

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

กฤตยภัทร สีทาสังข์

6420840432004

หน้า (5 เล่ม)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2565

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

กฤตยภัทร สีทาสังข์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

ETHICAL LEADERSHIP ADMINISTRATION OF SMALL-SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

KRITTAYAPHAT SITASANG

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTLAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2022

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3**
ชื่อนักศึกษา	:	**กฤตยภัทร สีทาสังข์**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2565**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**รศ. บุญช่วย ศิริเกษ**

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 425 คน เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความซื่อสัตย์ รองลงมา คือ ความเคารพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ความยุติธรรม และผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามเพศ โดยรวมและด้านความซื่อสัตย์ ความเคารพและความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านความยุติธรรมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไป ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเคารพ และด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยนี้จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นโดยรวม ด้านความยุติธรรมและความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านความซื้อสัตย์และความเคารพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

โดยรวมและด้านความซื้อสัตย์ ด้านความเคารพ และด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านความยุติธรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนขนาดเล็ก

ABSTRACT

Thematic Toptic	**:**	**Ethical Leadership Administration of Small-School Administors under Loei Primary Educational Service Area Office 3**
Student's Name	**:**	**Krittayaphat Sitasang**
Degree Sought	**:**	**Master of Education**
Program	**:**	**Educational Administration**
Anno Domini	**:**	**2022**
Advisor	**:**	**Assoc. Prof. Boonchuay Sirikase**

The objectives of the research were (1) to study the ethical leadership of small-size school administrators under the Primary Educational Service Area Office Loei 3, (2) to compare the ethical leadership of small-size school administrators under the Primary Educational Service Area Office Loei 3, classified by gender, age, educational level and work experience. The sample group was a total of 425 teachers in the small-size schools under the Primary Educational Service Area Office Loei 3 in the academic year of 2022. The research instrument used for data collection was the five-level rating scale questionnaire with the reliability of 0.98. The statistics used for data analysis comprised the frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and the one-way analysis of variance (ANOVA).

The research findings revealed that

The ethical leadership of small-size school administrators under the Primary Educational Service Area Office Loei 3 was found to be totally and separately at the highest level of mean scores. Separately considered in the descending order, honesty was with the highest level, followed by respect; justice was with the lowest level. The comparison of the ethical leadership – honesty, respect and accountability – of small-size school administrators, classified by the respondents' gender, was not found different, and it was not met with the given hypothesis. In terms of justice, it was found to be different at a statistically significant level of 0.05; it was met the given hypothesis. The comparison of the administrators' ethical leadership, classified by the respondents' age, was found to be totally different at a statistically significant level of 0.01. Separately considered in the descending order, all four aspects –

justice, honesty, respect, and accountability – of the administrators' ethical leadership were found different at a statistically significant level of 0.01. Classified by the educational level, justice and accountability were not different according to the respondents with the bachelor's degree and higher; it was not in accordance with the given hypothesis. Honesty and respect were, however, different from each other at a statistically significant level of 0.01; it was compatible with the given hypothesis. Classified by work experience, the comparison of the administrators' ethical leadership on justice was found to be different at a statistically significant level of 0.05; it was found to meet with the given hypothesis.

Keywords: Ethical Leadership, School Administrator, Small-size School

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่ง จากรองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เมตตาให้ความรู้ ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอยกระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ ดร.กรรณิกา ไวโสภา ดร.ญาณิศา อยู่งาน ดร.จิตติศักดิ์ นามวง และ พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามและให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากสาระนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่พระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่านซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำสาระนิพนธ์ฉบับให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

กฤตยภัทร สีทาสังข์

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ช**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ฌ**

