2. ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ 3. มีการให้อภัยและไม่ผูกใจเจ็บในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน 4. รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง 5. เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
	<p>ความคิดเห็นของผู้อื่นและดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป</p>	<p>6. ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป</p>
<p>4. ด้านความรับผิดชอบ</p>	<p>พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่การปฏิบัติงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน การดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ การให้คำปรึกษา ให้ ความสำคัญ ต่อครูสถานศึกษา นักเรียน และชุมชนอย่างทั่วถึงและเหมาะสม ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เอาใจใส่การปฏิบัติงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา 2. มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน 3. การดูแลทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ 4. การให้คำปรึกษา ให้ความสำคัญต่อครู สถานศึกษา นักเรียน และชุมชนอย่างทั่วถึงและเหมาะสม 5. ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น 6. ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้
<p>5. ด้านความไว้วางใจ</p>	<p>พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความจริงใจ มีความน่าเชื่อถือผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจงรักภักดี ปกป้องสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ตระหนักถึงผลประโยชน์ของผู้อื่น สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ดีและให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จนนำไปสู่การได้รับการยอมรับและเกิดความไว้วางใจ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความจริงใจ มีความน่าเชื่อถือผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น 2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจงรักภักดี 3. ปกป้องสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ 4. ตระหนักถึงผลประโยชน์ของผู้อื่น 5. สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ 6. ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จนนำไปสู่การได้รับการยอมรับและเกิดความไว้วางใจ

จากการสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม ประกอบด้วย 6 สาระการวัด 2) ด้านความเคารพนับถือ ประกอบด้วย 6 สาระการวัด 3) ด้านความเป็นพลเมือง ประกอบด้วย 6 สาระการวัด 4) ด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 6 สาระการวัด 5) ด้านความไว้วางใจ ประกอบด้วย 6 สาระการวัด

2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา : สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

2.4.1 สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยยุบรวมสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เข้าเป็นหน่วยงานเดียวกัน มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สำหรับประชากรในวัยเรียน ในเขตอำเภพล อำเภอหนองสองห้อง อำเภอแวงน้อย อำเภอแวงใหญ่ และอำเภอโนนศิลา ตั้งอยู่ที่ถนนเมืองพล - ชัยภูมิ (บริเวณด้านหน้าของโรงเรียนพล) ตำบลลอมคอม อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น โดยมีระยะทางห่างจากจังหวัดขอนแก่น ประมาณ 75 กิโลเมตร มีจำนวนโรงเรียนในสังกัด 173 โรงเรียน (10 มิ.ย.65) มีนักเรียนจำนวน 17,177 คน ครู 1,847 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 173 คน ศึกษาพิเศษ 18 คน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หน้า 2)

ตารางที่ 2.4 จำนวนโรงเรียนจำนวนนักเรียน และข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

อำเภอ	โรงเรียน	นักเรียน	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ผู้บริหาร
พล	49	4,259	506	49
แวงน้อย	26	2,484	268	26
แวงใหญ่	20	2,178	236	20
หนองสองห้อง	61	6,250	633	61
โนนศิลา	17	2,026	204	17
รวม	173	17,177	1,847	173

(แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3)

2.4.2 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.4.2.1 ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ในภาพรวมระดับประเทศ จากการประเมินสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งสิ้น 225 เขต ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 92.55 ซึ่งถือว่า มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ใน **ระดับ A (Very Good)**

2.4.2.2 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้คะแนน

95.98 คะแนน ซึ่งถือว่ามีคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ใน ระดับ AA โดยตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ได้คะแนนสูงสุด 100 คะแนน ส่วนตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่าตัวชี้วัดอื่น ๆ คือ ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูลได้คะแนน 86.28 คะแนน

2.4.2.3 ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่ผ่านมา (พ.ศ. 2558-2564) สรุปได้ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 แสดงผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่ผ่านมา (พ.ศ. 2558-2564)

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ผลคะแนน ITA	พัฒนาการ	ผลต่างของคะแนน ITA
2558	76.42	-	-
2559	75.15	ลดลง	-1.27
2560	80.67	เพิ่มขึ้น	+5.25
2561	75.55	ลดลง	-5.12
2562	83.87	เพิ่มขึ้น	+8.32
2563	89.09	เพิ่มขึ้น	+5.22
2564	95.98	เพิ่มขึ้น	+6.89

2.4.2.4 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เป็นรายตัวชี้วัด ซึ่งได้จากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และจากเอกสารหลักฐานการเปิดเผยข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เรียงตามลำดับคะแนนได้ ดังตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 แสดงผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เป็นรายตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่	ประเด็นตัวชี้วัด	คะแนน	ระดับ	หมายเหตุ
10	การป้องกันการทุจริต	100	AA	ผ่าน
1	การปฏิบัติหน้าที่	99.23	AA	ผ่าน
8	การปรับปรุงระบบทำงาน	98.51	AA	ผ่าน
7	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	98.21	AA	ผ่าน
6	คุณภาพการดำเนินงาน	98.20	AA	ผ่าน
3	การใช้อำนาจ	97.82	AA	ผ่าน
5	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	97.48	AA	ผ่าน

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ตัวชี้วัดที่	ประเด็นตัวชี้วัด	คะแนน	ระดับ	หมายเหตุ
4	การใช้ทรัพย์สินทางราชการ	97.43	AA	ผ่าน
2	การใช้งบประมาณ	95.25	AA	ผ่าน
9	การเปิดเผยข้อมูล	86.28	A	ผ่าน

จากข้อมูลข้างต้นทำให้ทราบว่าผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีผลอยู่ในระดับดีเยี่ยม ซึ่งจะเห็นได้ว่าผลการประเมินเพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งมีการนำผลในการประเมินแต่ละปีมาปรับปรุง แก้ไขในส่วนที่บกพร่อง เพื่อให้มีผลการประเมินเพิ่มขึ้นทุกปี และสามารถนำไปเผยแพร่ให้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นได้

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยยุบรวมสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เข้าเป็นหน่วยงานเดียวกัน มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานสำหรับประชากรในวัยเรียน ในเขตอำเภอพล อำเภอหนองสองห้อง อำเภอเวียงชัย อำเภอเวียงใหญ่ และอำเภอโนนศิลา มีการดำเนินการภายใต้โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ITA) ประจำปี 2564 มีผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสอยู่ในระดับ AA (Excellence) ถือว่าอยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม ทั้งภาพรวมของประเทศและสำนักงานเขตฯ เอง ทำให้ผู้วิจัยทราบว่าผลการประเมินผลคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ITA) ประจำปี 2564 นั้นสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่างานวิจัยที่น่าสนใจมีดังนี้

2.5.1 วิจัยภายในประเทศ

ธัญรัตน์ จันทร์คำ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนา การศึกษาดอยส่านติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนา การศึกษาดอยส่านติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหาร ความเปลี่ยนแปลงอย่างมีจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบริหาร ความสัมพันธ์อย่างมีจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านการบริหารงานอย่างมี

จริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยส์ันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่าง อยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานอย่างมีจริยธรรม และด้านการบริหารความสัมพันธ์อย่างมีจริยธรรม และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างทั้ง 3 ด้าน

อาอิซะห์ สงเดช (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า 1) ครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครู ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ในภาพรวม ด้านความยุติธรรมและด้านความเคารพ แตกต่างกัน ด้านความไว้วางใจ และด้านความซื่อสัตย์ไม่แตกต่างกัน ครู ที่มีระดับการศึกษาและอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ส่วนครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในภาพรวม ด้านความยุติธรรม ด้านความเคารพ ด้านความซื่อสัตย์ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความไว้วางใจ แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพัทลุง ควรจัดอบรมและเชิญวิทยากรเพื่อพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ โครงการพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร พร้อมเปิดโอกาสให้เครือข่ายหรือทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมหรือรับทราบถึงแผนปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เช่น ระบบการเรียนการสอน เกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ควรตระหนักถึงความสำคัญของ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม ความเคารพ และความซื่อสัตย์ โดยสอดแทรกหลักคำสอนของศาสนาเพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้ผู้บริหารดำรงไว้ซึ่งความมีคุณธรรมและจริยธรรม ต่อไป

นรินทร์ เทพศิริและคณะ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต ปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม และด้านความไว้วางใจ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์รับราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

จิรพล ภูขมั่ง (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

รณชัย ปันใจ (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อและจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมถึงผู้บริหารมีการประเมินตนเองอยู่เสมอ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บัญชาสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี และมีความสามารถในการตัดสินใจ ในเพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดอุทัยธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ด้านความเคารพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อความเชื่อความศรัทธาของข้าราชการครูและบุคลากรที่มีต่อศาสนาอื่นนอกเหนือจากที่ตนเอง นับถือด้วยความเคารพ ไม่แสดงพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งเสริมพัฒนาจุดดีและแก้ไขปรับปรุงจุดบกพร่องของข้าราชการครูและบุคลากรแต่ละคนในโรงเรียน แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อค่านิยมของข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียนด้วยความเคารพ

ว่าที่ร้อยตรีหญิงวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ความน่าเคารพ ความเป็นพลเมืองดี ความยุติธรรม ความน่าไว้วางใจ และความรับผิดชอบ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู พบว่า ครูที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่น่าเคารพ เป็นแบบอย่างที่ดี บริหารงานด้วยความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ และยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 1) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านการเอาใจใส่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สารชา พิมพาคุณ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ด้านความเป็นพลเมืองดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพกฎหมาย ระเบียบ และกฎเกณฑ์ของสังคม แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เคารพกฎหมาย ระเบียบ และกฎเกณฑ์ของสังคม และให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตระหนักในการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวงต่าง ๆ

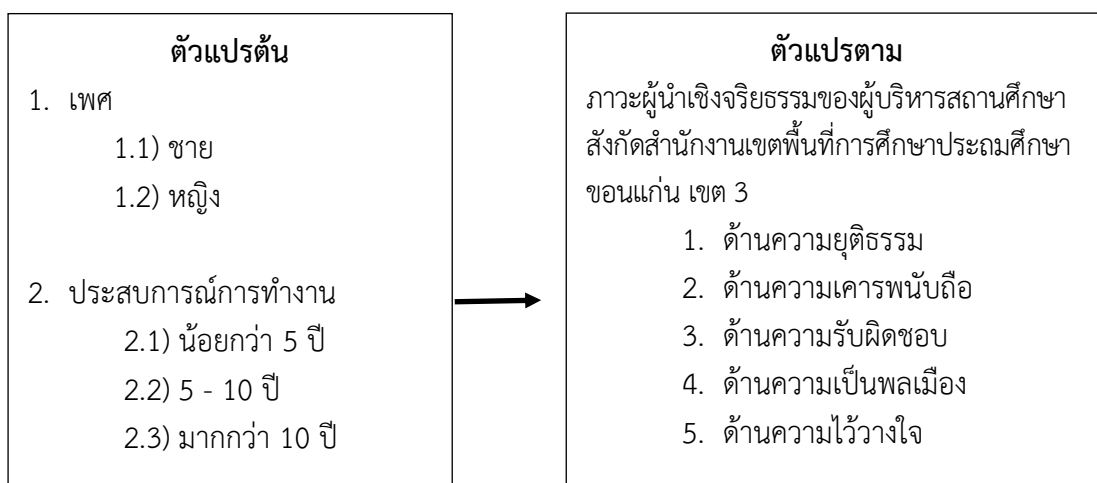
2.5.2 วิจัยต่างประเทศ

Brown & Trevino (2006) ได้วิจัยเรื่อง ความเป็นผู้นำทางจริยธรรม: การทบทวนและทิศทางในอนาคต โดยกำหนดตัวชี้วัดด้านผลลัพธ์ของภาวะผู้นำเชิงค่าว่า ประกอบด้วย การตัดสินใจบนพื้นฐานของผู้ตาม (Follower Ethical Decision-Making) พฤติกรรมเสริมสร้างสังคม (Prosocial Behavior) พฤติกรรมต่อต้าน (Counterproductive Behavior) ความพึงพอใจของผู้ตาม (Follower Satisfaction) แรงจูงใจ (Motivation) และความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) นอกจากนี้ได้พัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้างานโดยให้ทีมงานเป็นผู้ตอบซึ่งเป็นมาตราประเมินค่าจำนวน 10 ข้อประกอบด้วย 1) รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน 2) ลงโทษบุคลากรที่ละเมิดมาตรฐานจริยธรรม 3) ประพฤติปฏิบัติในชีวิตส่วนตัวอย่างมีจริยธรรม 4) คำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของบุคลากร 5) ตัดสินใจอย่างเหมาะสมและยุติธรรม 6) ไว้วางใจเชื่อใจได้ 7) บริกรหาหรือเกี่ยวกับจริยธรรมหรือคุณค่าทางธุรกิจกับบุคลากร 8) เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติที่ถูกต้องตามจริยธรรม 9) ให้ความหมายของความสำเร็จทั้งผลลัพธ์และวิธีการ และ 10) เมื่อต้องตัดสินใจมักจะถามว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่ Brown and Trevino (2006) ยังได้นำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สำคัญ ได้แก่ สถานการณ์ และคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยมีอิทธิพลส่งผ่าน คือ ความเข้มแข็งเชิงคุณธรรม การควบคุมตนเอง ความอดทนอดกลั้น การยับยั้งชั่งใจและการคำนึงถึงศีลธรรมในการดำเนินงานนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในภาพรวมส่วนใหญ่พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ในภาพรวมแตกต่างกัน และมีรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ และผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาในระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากแนวคิดทฤษฎีของ พระชลญาณมุนี (2561), พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (2550), พระธรรมปิฎก (2546), อาอีซะห์ สงเดช (2565), วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561), วิโรจน์ สารรัตน์ (2556), สุเทพ ปาลสาร (2555), นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551), กระทรวงศึกษาธิการ (2550), Josephson (2009), Mowbray (2009), Catian (2008), Brown (2007), Karakose (2007), London (1990) ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เป็นการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน โดยมีวิธีการดำเนินวิจัยดังต่อไปนี้

- 3.1 กลุ่มเป้าหมาย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 ตัวแปรที่ศึกษา
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 173 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

อำเภอ	จำนวน	
	โรงเรียน	จำนวนผู้บริหารโรงเรียน
พล	49	49
แวงน้อย	26	26
แวงใหญ่	20	20
หนองสองห้อง	61	61
โนนศิลา	17	17
รวม	173	173

(แผนปฏิบัติการประจำปี 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้สอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ซึ่งมี 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check Lists) จำนวน 2 ข้อ ประกอบด้วย เพศ และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

1. เพศ
 - 1.1) เพศชาย
 - 1.2) เพศหญิง
2. ประสบการณ์การทำงาน
 - 2.1) น้อยกว่า 5 ปี
 - 2.2) 5 -10 ปี
 - 2.3) มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ (Likert) ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

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

โดยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยให้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นลงในช่องประมาณค่าเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า มี 5 ระดับ แต่แต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้กระบวนการ ดังต่อไปนี้ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

3.3.2 นำผลการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม สำหรับใช้เป็นเครื่องมือศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

3.3.3 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจนเหมาะสมทั้งเนื้อหาสาระ การใช้ถ้อยคำ สำนวน ภาษา แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม อาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้คำแนะนำในการปรับข้อความและภาษาให้เหมาะสม ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ก่อนนำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ

3.3.4 นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษา โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับนิยามศัพท์เฉพาะ ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ มีคุณสมบัติ การศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก ผู้ที่มีความชำนาญในด้านการบริหารการศึกษาและเชี่ยวชาญในด้านหลักสูตรและการสอน ซึ่งได้รับคำแนะนำให้ปรับปรุงภาษาให้ชัดเจนเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย โดยผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้นำข้อความที่มีความหมายใกล้เคียงกันรวมเป็นข้อ เดียวกัน และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามตัวแปรโดยให้คะแนน ดังนี้ +1 เห็นว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้ 0 ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้ และ -1 แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้ มีดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับ วัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะ ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 มาใช้เป็นข้อความในแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม จำนวน 6 ข้อ 2) ด้านความเคารพนับถือ จำนวน 6 ข้อ 3) ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 6 ข้อ 4) ด้านความเป็นพลเมือง จำนวน 6 ข้อ และ 5) ด้านความไว้วางใจ จำนวน 6 ข้อ จากคำถามทั้งหมด 30 ข้อ พบว่ามีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ซึ่งสามารถนำข้อความไปใช้ได้ทุกข้อ

3.3.5 ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ผู้เชี่ยวชาญได้แนะนำให้รวมข้อความที่มีความหมายใกล้เคียงกันรวมเป็น ข้อคำถามเดียวกัน แต่ข้อคำถามที่มีความหมายต่างกัน ให้แยกออกมาคนละข้อ เปลี่ยนการใช้คำบาง คำ เช่น คำว่าการ เป็นคำว่า ความ จะทำให้มีความเหมาะสมมากขึ้น และยังแนะนำให้ตรวจสอบ ถูกต้องของคำ คำที่ซ้ำกัน เช่น การการ ที่ที่ เป็นต้น

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่า IOC ไปจัดเตรียมทำเป็นแบบสอบถามทาง อิเล็กทรอนิกส์ในโปรแกรม Google Form เพื่อนำไปทดลองใช้ (Try out) กับ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 6

3.3.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 6 จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไป หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน ด้วยวิธีการตรวจสอบความ สอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-

Coefficient) โดยกำหนดความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.80 ตามหลักวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและโดยรวมของแบบสอบถาม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	รายข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านความยุติธรรม	6	0.98
2. ด้านความเคารพนับถือ	6	0.97
3. ด้านความรับผิดชอบ	6	0.97
4. ด้านความเป็นพลเมือง	6	0.97
5. ด้านความไว้วางใจ	6	0.97
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ	30	0.99

3.4 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่

1. เพศ
 - 1.1) ชาย
 - 1.2) หญิง
2. ประสบการณ์การทำงาน
 - 2.1) น้อยกว่า 5 ปี
 - 2.2) 5-10 ปี
 - 2.3) มากกว่า 10 ปี

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

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

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน 16 มีนาคม 2566 – 9 เมษายน 2566 ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

3.5.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมสามารถตอบแบบสอบถามการวิจัยผ่าน Google Form โดยผู้วิจัยได้สร้าง QR CODE และ Link ในการเข้าไปตอบแบบสอบถาม

3.5.3 ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม เพื่อสะดวกในการเก็บข้อมูล และได้ข้อมูลคืนแบบออนไลน์ตรงตามที่ระยะเวลาที่กำหนด ภายใน 2 สัปดาห์ หรือ 14 วัน หากเลยกำหนดระยะเวลาได้ติดตามสอบถามออนไลน์หรือทางโทรศัพท์อีกครั้ง โดยผู้วิจัยได้เริ่มเก็บข้อมูลวันที่ 16 มีนาคม 2566 ถึงวันที่ 29 มีนาคม 2566 ผลปรากฏว่า ได้แบบสอบถามมาจำนวน 106 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 61.27 ผู้วิจัยจึงได้ส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปยังกลุ่มเป้าหมายที่ยังไม่ตอบแบบสอบถามอีกครั้ง และติดตามขอความอนุเคราะห์ทางโทรศัพท์เพิ่มเติม ตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม ถึง 9 เมษายน 2566 ผลปรากฏว่า ได้แบบสอบถามมาอีกจำนวน 64 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 36.99

3.5.4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มเป้าหมายการวิจัย ผ่าน Google Form โดยได้ตรวจสอบข้อมูลที่ถูกต้องจากกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถามกลับมาได้จำนวน 170 คิดเป็นค่าร้อยละ 98

3.5.5 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้ว ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตามขั้นตอนดังนี้

3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศและประสบการณ์การทำงาน โดยการหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปตารางและความเรียง

3.6.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์โดยรวม รายด้าน และรายข้อ กำหนดเกณฑ์แปลผลเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
4.51-5.00 หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50 หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก
2.51-3.50 หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50 หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50 หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.3 เปรียบเทียบมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามเพศ ตามสมมติฐานข้อที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test)

3.6.4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามสมมติฐานข้อที่ 2 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) แบบกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post Hoc Test) โดยใช้วิธีการของ Least Significance Difference Test (LSD) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าตอบแบบสอบถามผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 173 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 170 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับการตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
- 4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติเอฟ (F-test)
SV	แทน	แหล่งความแปรปรวน (Source of Variance)
SS	แทน	ผลรวมตามแปรปรวนของค่าเฉลี่ย (Sum of square)

MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
Sig	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามผู้วิจัยนำข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตาราง และความเรียง ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (N=170)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	129	75.90
	หญิง	41	24.10
2. ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	22	12.90
	5-10 ปี	59	34.70
	มากกว่า 10 ปี	89	52.40
	รวม	170	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 75.90 และเพศหญิง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40 รองลงมาได้แก่ 5-10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ผู้วิจัยวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2-4.7

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความยุติธรรม	4.38	0.65	มาก
ด้านความไว้วางใจ	4.35	0.64	มาก
ด้านความเคารพนับถือ	4.33	0.71	มาก
ด้านความเป็นพลเมือง	4.32	0.67	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.27	0.65	มาก
โดยรวม	4.33	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพนับถือ ด้านความเป็นพลเมือง และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38, 4.35, 4.33, 4.32, และ 4.27 ตามลำดับ

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความยุติธรรม

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความยุติธรรม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความยุติธรรม

	ด้านความยุติธรรม	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติและมีเหตุผล	4.59	0.74	มากที่สุด
2	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักความถูกต้องคุณธรรมและจริยธรรม	4.46	0.79	มาก
3	ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานบนพื้นฐานความเท่าเทียมเสมอภาคไม่เอาเปรียบผู้อื่น	4.35	0.78	มาก
4	คำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ	4.32	0.79	มาก
5	แก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด	4.31	0.82	มาก
6	ตัดสินใจโดยใช้กระบวนการความถูกต้องเป็นธรรมและเป็นกลาง	4.27	0.70	มาก
โดยรวม		4.38	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติและมีเหตุผล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ส่วนอีก 5 ข้อ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักความถูกต้องคุณธรรมและจริยธรรม ท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานบนพื้นฐานความเท่าเทียมเสมอภาคไม่เอาเปรียบผู้อื่น ท่านคำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ ท่านแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด และท่านตัดสินใจโดยใช้กระบวนการความถูกต้องเป็นธรรมและเป็นกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46, 4.35, 4.32, 4.31 และ 4.27 ตามลำดับ

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความไว้วางใจ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความไว้วางใจ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความไว้วางใจ

	ด้านความไว้วางใจ	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จนนำไปสู่การได้รับการยอมรับและเกิดความไว้วางใจ	4.40	0.76	มาก
2	ความจริงใจมีความน่าเชื่อถือผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น	4.36	0.79	มาก
3	ปกป้องสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ	4.36	0.81	มาก
4	ตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ	4.35	0.75	มาก
5	สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ดี	4.35	0.76	มาก
6	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจงรักภักดี	4.32	0.78	มาก
	โดยรวม	4.35	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จนนำไปสู่การได้รับการยอมรับและเกิดความไว้วางใจ ท่านมีความจริงใจมีความน่าเชื่อถือผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ท่านปกป้องสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ท่านตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ดีและท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจงรักภักดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40, 4.36, 4.36, 4.36, 4.35, 4.35 และ 4.32 ตามลำดับ

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความเคารพนับถือ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความเคารพนับถือ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความเคารพนับถือ

ข้อ	ด้านความเคารพนับถือ	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ความสุภาพอ่อนโยนต่อผู้อื่น	4.35	0.81	มาก
2	เคารพในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น	4.35	0.87	มาก
3	ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี	4.34	0.81	มาก
4	เคารพในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.33	0.86	มาก
5	ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.33	0.83	มาก
6	ยอมรับนับถือ ไม่ล่วงเกินผู้อื่น	4.32	0.84	มาก
โดยรวม		4.33	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเคารพนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านเคารพในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น ท่านมีความสุภาพอ่อนโยนต่อผู้อื่น ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ท่านเคารพในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ท่านยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และท่านยอมรับนับถือ ไม่ล่วงเกินผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35, 4.35, 4.34, 4.33, 4.33 และ 4.32 ตามลำดับ

4.3.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความเป็นพลเมือง

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความเป็นพลเมือง ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความเป็นพลเมือง