สารบัญ ..... **ญ**

สารบัญตาราง ..... **ฏ**

สารบัญภาพ ..... **ฑ**

บทที่ 1 บทนำ **1**

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 คำถามการวิจัย 2

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย 3

1.4 สมมติฐานการวิจัย 3

1.5 ขอบเขตการวิจัย 3

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย 4

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ 5

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ 6

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **8**

2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 8

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ 8

2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 9

2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 11

2.1.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 12

2.1.5 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 18

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 37

2.2.1 งานวิจัยในประเทศ 37

2.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ 41

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	**44**
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	44
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	46
3.4 การเก็บและรวบรวมข้อมูล	47
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	47
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	48
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	**49**
4.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	56
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	**62**
5.1 สรุปผลการวิจัย	62
5.2 อภิปรายผล	64
5.3 ข้อเสนอแนะ	66
บรรณานุกรม	**68**
ภาคผนวก	**74**
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	75
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	77
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	83
ภาคผนวก ง แบบประเมินความตรงของเครื่องมือ และแบบสอบถาม	86
ภาคผนวก จ ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	94
ภาคผนวก ฉ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)	98
ภาคผนวก ช หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	100
ภาคผนวก ซ วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบ	103
ประวัติผู้วิจัย	**118**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ตารางสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	27
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูในสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามอำเภอ	45
3.2	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3	47
4.1	จำนวน และร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ของครูในสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3	50
4.2	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวม และรายด้าน	51
4.3	ผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านความยุติธรรม	52
4.4	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านความซื่อสัตย์	53
4.5	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านความเคารพ	54
4.6	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านความรับผิดชอบ	55
4.7	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.8	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ.....	57
4.9	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ.....	58
4.10	การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา.....	59
4.11	การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	60
4.12	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านความยุติธรรม ...	61

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 4

บทที่
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ในโลกปัจจุบันเข้าสู่ยุคการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดยั้ง ทุกประเทศทั่วโลกเกิดการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีสารสนเทศ บางครั้งทำให้เกิดปัญหาทางสังคมทั่วทุกมุมโลก ทางด้านการศึกษาก็เช่นเดียวกัน จึงมีความจำเป็นต้องปรับให้เท่าทัน รวมทั้งภาครัฐและเอกชน ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสีย ต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาทุกระบบ โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรทางด้านมนุษย์ ในด้านจิตใจควบคู่กันไปโดยเน้นหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลควบคู่กันไป จึงเป็นแรงผลักดันทำให้เกิดการปฏิรูปประเทศ โดยด้านการศึกษามีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพของการศึกษาเป็นสากลเป็นที่ยอมรับกับประชาคมโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) จึงได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นให้สถานศึกษาทุกแห่งดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คำนึงถึงชาติ ศาสนา ศิลปะขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรม กีฬา ความปลอดภัย และความเสมอภาคและขับเคลื่อนการศึกษาตาม (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13, 2565) การพัฒนาทรัพยากรทางด้านมนุษย์ ในด้านจิตใจควบคู่กันไปโดยเน้นหลักคุณธรรม จริยธรรม การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพตาม (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ, 2550) กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหรือพึงประพฤติปฏิบัติตามประกอบด้วยพฤติกรรมที่ พึงประสงค์ที่ กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทุกหน่วยงานต้องปฏิบัติตาม ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ให้ความเคารพในสิทธิ์ของผู้อื่น โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์ โดยยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, 2 กุมภาพันธ์) พระบรมราโชบายด้านการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำต้องระมัดระวังเป็นพิเศษในการใช้หรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล (วิเชียร วิทยอุดม, 2553) ซึ่งเป็นคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การให้ความเคารพในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์การ การบริการคนอื่น การให้ความช่วยเหลือมีน้ำใจแก่บุคลากร ความเที่ยงตรงพัฒนาชุมชน สามัคคีกลมเกลียว ความซื่อสัตย์สุจริต รักษาสิทธิและความเสมอภาค ความยุติธรรม สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำจริยธรรมในทางพุทธศาสนา (สมชาย เทพแสง 2559) จากกรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพและปัญหา

การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประทศไทย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดคุณลักษณะในการเป็นผู้นำ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัญหาและส่งผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษาและการศึกษาโดยรวมเป็นอย่างมาก ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยที่บ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดคุณลักษณะในการเป็นผู้นำ เช่น พื้นฐานของความมีเหตุผลของจริยธรรม (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) กล่าวว่าปัญหาการบริหารจัดการศึกษาส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจที่มีอยู่ไม่เหมาะสมและผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนไม่เหมาะสมในหลายกรณี ทั้งในการปฏิบัติงานของตนเอง และส่วนที่ทำให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ เสียหาย เช่น การทุจริตต่อหน้าที่ การใช้อำนาจที่ไม่เป็นธรรม เรียกเงินจากผู้ปกครอง การใช้วาจาที่ไม่เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ ความรู้คุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้ประจักษ์แก่ ครู นักเรียน และบุคลากรภายในสถานศึกษา (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน, 2557, หน้า 108) หากผู้บริหารใช้เครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานไปในแง่ที่ไม่ถูกต้องหรือมีอคติ หรือสวนทางจิตวิทยาของลูกน้องที่กำลังมีทัศนคติที่ถือว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญในกรณีเช่นนั้นความขัดแย้งอย่างรุนแรงก็จะเกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้ง่ายมาก (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556, หน้า 108) ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงมีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้เชิงจริยธรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะตัดสินใจและบริหารงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียน ชุมชน สังคม และประเทศชาติเป็นหลัก มีความคิดสร้างสรรค์และกล้าตัดสินใจบนพื้นฐานของการมีจริยธรรม จะเห็นได้ว่าจริยธรรม มีผลต่อการดำเนินงานอย่างจริงจัง

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามความคิดเห็นของครู เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ที่เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามนโยบายและจุดเน้นในทุกภาคส่วน จึงเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้น โดยอาศัยกระบวนการวิจัย ตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ หลักจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับใด

1.2.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกันหรือไม่ อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ครูที่มีสถานภาพทางเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกัน

1.4.2 ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกัน

1.4.3 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกัน

1.4.4 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

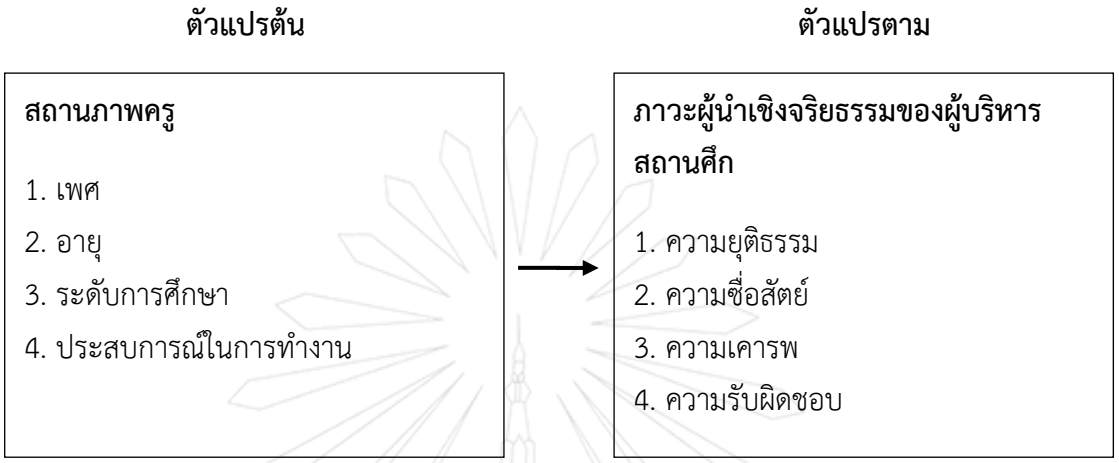
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 425 คน (ข้อมูล Big Data ณ วันที่ 28 ตุลาคม 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 202 คน