ข้อ	ด้านความเป็นพลเมือง	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น	4.43	0.84	มาก
2	ปฏิบัติตามหลักกฎหมายที่เป็นกฎระเบียบหรือข้อบังคับให้พลเมืองของสังคมนั้นได้ถือปฏิบัติร่วมกัน	4.41	0.79	มาก
3	ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป	4.33	0.79	มาก
4	รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง	4.28	0.77	มาก
5	ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ	4.26	0.77	มาก
6	การให้อภัยและไม่ผูกใจเจ็บในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.23	0.84	มาก
โดยรวม		4.32	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นพลเมือง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.32 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทั้งหมด 6 ข้อ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ท่านปฏิบัติตามหลักกฎหมายที่เป็นกฎระเบียบหรือข้อบังคับให้พลเมืองของสังคมนั้นได้ถือปฏิบัติร่วมกัน ท่านดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป ท่านรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ท่านยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ ท่านมีการให้อภัยและไม่ผูกใจเจ็บในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43, 4.41, 4.33, 4.28, 4.26 และ 4.23 ตามลำดับ

4.3.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ

	ด้านความรับผิดชอบ	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน	4.34	0.82	มาก
2	ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้	4.33	0.76	มาก
3	เอาใจใส่การปฏิบัติงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา	4.29	0.72	มาก
4	ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ	4.28	0.82	มาก
5	ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น	4.25	0.82	มาก
6	ให้ความสำคัญให้ความสำคัญต่อครู สถานศึกษา นักเรียน และชุมชนอย่างทั่วถึงและเหมาะสม	4.16	0.83	มาก
	โดยรวม	4.27	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน ท่านปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ท่านเอาใจใส่การปฏิบัติงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา ท่านดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ ท่านยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นและท่านให้ความสำคัญต่อครู สถานศึกษา นักเรียน และชุมชนอย่างทั่วถึงและเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34, 4.33, 4.29, 4.28, 4.25 และ 4.16 ตามลำดับ

4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยจำนวน 2 ข้อ ดังต่อไปนี้

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบ Independent Sample ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	N	เพศชาย		N	เพศหญิง		t	Sig.
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		
ด้านความยุติธรรม	129	4.39	0.66	41	4.34	0.63	0.377	0.707
ด้านความเคารพนับถือ	129	4.35	0.70	41	4.28	0.73	0.482	0.631
ด้านความเป็นพลเมือง	129	4.32	0.66	41	4.30	0.68	0.193	0.847
ด้านความรับผิดชอบ	129	4.29	0.64	41	4.19	0.67	0.930	0.354
ด้านความไว้วางใจ	129	4.36	0.64	41	4.32	0.65	0.393	0.695
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	129	4.34	0.63	41	4.29	0.64	0.496	0.621

จากตารางที่ 4.8 ผลแสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบที่ (t-test) แบบ Independent Samples t-test ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % พบว่า ค่า t-test = 0.496 และค่า Sig. = 0.621 มากกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตามตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านความยุติธรรม	4.12	0.67	4.48	0.63	4.37	0.65
ด้านความเคารพนับถือ	3.96	0.83	4.38	0.63	4.39	0.70
ด้านความเป็นพลเมือง	4.07	0.76	4.40	0.57	4.33	0.69
ด้านความรับผิดชอบ	3.93	0.65	4.40	0.56	4.26	0.67
ด้านความไว้วางใจ	4.07	0.67	4.48	0.56	4.34	0.67
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	4.03	0.69	4.43	0.56	4.34	0.65

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนก
ตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม	SV	SS	df	MS	*F	Sig.
ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.048	2	1.024	2.420	0.09
	ภายในกลุ่ม	70.666	167	0.42		
	รวม	72.714	169			
ด้านความเคารพ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3.528	2	1.764	3.603*	0.02
	ภายในกลุ่ม	81.749	167	0.49		
	รวม	85.277	169			
ด้านความเป็น พลเมือง	ระหว่างกลุ่ม	1.711	2	0.85	1.919	0.15
	ภายในกลุ่ม	74.463	167	0.44		
	รวม	76.175	169			
ด้านความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.461	2	1.731	4.232*	0.01
	ภายในกลุ่ม	68.292	167	0.40		
	รวม	71.753	169			
ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.654	2	1.327	3.240*	0.04
	ภายในกลุ่ม	68.398	167	0.41		
	รวม	71.052	169			

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม	SV	SS	df	MS	*F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	2.507	2	1.254	3.170*	0.04
โดยรวม	ภายในกลุ่ม	66.035	167	0.39		
	รวม	68.542	169			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.10 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเคารพนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความไว้วางใจ

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างประสบการณ์การทำงาน ที่พบว่าประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจำนวน 3 ด้านต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference Test) ทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
โดยรวม	น้อยกว่า 5 ปี	4.12	-	-0.394*	0.307*
	5-10 ปี	4.48		-	0.08
	มากกว่า 10 ปี	4.37			-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยวิธีการ LSD พบว่า

มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรวม จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสพการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับ 5-10 ปีและน้อยกว่า 5 ปีกับมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสพการณ์ การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	น้อยกว่า 5 ปี	4.12	-	-0.404*	-0.266
ด้านความไว้วางใจ	5-10 ปี	4.48		-	0.137
	มากกว่า 10 ปี	4.37			-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยวิธีการ LSD พบว่ามีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ ประสพการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับ 5-10 ปี และประสพการณ์น้อยกว่า 5 ปีกับมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความเคารพนับถือ จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสพการณ์ การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	น้อยกว่า 5 ปี	4.12	-	-0.419*	0.434*
ด้านความเคารพนับถือ	5-10 ปี	4.48		-	-0.015
	มากกว่า 10 ปี	4.37			-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยวิธีการ LSD พบว่ามีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความเคารพนับถือ จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสพการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับ 5-10 ปี และประสพการณ์น้อยกว่า 5 ปีกับมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ด้านความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 5 ปี	4.12	-	-0.464*	0.330*
	5-10 ปี	4.48		-	0.134
	มากกว่า 10 ปี	4.37			-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยวิธีการ LSD พบว่ามีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับ 5 - 10 ปี และประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปีกับมากกว่า 10 ปี

สรุปผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน และมีสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน มีกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) เพศ จำแนกเป็นน้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ตัวแปรตามแบ่งเป็น 5 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความเคารพนับถือ 3) ด้านความเป็นพลเมือง 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความไว้วางใจ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวิจัยโดย แบ่งเป็น ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check lists) จำนวน 2 ข้อ ประกอบด้วย เพศ และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามวิธีของ (Likert) ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความเคารพนับถือ 3) ด้านความเป็นพลเมือง 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความไว้วางใจ จำนวน 30 ข้อ นำไปทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 ชุด กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 6 ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) เท่ากับ 0.99 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form สามารถเข้าผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 173 คน กลับคืนมาจำนวน 170 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยข้อมูลตามรายละเอียดในแต่ละส่วนต่อไปนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นเพศชายจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 75.90 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 และ

ประสบการณ์การทำงาน พบว่าอันดับแรก มากกว่า 10 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 และ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้ง 5 ข้อ พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพนับถือ ด้านความเป็นพลเมือง และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

5.1.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

5.1.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความเคารพนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความไว้วางใจ

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่ากระทรวงศึกษาธิการได้มีกระบวนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน ก่อนที่จะเข้าไปรับตำแหน่งและปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน รวมไปถึงการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานที่ดีตามมาตรฐานตำแหน่งงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทางราชการ อีกทั้งยังมีนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 ว่าด้วยเรื่องหลักการตามนโยบาย ข้อที่ 1 สร้าง “TRUST” หรือความเชื่อมั่น ไว้วางใจ ให้กับสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กและผู้ปกครอง โดยทุกหน่วยงานสามารถที่จะเป็นหลักและเป็นที่ยึดได้ นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ยังมีการดำเนินการภายใต้โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา โดยการจัดให้มีการอบรมให้ความรู้แนวทางในการบริหารงานในสถานศึกษาและมีการนิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งผลการดำเนินการประเมินผลคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ITA) ประจำปี 2564 อยู่ในระดับ AA (Excellence) ถือว่าอยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Brown and Trevino (2006) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) จะต้องประกอบด้วยความซื่อตรง (Integrity) และความไว้วางใจ (Trust) นอกจากนี้แล้วจะต้องเป็นผู้ที่ตัดสินใจโดยใช้ความ

ยุติธรรม (Fairness) และเสมอภาค (Equal) ใส่ใจต่อผู้อื่น (Caring) มีความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) และเป็นผู้ที่มีจริยธรรมทั้งเรื่องส่วนตัวและในการทำงานมักจะสื่อสารกับผู้ตามในเรื่องจริยธรรมสร้างมาตรฐานของจริยธรรมที่ชัดเจนและมีการให้รางวัลหรือการลงโทษเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้เกิดผล คือ ประสิทธิภาพของผู้นำความพึงพอใจในการทำงานและการอุทิศตนเพื่องานของผู้ตามและพวกเขาจะมีความเต็มใจที่จะรายงานถึงปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้บริหารทราบ อีกทั้งวิโรจน์ สารรัตน์ (2557) และไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า “การรู้และการทำสิ่งที่ถูกต้อง” (knowing and doing what is right) การแสดงพฤติกรรมในการโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติตนให้เหมาะสมของผู้นำประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ การเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์ สามารถทำให้เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรมกับทุกคนได้ มีการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมโดยมีภาวะผู้นำทางด้านจริยธรรมตลอดเวลา โดยพฤติกรรมด้าน จริยธรรมของผู้นำจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความยุติธรรม รองลงมา ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพนับถือ ด้านความเป็นพลเมือง และด้านความรับผิดชอบ ผู้วิจัยจึงขอเสนอการอภิปรายผลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เป็นรายด้านดังนี้

5.2.1.1 ด้านความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติและมีเหตุผล อีกทั้งยังปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักความถูกต้องคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานบนพื้นฐานความเท่าเทียมเสมอภาคไม่เอาเปรียบผู้อื่น คำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด และตัดสินใจโดยใช้กระบวนการความถูกต้องเป็นธรรมและเป็นกลาง ดังคำกล่าวของขงจื้อที่ว่า ความยุติธรรมเป็นบรรทัดฐานของศีลธรรม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคม ผู้คนยึดความยุติธรรมเป็นศูนย์กลางเพียงเริ่มจากความยุติธรรม กล่าวหาญทำเรื่องที่มีความยุติธรรม แต่ขงจื้อไม่ได้นำความยุติธรรมและผลประโยชน์แยกออกจากกันแต่ขอร้องให้ผู้คน เมื่อได้รับผลประโยชน์ก็ต้องคำนึงถึงความยุติธรรมก่อน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้องตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ผู้บริหารเป็นผู้ใช้เหตุผลในการบริหารจัดการบุคลากรและการดำเนินงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญและกระตือรือร้นในการค้นหาข้อเท็จจริงเพื่อการแก้ปัญหา

5.2.1.2 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จนนำไปสู่การได้รับการยอมรับและเกิดความไว้วางใจ อีกทั้งยังมีความจริงใจมีความน่าเชื่อถือผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจงรักภักดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิ่นใจ (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อและจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมถึงผู้บริหารมีการประเมินตนเองอยู่เสมอ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บัญชาสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี

5.2.1.3 ด้านความเคารพนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเคารพและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น มีความสุภาพอ่อนโยนต่อผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ยอมรับนับถือ ไม่ล่วงเกินผู้อื่น และยังคงเคารพในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังปรัชญาแนวคิดของขงจื้อที่ว่า ความเคารพประกอบด้วย 2 ด้าน ประการแรกคือจริงใจตั้งใจกับการงานและกิจการที่ทำ ประการที่สองคือ ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ ทำอะไรต้องตั้งใจ เคารพความคิดของผู้อื่น ซึ่งเป็นทฤษฎีทางศีลธรรมที่เก่าแก่ที่สุดของประเทศจีน การเคารพพ่อแม่ เคารพผู้อาวุโส เคารพเพื่อน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นหลักที่ผู้คนจะต้องปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดอุทัยธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ด้านความเคารพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อความเชื่อ ความศรัทธาของข้าราชการครูและบุคลากรที่มีต่อศาสนาอื่นนอกเหนือจากที่ตนเอง นับถือด้วยความเคารพ ไม่แสดงพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งเสริมพัฒนาจุดดีและแก้ไขปรับปรุงจุดบกพร่องของข้าราชการครูและบุคลากรแต่ละคน ในโรงเรียน แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อค่านิยมของข้าราชการครูและบุคลากรด้วยความเคารพ

5.2.1.4 ด้านความเป็นพลเมือง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ปฏิบัติตนตามหลักกฎหมายที่เป็นกฎระเบียบหรือข้อบังคับให้พลเมืองของสังคมนั้นได้ถือปฏิบัติร่วมกัน ดำรงตนและยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สารชา พิมพาคุณ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความ

ผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ด้านความเป็นพลเมืองดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพกฎหมาย ระเบียบ และกฎเกณฑ์ของสังคม แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เคารพกฎหมาย ระเบียบ และกฎเกณฑ์ของสังคม และให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตระหนักในการปฏิบัติตนตามรัฐธรรมนูญพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวงต่าง ๆ

5.2.1.5 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน และยังปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ นอกจากนั้นยังเอาใจใส่และดูแลทุกข์สุข ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นและให้คำปรึกษา ให้ความสำคัญต่อครู สถานศึกษา นักเรียน และชุมชนอย่างทั่วถึง และเหมาะสม เช่นเดียวกับหลักคุณธรรมและจริยธรรม ของปัจเจกชน ของขงจื้อที่ว่า ความรับผิดชอบ (จง) หมายความว่า การรู้จักรับผิดชอบต่อผู้อื่นโดยมีหลักการว่า จงปฏิบัติต่อคนอื่นในสิ่งที่ท่านต้องการให้คนอื่นปฏิบัติเช่นนั้นกับท่าน ซึ่งพบได้ยากในสังคมช่วงคุณธรรมตกต่ำ เพราะสนใจแต่ผลประโยชน์ของตน โดยไม่สนใจ และรับผิดชอบต่อผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลวิจัยพบว่า พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญเป็นแบบอย่าง ในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงาน หรือสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความขยัน ทุ่มเทระมัดระวัง และมีความพร้อมในการทำงาน ไม่โยนความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น ไม่ยอมแพ้อุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ยอมรับผิด เมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น และเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประกอบด้วย 1) ความยุติธรรม 2) ความไว้วางใจ 3) ความเป็นพลเมือง 4) ความเคารพนับถือและ 5) ความรับผิดชอบ แสดงดังภาพที่ 5.1

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา



ภาพที่ 5.1 สรุปภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

5.2.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

5.2.2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องจากทั้งเพศชายและเพศหญิง ล้วนแต่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเท่ากัน จริยธรรมเป็นภายในจิตใจของคนเรา นับว่ามีแต่กำเนิดก็ว่าได้ ขึ้นอยู่กับว่าจะแสดงออกในทางดีหรือไม่ดี แต่การเป็นผู้บริหารสิ่งสำคัญที่ควรมี คือคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่สังคม และประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับบันรินทร์ เทพศิริ และคณะ (2565) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.2.2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารปฏิบัติงานในตำแหน่งก่อนบริหารมีประสบการณ์การทำงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการรับรู้สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน จึงมีแนวทางในการแก้ไข มีความรู้เพิ่มพูนขึ้น ทั้งจากประสบการณ์การทำงาน และการศึกษาหาความรู้ขณะทำงาน จะเป็นปัจจัยช่วยให้บุคคลนั้น สามารถคิด และทำในสิ่งต่าง ๆ ได้มากขึ้นและดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับจิรพล ภูขมั่ง (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความ

ความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

5.3.1.1 ผลการวิจัยนี้ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ด้านความยุติธรรม เป็นด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ แก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด และตัดสินใจโดยใช้กระบวนการความถูกต้องเป็นธรรมและเป็นกลาง

5.3.1.2 ผลการวิจัยนี้ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ด้านความรับผิดชอบ เป็นด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัด ควรนำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ รวมทั้งยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษา ให้ความสำคัญต่อครู สถานศึกษา นักเรียน ชุมชนอย่างทั่วถึงและเหมาะสม

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป ดังนี้

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *กฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550* อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และ มาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564*. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ
- กมลทิพย์ ทองกำแหง. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ต.ค. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กนกวรรณ กิตติผดุงชัย. (2551). *พฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต
- จิรพล ภูขมั่ง.(2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*.10(40),กรกฎาคม -กันยายน 2565, มหาวิทยาลัยสกลนคร
- จำลอง นักพ่อน. (2555). *เส้นทางสู่นักบริหารการศึกษามืออาชีพ (ออนไลน์)*.สืบค้นเมื่อ 14 สิงหาคม 2565 จาก http://thainewdocument.blogspot.com/2008/11/blogpost_5547.html
- จรินทร์ ศรีวรสาร. (2557). *การศึกษาพฤติกรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร.(2545). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ชุตินา รักษ์บางแหลม. (2559). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็น ปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบัน พระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาหลักสูตรปรัชญา, ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). *การเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม*. *วารสารนักบริหาร*. 2(4) มีนาคม-เมษายน, 20-21
- ณัฐธยาน์ โพธิ์ชาธาร. (2553). *การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2554). *ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะการวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ดวงทิพา พุ่มไม้. (2557). *การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร*

- สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย. ปริญญาวิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์
มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
- ถนอมศรี ลิมศิลา. (2548). *จริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วง
ชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา
บัณฑิต คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ถวิล อรัญเวศ. (2556). *นักบริหารมืออาชีพในยุคเขตพื้นที่การศึกษา*. *วารสารการศึกษา*. 4(2)
พฤษภาคม-มิถุนายน, 15-19.
- ถาวร อางจนลา. (2549). *พฤติกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทองย้อม สาครสูงเนิน (2549) *การศึกษาพฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- ทองอินทร์ เตชะแก้ว. (2552). *ระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร ในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีรพงษ์ จินพละ. (2557). *พฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1*. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธีระ รุญเจริญ, ประชาญา กล้าผจญ และสัมมา ธนินธ์. (2545). *การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้*.
กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2548). *สู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*.
กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. พิมพ์
ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2555). *นักบริหารมืออาชีพ ไม่ใช่สมัครเล่น*. สืบค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2565, จาก
<http://www.bangkokbiznews.com/home/details/business/ceo-blogs/thongchai>.
- นรินทร์ เทพศิริและคณะ (2565) *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิย
มิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี*. *วารสารบัณฑิตศึกษา
ปริทรรศน์*. 18(1), มกราคม -เมษายน 2565, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). *การวิจัยและตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมและ
พัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม) สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้
(องค์การมหาชน).
- หนูไกร มาเชค. (2559). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ

- บริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี
 บุญชม ศรีสะอาด. (2553) *การวิจัยเบื้องต้น* พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
 บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* พิมพ์ครั้งที่ 10 กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
 บุษกร หอกุล. (2548). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสนับสนุนบทบาทหน้าที่ ของคณะกรรมการ
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากระบี่.
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/กรุงเทพฯ.
 แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ. (2565). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
 เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
 บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
 เพ็ญพิชญา ภาไฉโงง. (2552). *การรับรู้ในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการ สถานศึกษาและ
 ผู้ปกครอง นักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลลพบุรีและจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์
 ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
 พิชญาภา ชันทอง. (2554). *กระบวนการบริหารของโรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.*
 ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. (2529). *การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ:โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์.*
 ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์. (2560). *การศึกษาไทย 4.0 โรงเรียนผลิตภาพ. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครุศาสตร์
 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.*
 พระธรรมปิฎก. (2546). *ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ.กรุงเทพฯ :*
สำนักพิมพ์ธรรมสภา), หน้า 31-32.
 พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี. (2550). *คนสำราญงานสำเร็จ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บริษัท
 อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).*
 พระมหาบุญมี มาลาวชิโร (2550).*ครองตน ครองคน ครองงาน. กรุงเทพฯ : พุทธธรรม.*
 พระมหาประสงค์ แสงอุ่น. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความผูกพัน
 ต่อองค์กรของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
 พระชลญาณมุนี. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธ. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์*
 พระมหาศุภชัย สุภกิจใจ. (2565).*หลักพุทธศาสนาเพื่อการบริหารการศึกษา.ขอนแก่น : โรงพิมพ์ เค.
 แอนด์.เค.เซ็นเตอร์กรุ๊ป*
 ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊ค
 พับลิเคชั่น.*
 รุ่ง แก้วแดง. (2540). *การประกันคุณภาพทุกคนทำได้ไม่ยาก. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาพานิช.*
 ล้านนา มาปลุก. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุด
 ถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา*

- วันทนา เมืองจันทร์. (2542). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สยามมิตรการพิมพ์.
- วิชัย แหวนเพชร. (2555). แบบไหนถึงจะเป็นนักบริหารมืออาชีพ. สืบค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2565, จาก <http://www.moe.go.th/wijai/road%20map.htm>.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). การบริหาร หลักการทฤษฎีและประเด็นการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนวัตกรรมการศึกษาร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ซี เอ็ดบুকเซ็นเตอร์.
- ศรีสวัสดิ์ เจริญเกียรติ. (2552). ศึกษาพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ศิวพร พิลานนท์. (2555). พฤติกรรมด้านการครองตน การครองคน และการครองงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สารชา พิมพ์าคณ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(4), 217-225.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2548 – 2552. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟิก.
- สัมมา รณิธย์ (2553). ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ ประจำปี พ.ศ.2556. สืบค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2564 จาก <http://www.npt2.obec.go.th>
- สุธาสิณี แม้นญาติ . (2554). โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุพิน จันทร์ธิมาน. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุรัตน์ ไชยชมภู .(2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา Ethical Leadership IN School Administration.วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา. 2(4)มีนาคม-เมษายน,2021.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

- สลิลทิพ ชูชาติ . (2556). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กำแพงเพชร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2514). การบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เกษมสุวรรณ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2541). วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดี.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2562). คู่มือการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พุทธศักราช 2562. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.chiangmai.go.th> (สืบค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2564).
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2552-2559. กรุงเทพฯ : ฟันนี่พับลิชชิง
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559) แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559). กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ . (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564). กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ .กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- สุริยวิภา ไชยพันธ์. (2558). ภาวะผู้นำกับการครองตน ครองคน และครองงาน Leadership with Self-Management, Man Management and Job Management. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต, 2(4)มกราคม-กุมภาพันธ์, 7-8.
- หงษา วงศ์จำปา. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อาอีซะห์ สงเดช. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดพัทลุง. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

2. ภาษาอังกฤษ

- Brown, M.E. & Trevio, L.K. (2006). *Role modeling and ethical leadership*. Paper presented at Atlanta, Georgia - August 11-16, 2006 Academy of Management Annual Meeting. Atlanta, GA: University of Mary
- Brown, M. E. (2007). Misconceptions of ethical leadership: How to avoid potential pitfalls. *Organizational Dynamics*, 36(2), 140 - 155.
- Catian, M. (2008). *The living code embedding ethic in to the corporate DNA: The diamond of ethical leadership*. Retrieved 24 November 2020, from: <https://www.Ethics Management.Info /content.php?pagina = 4&type = 0>.
- DuBryn, A. J. (2004). *Leadership: research findings, practice and skills*. New Jersey: Houghton Mifflin Company
- Fayol, H. (1916). *General and Industrial Management* Washington, DC: Robert Brookings Charles
- Greenwood, W. T. (1965). *Management and Organizational Behavior*. Ohio: South Western.
- Gulick, Luther. (1937). *Paper on the Science of Administration*. New York: Institute of Public Administration.
- Hoy and Miskel. (2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. (6th ed). Mc Graw - Hill International Edition.
- Josephson Institute of Ethics (2009). *Ethical Leadership Outcomes Student Leader Learning Outcomes (SLLO) Project*. Retrived 2022, Jun 16, from: <http://www.ethicaledge.com/Components%20of%20Ethical%20Leadership%20July%2001.pdf>.
- Karakose, T. (2007). High school teachers' perceptions regarding principals' ethical leadership Turkey. *Asia Pacific Education Review*, 8(3), 464-437.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), 607-610.
- Lashway, L. (2006). Developing school leaders. In S. C. Smith & P. K. Piele (Eds.), *School leadership: Handbook for excellence in student learning* (pp. 104-128). Thousand Oaks, CA: Corwin Press
- Mowbray, D. (2009). *Code of conduct for ethical leadership a discussion document*. Retrieved 15 March 2019, from: <http://www.derekmowbray.co.uk>.
- Mooney and Reiley. (1947). *The principles of Organization*. New York: Harper.
- Sergiovanni. (1992). *Moral leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc. Scripner's Sons.
- Taylor, Frederick W. (1916). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ-นามสกุล นายสุนทร ทองโพธิ์
 วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (ปร.ด.)
 สาขา การบริหารการศึกษา
 สถาบัน มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
2. ชื่อ-นามสกุล นายสมศักดิ์ คำภาบุตร
 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)
 สาขา การบริหารการศึกษา
 สถาบัน มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนชุมชนบ้านโคกสี
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโคกสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
3. ชื่อ-นามสกุล นางสาวญาณัจฉรา สุดแท้
 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
 สาขา สาขาการวัดผลการศึกษา
 สถาบัน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านไผ่ประถมศึกษา
 ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านไผ่ประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐๔๓๒๕-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๕-๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

อำนวยการศึกษา
 บริหารการเงินและสินทรัพย์
 บริหารงานบุคคล
 นายช่างแผนก
 พัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมการศึกษา
 ผลิตสื่อ
 ควบคุมสอบ
 ICT

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๓๓๐

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นายสุนทร ทองโพธิ์

ด้วย นางสาวจันทร์พิรุณ มหาหงษ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๔๔๐๔๓๒๐๐๔ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต ๓ (ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHONKAEN PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE ๓)” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหา
ของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาค้นคว้าต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ทรงจงสงบ/คือ

(นายสุนทร ทองโพธิ์)
รองผอ.สพป.ขอนแก่น เขต 2

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ติดต่อประสานงาน : นางสาวจันทร์พิรุณ มหาหงษ์ ๐๙๕-๖๖๓๘๖๔๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๖/๒๓๕ วิชา ๗๒๒ สังกัดคณะศึกษาศาสตร์
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐๐
โทร ๐ ๔๓๒๐๘ ๑๑๑๑๑ โทรสาร ๐ ๔๓๒๐๘ ๑๑๑๐๒
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๔๑๔/ว๐๓๓๓๐

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นายสมศักดิ์ คำภาบุตร

ด้วย นางสาวจันทร์พิรุณ มหาหงศ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๐๔ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต ๓ (ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHONKAEN PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE ๓)” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหา
ของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

- เห็น พอ. รช.

ขอเจริญพร

- ม.ร.ว. จิตยาโชติฐาน ขอความอนุเคราะห์
เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

(พระครูสุจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

ผ.ศ. จันทิมา พิรุณ มหาหงศ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

- เพื่อทบทวน

- ทบทวน

21 ก.พ. ๖๖

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางสาวจันทร์พิรุณ มหาหงศ์ ๐๔๕-๖๖๓๘๖๔๗

๑๓ ก.พ. ๖๖



มหาวิทยาลัยมหา
วิทยาลัยราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

โรงเรียนบ้านไผ่ประถมศึกษา
ฉบับที่ 120
กระทรวงศึกษาธิการ - ๒๕
เรื่อง

๑/๒๕๖๕ สังกัดกรม
สำนักเลขาธิการวิทยาเขต
โทร ๐๔๕๒๒๕๕๕ โทรสาร ๐๔๕๒๒๕๕๖
www.mhu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๓๓๐

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- วิชาการ
- บุคคล
- บริหารทั่วไป
- งบประมาณ

เจริญพร นางสาวณัจฉรา สุตแท้

ด้วย นางสาวจันทร์พิรุณ มหาหงส์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๑๐๔๓๒๐๐๔ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
"ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต ๓ (ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHONKAEN PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE ๓)" ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหา
ของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุจริวัตน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

นางสาว ส. / จ. / ส. / อ. / น. / ส. / อ. / น.

(นายสุนทร คำโคตร)

เรียนผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไผ่ประถมศึกษา
.....
.....
.....
.....
เพื่อโปรดทราบ/พิจารณา

มหาวิทยาลัยมหา
วิทยาลัยราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไผ่ประถมศึกษา

นางสาว ส. / จ. / ส. / อ. / น. / ส. / อ. / น.

(นายสมใจ มณีวงศ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไผ่ประถมศึกษา

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหา
วิทยาลัยราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางสาวจันทร์พิรุณ มหาหงส์ ๐๙๕-๖๖๓๘๖๔๗

ภาคผนวก ค

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในการแก้ไขสำนวนภาษาของแบบสอบถาม
ผลการประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในการแก้ไขสำนวนภาษาของแบบสอบถาม

องค์ประกอบย่อย และนิยามเชิง ปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อความ (3)	ความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะจาก ผู้เชี่ยวชาญ
			+	0	-	
			1	0	1	
องค์ประกอบหลัก ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม						
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมถูกต้องตามทำนองคลองธรรม โดยยึดหลักจริยธรรม และประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตามจนเกิดความศรัทธาและได้รับการยอมรับ และที่สำคัญก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือสังคมส่วนรวม จนสามารถนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้						
1. ความยุติธรรม หมายถึงพฤติกรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ แสดงออกให้เห็นถึง ความเป็นธรรม ไม่ ลำเอียง ปราศจาก อคติและมีเหตุผล ตัดสินใจโดยใช้ กระบวนการความ ถูกต้องเป็นธรรมและ เป็นกลาง ปฏิบัติ หน้าที่ด้วยหลักความ ถูกต้อง คุณธรรมและ จริยธรรม แก้ไข ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ให้ถูกต้องโดย ทันทีทันใด คำนึงถึง ความขัดแย้งของ ผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อ มีการตัดสินใจที่สำคัญ รวมทั้งปฏิบัติต่อ ผู้ได้บังคับบัญชา และ ผู้ร่วมงานบนพื้นฐาน ความเท่าเทียมเสมอ ภาคไม่เอาเปรียบผู้อื่น	1) ความเป็นธรรม ไม่ ลำเอียง ปราศจาก อคติและมีเหตุผล 2) ตัดสินใจโดยใช้ กระบวนการความ ถูกต้องเป็นธรรมและ เป็นกลาง 3) ปฏิบัติหน้าที่ด้วย หลักความถูกต้อง คุณธรรมและ จริยธรรม 4) แก้ไขข้อผิดพลาดที่ เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดย ทันทีทันใด 5) คำนึงถึงความ ขัดแย้งของ ผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อมี การตัดสินใจที่สำคัญ 6) ปฏิบัติต่อ ผู้ได้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงานบนพื้นฐาน ความเท่าเทียมเสมอ ภาคไม่เอาเปรียบผู้อื่น	1) ท่านมีความเป็น ธรรม ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติและมี เหตุผล 2) ท่านตัดสินใจโดยใช้ กระบวนการความ ถูกต้องเป็นธรรมและ เป็นกลาง 3) ท่านปฏิบัติหน้าที่ ด้วยหลักความถูกต้อง คุณธรรมและจริยธรรม 4) ท่านแก้ไข ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ ถูกต้องโดยทันทีทันใด 5) ท่านคำนึงถึงความ ขัดแย้งของ ผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อมี การตัดสินใจที่สำคัญ 6) ท่านปฏิบัติต่อ ผู้ได้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงานบนพื้นฐาน ความเท่าเทียมเสมอ ภาคไม่เอาเปรียบผู้อื่น	✓			ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ ว่า ควรเพิ่มคำว่า ท่าน ด้านหน้าทุกข้อ คำถามเพราะ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา
2. ความเคารพนับ ถือ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่	1) การยอมรับนับถือ ไม่ล่วงเกินผู้อื่น 2) เคารพในการ ตัดสินใจของ	1) ท่านยอมรับนับถือ ไม่ล่วงเกินผู้อื่น 2) ท่านเคารพในการ การตัดสินใจของ	✓	✓	✓	ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ ให้ตัดคำซ้ำ ตรวจสอบความถูก ต้องของคำ เพื่อ

<p>แสดงออกถึงการยอมรับนับถือ ไม่ล่วงเกินผู้อื่น เคารพในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในความสามารถของบุคคลอื่น รวมถึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี และสภาพอ่อนโยนต่อผู้อื่น</p>	<p>ผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>3) ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล</p> <p>4) เคารพในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น</p> <p>5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี</p> <p>6) มีความสุภาพอ่อนโยนต่อผู้อื่น</p>	<p>ผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>3) ท่านยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล</p> <p>4) ท่านเคารพในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น</p> <p>5) ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี</p> <p>6) ท่านมีความสุภาพอ่อนโยนต่อผู้อื่น</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>		<p>ความชัดเจนของข้อความคำถาม</p>
<p>3. ความเป็นพลเมือง</p> <p>หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตามหลักกฎหมายที่เป็นเป็นกฎระเบียบหรือข้อบังคับให้พลเมืองของสังคมนั้นได้ถือปฏิบัติร่วมกัน ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ มีการให้อภัยและไม่ผูกใจเจ็บในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง เคารพความคิดเห็นของผู้อื่นและดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มี</p>	<p>1) ปฏิบัติตนตามหลักกฎหมายที่เป็นเป็นกฎระเบียบหรือข้อบังคับให้พลเมืองของสังคมนั้นได้ถือปฏิบัติร่วมกัน</p> <p>2) ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>3) มีการให้อภัยและไม่ผูกใจเจ็บในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน</p> <p>4) รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง</p> <p>5) เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น</p> <p>6) ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป</p>	<p>1) ท่านปฏิบัติตามหลักกฎหมายที่เป็นเป็นกฎระเบียบหรือข้อบังคับให้พลเมืองของสังคมนั้นได้ถือปฏิบัติร่วมกัน</p> <p>2) ท่านยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>3) ท่านมีการให้อภัยและไม่ผูกใจเจ็บในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน</p> <p>4) ท่านรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง</p> <p>5) ท่านเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น</p> <p>6) ท่านดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>		<p>ภาษามีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อความคำถามได้</p>

ความเจริญก้าวหน้าต่อไป								
<p>4. ความรับผิดชอบ</p> <p>หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่การปฏิบัติงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งมั่นต่อหน้าที่การทำงาน การดูแลสารทุกข์สุขดิบของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ การให้คำปรึกษา ให้ความสำคัญต่อครูสถานศึกษา นักเรียน และชุมชนอย่างทั่วถึง และเหมาะสม ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้</p>	<p>1) เอาใจใส่การปฏิบัติงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>2) มุ่งมั่นต่อหน้าที่การทำงาน</p> <p>3) การดูแลทุกข์สุขดิบของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ</p> <p>4) การให้คำปรึกษาให้ความสำคัญต่อครูสถานศึกษา นักเรียน และชุมชนอย่างทั่วถึง และเหมาะสม</p> <p>5) ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น</p> <p>6) ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้</p>	<p>1) ท่านเอาใจใส่การปฏิบัติงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>2) ท่านมุ่งมั่นต่อหน้าที่การทำงาน</p> <p>3) ท่านดูแลทุกข์สุขดิบของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ</p> <p>4) ท่านให้คำปรึกษาให้ความสำคัญต่อครูสถานศึกษา นักเรียน และชุมชนอย่างทั่วถึง และเหมาะสม</p> <p>5) ท่านยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น</p> <p>6) ท่านปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้</p>	✓	✓	✓	✓	✓	<p>ผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้ใช้ที่เป็นทางการ เช่นคำว่า สารทุกข์สุขดิบ เป็นคำว่า สารทุกข์สุข เพื่อความชัดเจนของข้อความ คำถาม</p>
<p>5. ความไว้วางใจ</p> <p>หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความจริงใจ มีความน่าเชื่อถือผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจงรักภักดี ปกป้องสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ</p>	<p>1) ความจริงใจมีความน่าเชื่อถือผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น</p> <p>2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจงรักภักดี</p> <p>3) ปกป้องสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ</p> <p>4) ตระหนักถึงผลประโยชน์ของ</p>	<p>1) ท่านมีความจริงใจมีความน่าเชื่อถือผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น</p> <p>2) ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจงรักภักดี</p> <p>3) ท่านปกป้องสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ</p> <p>4) ท่านตระหนักถึงผลประโยชน์ของ</p>	✓	✓	✓	✓	✓	<p>ภาษามีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อความ คำถามได้</p>

<p>ตระหนักถึง ผลประโยชน์ของ ส่วนรวมเป็นสำคัญ สามารถแก้ไขปัญหา และตัดสินใจได้ดีและ ให้ความยุติธรรมแก่ ผู้โต้แย้งข้อพิพาท จน นำไปสู่การได้รับการ ยอมรับและเกิดความ ไว้วางใจ</p>	<p>ส่วนรวมเป็นสำคัญ 5) สามารถแก้ไข ปัญหาและตัดสินใจได้ ดี 6) ให้ความยุติธรรม แก่ผู้โต้แย้งข้อพิพาท จนนำไปสู่การได้รับ การยอมรับและเกิด ความไว้วางใจ</p>	<p>ส่วนรวมเป็นสำคัญ 5) ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาและตัดสินใจได้ ดี 6) ท่านให้ความ ยุติธรรมแก่ ผู้โต้แย้งข้อพิพาท จน นำไปสู่การได้รับการ ยอมรับและเกิดความ ไว้วางใจ</p>				
---	---	---	--	--	--	--



ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. อัครเดช นิละโยธิน

ผู้เชี่ยวชาญ นายสุนทร ทองโพธิ์

ผู้เชี่ยวชาญ นายสมศักดิ์ คำภาบุตร

ผู้เชี่ยวชาญ นางสาวญาณัจฉรา สุดแท้

คำชี้แจง โปรดพิจารณา ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ระบุไว้ในเล่มหรือไม่ โดยทำเครื่องหมายลงในช่อง “ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ” ดังนี้

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

รายการข้อความความคิดเห็น		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม							
1	เพศ	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
2	ประสบการณ์การทำงาน	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา							
ด้านความยุติธรรม							
1	ท่านมีความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ และมีเหตุผล	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้

รายการข้อความความเห็น		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
2	ท่านตัดสินใจโดยใช้กระบวนการความถูกต้องเป็นธรรมและเป็นกลาง	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
3	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักความถูกต้องคุณธรรมและจริยธรรม	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
4	ท่านแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
5	ท่านคำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
6	ท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานบนพื้นฐานความเท่าเทียมเสมอภาคไม่เอาเปรียบผู้อื่น	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
ด้านความเคารพนับถือ							
7	ท่านยอมรับนับถือ ไม่ล่วงเกินผู้อื่น	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
8	ท่านเคารพในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
9	ท่านยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
10	ท่านเคารพในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
11	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
12	ท่านมีความสุภาพอ่อนโยนต่อผู้อื่น	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
ด้านความเป็นพลเมือง							
13	ท่านปฏิบัติตามหลักกฎหมายที่เป็นกฎระเบียบหรือข้อบังคับให้พลเมืองของสังคมนั้นได้ถือปฏิบัติร่วมกัน	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
14	ท่านยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
15	ท่านมีการให้อภัยและไม่ผูกใจเจ็บในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
16	ท่านรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
17	ท่านเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
18	ท่านดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบ							
19	ท่านเอาใจใส่การปฏิบัติงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้

รายการข้อความคิดเห็น		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
20	ท่านมุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
21	ท่านดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
22	ท่านให้คำปรึกษา ให้ความสำคัญต่อครูสถานศึกษา นักเรียน และชุมชนอย่างทั่วถึงและเหมาะสม	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
23	ท่านยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
24	ท่านปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
ด้านความไว้วางใจ							
25	ท่านมีความจริงใจมีความน่าเชื่อถือผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
26	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจงรักภักดี	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
27	ท่านปกป้องสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
28	ท่านตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
29	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ดี	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
30	ท่านให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จนนำไปสู่การได้รับการยอมรับและเกิดความไว้วางใจ	+ 1	+ 1	+ 1	3	1.0	ใช้ได้
โดยรวม		+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๑/กษ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐ ๔๓๒๙ ๓๔๕๕ โทรสาร ๐ ๔๓๒๙ ๔๓๑๖
www.mhu.ac.th

ที่ อว ๓๙๓๔/๐๔๕๓

๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เลขที่	๒๑๘๒
วันที่	๐๘ มี.ค. ๒๕๖๖
ผู้รับทราบ	() ผู้รับทราบ
ผู้ส่ง	() ผู้ส่ง
ผู้รับ	() ผู้รับ
ผู้ส่ง	() ผู้ส่ง

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต ๖

เนื่องด้วย นางสาวจันทร์พิรุณ มหาหงษ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๐๔ นักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ดร.อัครเดช นิลละโยธิน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และเป็นไปตามกระบวนการของการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำวิทยานิพนธ์และขออนุญาตให้หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำวิทยานิพนธ์เป็นลำดับต่อไป ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพามาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ.สทศ.ท.บ. ๖

- ด่วน ทง. สทศ. ท.บ. ๖
- สักดิ์ ศ. สทศ. ท.บ. ๖
- อ. สทศ. ท.บ. ๖
- อ. สทศ. ท.บ. ๖
- อ. สทศ. ท.บ. ๖
- อ. สทศ. ท.บ. ๖
- อ. สทศ. ท.บ. ๖
- อ. สทศ. ท.บ. ๖
- อ. สทศ. ท.บ. ๖
- อ. สทศ. ท.บ. ๖

ขอเจริญพร

(พระครูสุจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

นายสังคม พระไตรย
นักประชาสัมพันธ์

- เห็นชอบให้ดำเนินการ
- เห็นชอบให้ดำเนินการ

๑๕ มี.ค. ๖๖

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางสาวจันทร์พิรุณ มหาหงษ์ ๐๔๕-๖๖๓๘๖๔๗

ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม(Try-out)

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try-out)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.991	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
รวมด้านความยุติธรรม	18.3500	9.641	.915	.987
รวมด้านความรับผิดชอบ	18.2389	8.467	.958	.979
รวมด้านพลเมือง	18.3056	8.525	.960	.978
รวมด้านเคารพสิทธิ์	18.2167	8.487	.971	.976
รวมด้านไว้วางใจ	18.2889	8.563	.973	.976

ภาคผนวก ฉ
หนังสือขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

กลุ่มอำนาจการ สพ. ขอนแก่น เขต 3
 รับที่ 99 วันที่ 16 มี.ค. 2566
 เวลา ผู้ปฏิบัติ



มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2566
 วิทยาเขตอีสาน
 อำนวยการ พัฒนา
 ศึกษานิเทศน์ ศึกษาศาสตร์
 ศึกษาศาสตร์ ส่งเสริม
 ศึกษาศาสตร์ ดสน.
 บุคคล กฎหมาย

ที่ อว ๗๙๑๔/๐๕๕๓

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

เนื่องด้วย นางสาวจันทร์พิรุณ มหาหงษ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๐๔
 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำ
 วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี
 ดร.อัครเดช นิลโยธิน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
 และเป็นไปตามกระบวนการของการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขต
 อีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำวิทยานิพนธ์และขออนุญาต
 ใช้หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำวิทยานิพนธ์เป็นลำดับต่อไป ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

- 1/๙๘ ๙๘.๘๗.๙๘.๓

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
 รองอธิการบดี
 วิทยาเขตอีสาน วิทยาเขตอีสาน
 ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ร.ค. มหาจันทร์พิรุณ มหาหงษ์

1/๙๘ ๙๘.๘๗.๙๘.๓ เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย งานวิทยานิพนธ์

- 1/๙๘ ๙๘.๘๗.๙๘.๓

(นางสาวปิติวรา เศษสันต์)
 นักจัดการงานทั่วไป

(นางวันเพ็ญ ตันตระกูล)

ผู้อำนวยการกลุ่มอำนาจการ

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน

ติดต่อประสานงาน : นางสาวจันทร์พิรุณ มหาหงษ์ ๐๙๕-๖๖๓๘๖๔๗

(นายชุตินธ์ จะหาสี)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการ

อนุญาต

 ๒๙ มี.ค. ๖๖



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

เนื่องด้วย ข้าพเจ้า นางสาวจันทร์พิรุณ มหาหงศ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ซึ่งทำการวิทยานิพนธ์ดังกล่าว มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความกรุณาข้อมูลจากท่าน ดังนั้น ข้าพเจ้าใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษา และตัวท่านเอง ขอความกรุณาให้ท่านตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืนกลับมายังผู้วิจัยภายในหนึ่งสัปดาห์ หลังจากได้รับแบบสอบถามหรือท่านสามารถตอบแบบสอบถามผ่านทาง Google Form หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ นางสาวจันทร์พิรุณ มหาหงศ์ โทร. 095-6638647

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

<https://forms.gle/o6jcEWBNi6obpV6EA>

จันทร์พิรุณ มหาหงศ์
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีเพศ และประสบการณ์การทำงาน คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการทราบถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การบริหารงาน อย่างมีคุณภาพ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยนำไปวิเคราะห์และประมวลผลแล้วนำเสนอในภาพรวม เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

(นางสาวจันทร์พิรุณ มหาหิงค์)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ภาควิชาวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความตามความเป็นจริงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) เพศ

() ชาย

() หญิง

2) ประสบการณ์การทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5 - 10 ปี

() มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ระดับ 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม น้อยที่สุด

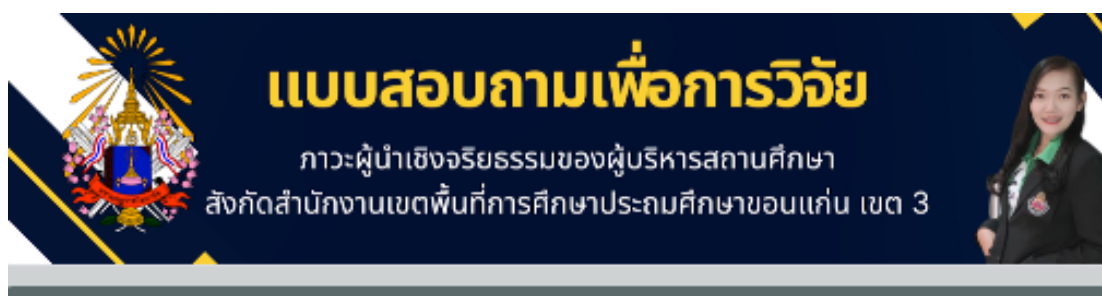
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความยุติธรรม						
1.	ท่านมีความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติและมีเหตุผล					
2.	ท่านตัดสินใจโดยใช้กระบวนการความถูกต้องเป็นธรรมและเป็นกลาง					
3.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักความถูกต้องคุณธรรมและจริยธรรม					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4.	ท่านแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด					
5.	ท่านคำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ					
6.	ท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานบนพื้นฐานความเท่าเทียมเสมอภาคไม่เอาเปรียบผู้อื่น					
ด้านความเคารพนับถือ						
7.	ท่านยอมรับนับถือ ไม่ล่วงเกินผู้อื่น					
8.	ท่านเคารพในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา					
9.	ท่านยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
10.	ท่านเคารพในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น					
11.	ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี					
12.	ท่านมีความสุขภาพอ่อนโยนต่อผู้อื่น					
ด้านความเป็นพลเมือง						
13.	ท่านปฏิบัติตามหลักกฎหมายที่เป็นกฎระเบียบหรือข้อบังคับให้พลเมืองของสังคมนั้นได้ถือปฏิบัติร่วมกัน					
14.	ท่านยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ					
15.	ท่านมีการให้อภัยและไม่ผูกใจเจ็บในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน					
16.	ท่านรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง					
17.	ท่านเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น					
18.	ท่านดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป					
ด้านความรับผิดชอบ						
19.	ท่านเอาใจใส่การปฏิบัติงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา					
20.	ท่านมุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน					
21.	ท่านดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ					
22.	ท่านให้คำปรึกษา ให้ความสำคัญต่อครู สถานศึกษา นักเรียน และชุมชนอย่างทั่วถึงและเหมาะสม					
23.	ท่านยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น					
24.	ท่านปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้					
ด้านความไว้วางใจ						
25.	ท่านมีความจริงใจมีความน่าเชื่อถือผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
26.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจงรักภักดี					
27.	ท่านปกป้องสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ					
28.	ท่านตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ					
29.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ดี					
30.	ท่านให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จนนำไปสู่การได้รับการยอมรับและเกิดความไว้วางใจ					

ภาคผนวก ซ
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลผ่าน Google Form



แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHONKAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ข้าพเจ้านางสาวจันทร์พิรุณ มหาหิงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาและสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคคลต่อไป ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน

กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อสถานศึกษา และตัวท่านเอง ขอความกรุณาให้ท่านตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนส่งคืนกลับมายังผู้วิจัยภายในหนึ่งสัปดาห์หลังจากได้รับแบบสอบถาม หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ นางสาวจันทร์พิรุณ มหาหิงค์ โทร.095-6638647 ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวจันทร์พิรุณ มหาหิงค์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ชื่อสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม *

คำตอบของคุณ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ *

- ชาย
- หญิง

2. ประสบการณ์การทำงาน *

- น้อยกว่า 5 ปี
- 5 - 10 ปี
- มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ความยุติธรรม *

	5 อยู่ในระดับ มากที่สุด	4 อยู่ในระดับ มาก	3 อยู่ในระดับ ปานกลาง	2 อยู่ในระดับ น้อย	1 อยู่ในระดับ น้อยที่สุด
1. ท่านมีความ เป็นธรรม ไม่ ลำเอียง ปราศจากอคติ และมีเหตุผล	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ท่านตัดสินใจ โดยใช้ กระบวนการ ความถูกต้องเป็น ธรรมและเป็นก กลาง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ท่านปฏิบัติ หน้าที่ด้วยหลัก ความถูกต้อง คุณธรรมและ จริยธรรม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ท่านแก้ไขข้อ ผิดพลาดที่เกิด ขึ้นให้ถูกต้องโดย ทันทีทันใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ท่านคำนึงถึง ความขัดแย้งของ ผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อมีการตัดสินใจ ที่สำคัญ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. ท่านปฏิบัติต่อ ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน บนพื้นฐานความ เท่าเทียมเสมอ ภาคไม่เอา เปรียบผู้อื่น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ความเคารพนับถือ *

	5 อยู่ในระดับ มากที่สุด	4 อยู่ในระดับ มาก	3 อยู่ในระดับ ปานกลาง	2 อยู่ในระดับ น้อย	1 อยู่ในระดับ น้อยที่สุด
7. ท่านยอมรับ นับถือ ไม่ล่วง เกินผู้อื่น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. ท่านเคารพ ในการตัดสินใจ ของผู้ใต้บังคับ บัญชา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. ท่านยอมรับ ความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. ท่านเคารพ ในความรู้ความ สามารถของ บุคคลอื่น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. ท่านปฏิบัติ หน้าที่อย่างมี เกียรติและ ศักดิ์ศรี	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. ท่านมี ความสุภาพ อ่อนโยนต่อผู้ อื่น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ความเป็นพลเมือง *

	5 อยู่ในระดับ มากที่สุด	4 อยู่ในระดับ มาก	3 อยู่ในระดับ ปานกลาง	2 อยู่ในระดับ น้อย	1 อยู่ในระดับ น้อยที่สุด
13. ท่านปฏิบัติ ตนตามหลัก กฎหมายที่เป็น กฎระเบียบหรือ ข้อบังคับให้ พลเมืองของ สังคมนั้นได้ถือ ปฏิบัติร่วมกัน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. ท่านยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. ท่านมีการให้อภัยและไม่ผูกใจเจ็บในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. ท่านรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. ท่านเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. ท่านดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ความรับผิดชอบ *

	5 อยู่ในระดับมากที่สุด	4 อยู่ในระดับมาก	3 อยู่ในระดับปานกลาง	2 อยู่ในระดับน้อย	1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด
19. ท่านเอาใจใส่การปฏิบัติงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. ท่านมุ่งมั่น ต่อหน้าที่การ งาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. ท่านดูแล ทุกข์สุขของผู้ ได้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. ท่านให้คำ ปรึกษา ให้ ความสำคัญต่อ ครู สถานศึกษา นักเรียน และ ชุมชนอย่างทั่ว ถึงและเหมาะ สม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. ท่าน ยอมรับผล การกระทำทั้ง ผลดีและผล เสียที่เกิดขึ้น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. ท่าน ปรับปรุงการ ปฏิบัติงานให้ดี ขึ้นเป็นความ ผูกพันในการที่ จะปฏิบัติหน้าที่ ให้สำเร็จลุล่วง ไปได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ความไว้วางใจ *

	5 อยู่ในระดับ มากที่สุด	4 อยู่ในระดับ มาก	3 อยู่ในระดับ ปานกลาง	2 อยู่ในระดับ น้อย	1 อยู่ในระดับ น้อยที่สุด
25. ท่านมีความ จริงใจมีความน่า เชื่อถือผ่านการ มีปฏิสัมพันธ์ และการติดต่อ สื่อสารที่ดีต่อผู้ อื่น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจงรักภักดี	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. ท่านปกป้องสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. ท่านตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ดี	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. ท่านให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จนนำไปสู่การได้รับการยอมรับและเกิดความไว้วางใจ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการแสดงความคิดเห็นตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้

นางสาวจันทร์พิรุณ มหาหิงค์
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

กลับ

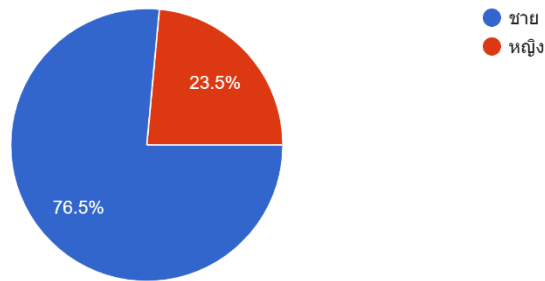
ส่ง

ล้างแบบฟอร์ม

ภาคผนวก ฅ
ผลการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผ่าน Google Form ของกลุ่มเป้าหมาย

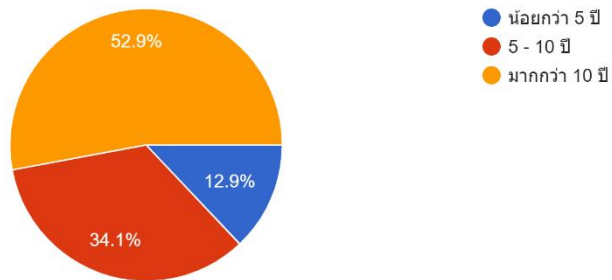
1. เพศ

คำตอบ 170 ข้อ

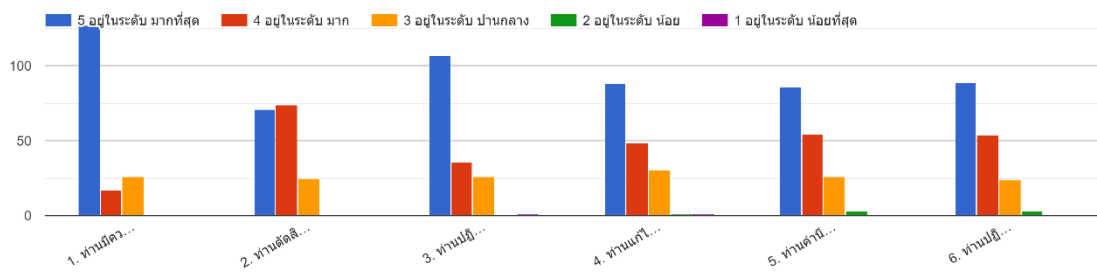


2. ประสบการณ์การทำงาน

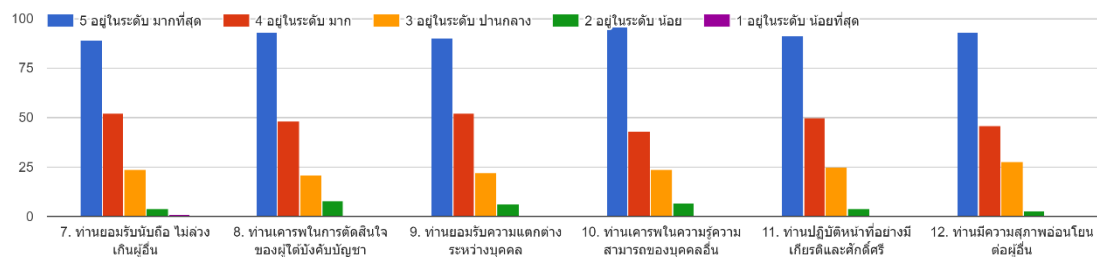
คำตอบ 170 ข้อ



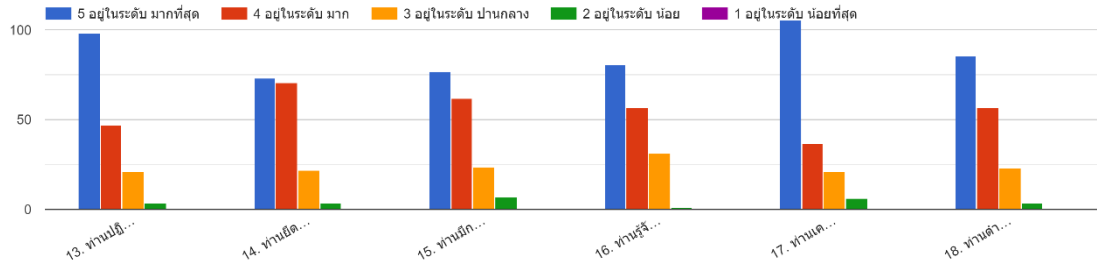
ความยุติธรรม



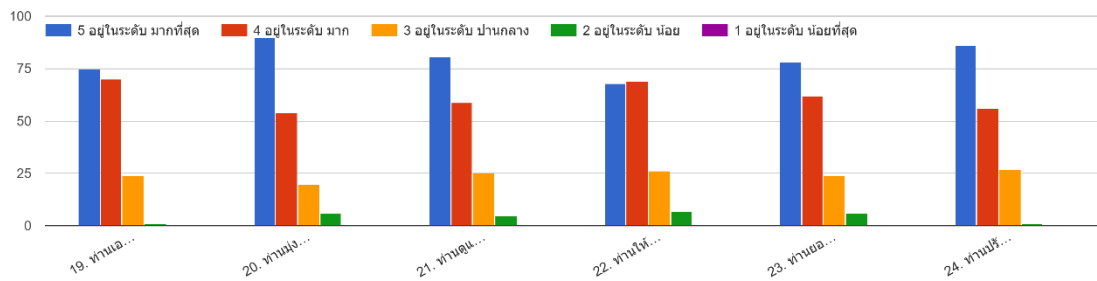
ความเคารพนับถือ



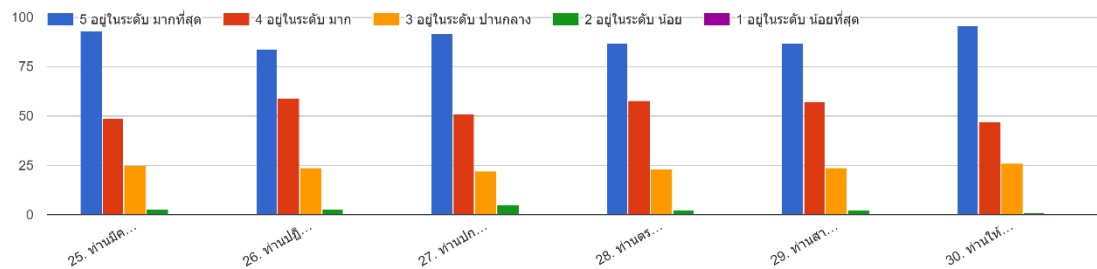
ความเป็นพลเมือง



ความรับผิดชอบ



ความไว้วางใจ



ภาคผนวก ญ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

Frequency Table

		เพศ			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	ชาย	129	75.9	75.9	75.9
	หญิง	41	24.1	24.1	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

		ประสบการณ์การทำงาน			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	น้อยกว่า 5 ปี	22	12.9	12.9	12.9
	ตั้งแต่ 5 -10 ปี	59	34.7	34.7	47.6
	มากกว่า 10 ปี	89	52.4	52.4	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

1. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวม

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความยุติธรรม	170	2.00	5.00	4.3833	.65594
ความเคารพนับถือ	170	2.00	5.00	4.3353	.71035
ความเป็นพลเมือง	170	2.33	5.00	4.3225	.67137
ความรับผิดชอบ	170	2.50	5.00	4.2735	.65159
ความไว้วางใจ	170	2.67	5.00	4.3559	.64840
รวมด้าน	170	2.57	5.00	4.3341	.63685
Valid N (listwise)	170				

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน

2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความยุติธรรม1	170	3	5	4.59	.742
ความยุติธรรม2	170	3	5	4.27	.703
ความยุติธรรม3	170	1	5	4.46	.793

ความยุติธรรม4	170	1	5	4.31	.829
ความยุติธรรม5	170	2	5	4.32	.795
ความยุติธรรม6	170	2	5	4.35	.786
Valid N (listwise)	170				

2.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเคารพนับถือ

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
ความเคารพนับถือ7	170	1	5	4.32	.846	
ความเคารพนับถือ8	170	2	5	4.33	.869	
ความเคารพนับถือ9	170	2	5	4.33	.834	
ความเคารพนับถือ10	170	2	5	4.35	.872	
ความเคารพนับถือ11	170	2	5	4.34	.815	
ความเคารพนับถือ12	170	2	5	4.35	.816	
Valid N (listwise)	170					

2.3 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นพลเมือง

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความเป็นพลเมือง13	170	2	5	4.41	.796
ความเป็นพลเมือง14	170	2	5	4.26	.772
ความเป็นพลเมือง15	170	2	5	4.23	.843
ความเป็นพลเมือง16	170	2	5	4.28	.779
ความเป็นพลเมือง17	170	2	5	4.43	.841
ความเป็นพลเมือง18	170	2	5	4.33	.798
Valid N (listwise)	170				

2.4 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความรับผิดชอบ19	170	2	5	4.29	.725
ความรับผิดชอบ20	170	2	5	4.34	.822
ความรับผิดชอบ21	170	2	5	4.28	.821
ความรับผิดชอบ22	170	2	5	4.16	.831
ความรับผิดชอบ23	170	2	5	4.25	.827
ความรับผิดชอบ24	170	2	5	4.33	.760

Valid N (listwise)	170
--------------------	-----

2.5 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความไว้วางใจ25	170	2	5	4.36	.796
ความไว้วางใจ26	170	2	5	4.32	.780
ความไว้วางใจ27	170	2	5	4.36	.818
ความไว้วางใจ28	170	2	5	4.35	.757
ความไว้วางใจ29	170	2	5	4.35	.764
ความไว้วางใจ30	170	2	5	4.40	.765
Valid N (listwise)	170				

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีเพศต่างกัน

T-Test

Group Statistics					
	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ความยุติธรรม	ชาย	129	4.3941	.66306	.05838
	หญิง	41	4.3496	.63988	.09993
ความเคารพนับถือ	ชาย	129	4.3501	.70552	.06212
	หญิง	41	4.2886	.73222	.11435
ความเป็นพลเมือง	ชาย	129	4.3282	.66925	.05892
	หญิง	41	4.3049	.68607	.10715
ความรับผิดชอบ	ชาย	129	4.2997	.64562	.05684
	หญิง	41	4.1911	.67140	.10486
ความไว้วางใจ	ชาย	129	4.3669	.64965	.05720
	หญิง	41	4.3211	.65127	.10171
รวมด้าน	ชาย	129	4.3478	.63658	.05605
	หญิง	41	4.2911	.64365	.10052

Independent Samples Test

Levene's
Test for
Equality of
Variances

t-test for Equality of Means

		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ความยุติธรรม	Equal variances assumed	.042	.837	.377	168	.707	.04446	.11790	-1.8829	.27722
	Equal variances not assumed			.384	69.433	.702	.04446	.11574	-1.8640	.27532
ความเคารพนับถือ	Equal variances assumed	.406	.525	.482	168	.631	.06151	.12764	-1.9048	.31350
	Equal variances not assumed			.473	65.312	.638	.06151	.13014	-1.9836	.32139
ความเป็นพลเมือง	Equal variances assumed	.052	.820	.193	168	.847	.02329	.12071	-2.1501	.26159
	Equal variances not assumed			.190	65.967	.850	.02329	.12228	-2.2086	.26743
ความรับผิดชอบ	Equal variances assumed	.192	.662	.930	168	.354	.10868	.11687	-1.2203	.33940
	Equal variances not assumed			.911	65.206	.366	.10868	.11927	-1.2950	.34687
ความไว้วางใจ	Equal variances assumed	.180	.672	.393	168	.695	.04579	.11654	-1.8428	.27586
	Equal variances not assumed			.392	67.200	.696	.04579	.11669	-1.8712	.27869
รวมด้าน	Equal variances assumed	.033	.857	.496	168	.621	.05675	.11443	-1.6916	.28265
	Equal variances not assumed			.493	66.722	.624	.05675	.11509	-1.7299	.28649

4. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

Oneway

		Descriptives							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Mini mum	Maxi mum
						Lower Bound	Upper Bound		
ความ ยุติธรรม	น้อยกว่า 5 ปี	22	4.1288	.67638	.14420	3.8289	4.4287	3.00	5.00
	ตั้งแต่ 5 -10 ปี	59	4.4859	.63373	.08250	4.3207	4.6510	2.00	5.00
	มากกว่า 10 ปี	89	4.3783	.65509	.06944	4.2403	4.5163	2.67	5.00
	Total	170	4.3833	.65594	.05031	4.2840	4.4826	2.00	5.00
ความ เคารพ นับถือ	น้อยกว่า 5 ปี	22	3.9621	.83560	.17815	3.5916	4.3326	2.00	5.00
	ตั้งแต่ 5 -10 ปี	59	4.3814	.63582	.08278	4.2157	4.5471	2.50	5.00
	มากกว่า 10 ปี	89	4.3970	.70420	.07465	4.2487	4.5453	2.33	5.00
	Total	170	4.3353	.71035	.05448	4.2277	4.4428	2.00	5.00
ความ เป็น พลเมือง	น้อยกว่า 5 ปี	22	4.0758	.76933	.16402	3.7347	4.4169	2.50	5.00
	ตั้งแต่ 5 -10 ปี	59	4.4011	.57745	.07518	4.2506	4.5516	2.33	5.00
	มากกว่า 10 ปี	89	4.3315	.69653	.07383	4.1847	4.4782	2.50	5.00
	Total	170	4.3225	.67137	.05149	4.2209	4.4242	2.33	5.00
ความ รับผิดชอบ	น้อยกว่า 5 ปี	22	3.9394	.65777	.14024	3.6478	4.2310	2.67	5.00
	ตั้งแต่ 5 -10 ปี	59	4.4040	.56579	.07366	4.2565	4.5514	2.83	5.00
	มากกว่า 10 ปี	89	4.2697	.67957	.07203	4.1265	4.4128	2.50	5.00
	Total	170	4.2735	.65159	.04997	4.1749	4.3722	2.50	5.00
ความ ไว้วางใจ	น้อยกว่า 5 ปี	22	4.0758	.67988	.14495	3.7743	4.3772	2.83	5.00
	ตั้งแต่ 5 -10 ปี	59	4.4802	.56229	.07320	4.3337	4.6268	2.67	5.00
	มากกว่า 10 ปี	89	4.3427	.67717	.07178	4.2000	4.4853	2.67	5.00
	Total	170	4.3559	.64840	.04973	4.2577	4.4541	2.67	5.00
รวมด้าน	น้อยกว่า 5 ปี	22	4.0364	.69761	.14873	3.7271	4.3457	2.67	5.00
	ตั้งแต่ 5 -10 ปี	59	4.4305	.56168	.07313	4.2841	4.5769	2.57	5.00
	มากกว่า 10 ปี	89	4.3438	.65294	.06921	4.2063	4.4814	2.73	5.00
	Total	170	4.3341	.63685	.04884	4.2377	4.4305	2.57	5.00

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความยุติธรรม	Between Groups	2.048	2	1.024	2.420	.092
	Within Groups	70.666	167	.423		
	Total	72.714	169			
ความเคารพนับถือ	Between Groups	3.528	2	1.764	3.603	.029
	Within Groups	81.749	167	.490		
	Total	85.277	169			
ความเป็นพลเมือง	Between Groups	1.711	2	.856	1.919	.150
	Within Groups	74.463	167	.446		
	Total	76.175	169			
ความรับผิดชอบ	Between Groups	3.461	2	1.731	4.232	.016
	Within Groups	68.292	167	.409		
	Total	71.753	169			
ความไว้วางใจ	Between Groups	2.654	2	1.327	3.240	.042
	Within Groups	68.398	167	.410		
	Total	71.052	169			
รวมด้าน	Between Groups	2.507	2	1.254	3.170	.045
	Within Groups	66.035	167	.395		
	Total	68.542	169			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ประสิทธิภาพการทำงาน	(J) ประสิทธิภาพการทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความยุติธรรม	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5 -10 ปี	-.35709*	.16250	.029	-.6779	-.0363
		มากกว่า 10 ปี	-.24949	.15488	.109	-.5553	.0563
	ตั้งแต่ 5 -10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.35709*	.16250	.029	.0363	.6779
		มากกว่า 10 ปี	.10760	.10921	.326	-.1080	.3232
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.24949	.15488	.109	-.0563	.5553
		ตั้งแต่ 5 -10 ปี	-.10760	.10921	.326	-.3232	.1080
ความเคารพนับถือ	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5 -10 ปี	-.41923*	.17478	.018	-.7643	-.0742

		มากกว่า 10 ปี	-.43488*	.16659	.010	-.7638	-.1060
	ตั้งแต่ 5 -10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.41923*	.17478	.018	.0742	.7643
		มากกว่า 10 ปี	-.01565	.11746	.894	-.2475	.2163
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.43488*	.16659	.010	.1060	.7638
		ตั้งแต่ 5 -10 ปี	.01565	.11746	.894	-.2163	.2475
ความเป็น พลเมือง	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5 -10 ปี	-.32537	.16681	.053	-.6547	.0040
		มากกว่า 10 ปี	-.25570	.15899	.110	-.5696	.0582
	ตั้งแต่ 5 -10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.32537	.16681	.053	-.0040	.6547
		มากกว่า 10 ปี	.06967	.11210	.535	-.1517	.2910
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.25570	.15899	.110	-.0582	.5696
		ตั้งแต่ 5 -10 ปี	-.06967	.11210	.535	-.2910	.1517
ความ รับผิดชอบ	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5 -10 ปี	-.46456*	.15975	.004	-.7799	-.1492
		มากกว่า 10 ปี	-.33027*	.15226	.031	-.6309	-.0297
	ตั้งแต่ 5 -10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.46456*	.15975	.004	.1492	.7799
		มากกว่า 10 ปี	.13429	.10736	.213	-.0777	.3462
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.33027*	.15226	.031	.0297	.6309
		ตั้งแต่ 5 -10 ปี	-.13429	.10736	.213	-.3462	.0777
ความ ไว้วางใจ	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5 -10 ปี	-.40447*	.15987	.012	-.7201	-.0888
		มากกว่า 10 ปี	-.26694	.15238	.082	-.5678	.0339
	ตั้งแต่ 5 -10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.40447*	.15987	.012	.0888	.7201
		มากกว่า 10 ปี	.13753	.10744	.202	-.0746	.3496
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.26694	.15238	.082	-.0339	.5678
		ตั้งแต่ 5 -10 ปี	-.13753	.10744	.202	-.3496	.0746
รวมด้าน	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5 -10 ปี	-.39414*	.15708	.013	-.7043	-.0840
		มากกว่า 10 ปี	-.30746*	.14972	.042	-.6030	-.0119
	ตั้งแต่ 5 -10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.39414*	.15708	.013	.0840	.7043
		มากกว่า 10 ปี	.08669	.10557	.413	-.1217	.2951
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.30746*	.14972	.042	.0119	.6030
		ตั้งแต่ 5 -10 ปี	-.08669	.10557	.413	-.2951	.1217

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ สกุล : นางสาวจันทร์พิรุณ มหาหิงค์
วัน เดือน ปีเกิด : วันจันทร์ ที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2533
ชาติภูมิ : ขอนแก่น
ที่อยู่ปัจจุบัน : 92 หมู่ 4 ต.ศรีสุขสำราญ อ.อุบลรัตน์ จ.ขอนแก่น 40250
E-mail. Chanpiroon23@gmail.com
Tel. Mobile 095-6638647
ID. Line muminoi
- การศึกษา
- พ.ศ. 2558 : ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)
สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- พ.ศ. 2566 : ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น
- หน้าที่การงานปัจจุบัน : ครู โรงเรียนชุมชนหนองสองห้องคุรุราษฎร์รังสรรค์
ต.หนองสองห้อง อ.หนองสองห้อง จ.ขอนแก่น