1.5.2 ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) เนาวรัตน์ รอดเพียน (2560) Josephson Institute of Ethics (2009) DuBrin (2010) Yukl (2010), Northouse (2010) กระทรวงศึกษาธิการ (2550) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551) เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564) คำพร กองเตย (2560) ศุภกร จันทราวุฒิกร (2562) พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563) ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากแนวคิดของนักการศึกษา 12 คน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความยุติธรรม (justice) 2) ความซื่อสัตย์ (Honesty) 3) ความเคารพ (Respect) 4) ความรับผิดชอบ (responsibility)

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยข้างต้น จึงได้กรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยมีขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา ค้นคว้า ดังนี้

ตัวแปรต้น ด้านสถานภาพ

1. เพศ
   1.1 หญิง 1.2 ชาย
2. อายุ
   2.1 ต่ำกว่า 30 ปี 2.2 30-40 ปี
   2.3 41-50 ปี 2.4 51 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
   3.1 ระดับปริญญาตรี 3.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
   4.1 1-5 ปี 4.2 6-10 ปี 4.3 มากว่า 10 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย

1) ความยุติธรรม
2) ความซื่อสัตย์
3) ความเคารพ
4) ความรับผิดชอบ

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากเอกสารงานวิจัยแนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงได้นิยามความหมายของคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1.7.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ บารมี ความเชี่ยวชาญหรือกระบวนการส่วนบุคคลของผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการด้วยอำนาจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์หรือสร้างศรัทธา ความสามัคคี ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ดีขององค์การที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะของความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรมอันเหมาะสมก่อเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานที่ดีแสดงออกผ่านการกระทำและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ทุกคนเห็นว่าตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความดีมีเหตุผล มีความชอบธรรม มุ่งประโยชน์และความสุขขององค์กรตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม ประกอบด้วย ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความเคารพ ความรับผิดชอบ

1.7.2 ความยุติธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการทำหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม มีความเป็นกลาง แสดงให้ผู้ตามในองค์กรเกิดความมั่นใจหรือเชื่อมั่นในตัวผู้นำว่า มีความโปร่งใส ชัดเจน ตรงไปตรงมา กล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัวเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษาใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส มีความเมตตากรุณาเอื้ออาทรต่อใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม ทั่วถึง สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงานได้ทันที

1.7.3 ความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์อื่นแทรกซ้อน ไม่ยักยอกทรัพย์สมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเองที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่เบียดเบียนเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นผู้ที่สำรวม รักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

1.7.4 ความเคารพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความสุภาพ ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างมีสัมมาคารวะให้ความเคารพผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่ดำรงชีวิตโดยยึดหลักพอประมาณไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม ยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมใน มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกียรติทั้งต่อหน้าและลับหลัง และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบอีกทั้งเป็นผู้ที่

เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายให้ความเป็นอิสระ สร้างทางเลือกแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูล

1.7.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง มีความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวัง เสร็จตามกำหนดเวลา ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายามอดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความผิดชอบ

1.7.6 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนทั้งหมดไม่เกิน 120 คน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3

1.7.8 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3

1.7.9 ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ ในสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3

1.7.10 เพศ หมายถึง เพศของครูผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 เพศ คือ (1) เพศชาย และ (2) เพศหญิง

1.7.11 อายุ หมายถึง อายุของครูผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 ช่วงอายุคือ (1) ต่ำกว่า 30 ปี (2) 30-40 ปี (3) 41-50 ปี (4) 51 ปีขึ้นไป

1.7.12 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของครูผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

1.7.13 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของครูผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับ สารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ (1) 1-5 ปี (2) 6-10 ปี และ (3) มากกว่า 10 ปี

1.7.14 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3 หมายถึง หน่วยงานรับผิดชอบด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดเลย ประกอบด้วย อำเภอภูเรือ อำเภอด่านซ้าย และอำเภอนาแห้ว

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.8.1 ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักวิชาการ ศึกษานิเทศก์ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานการศึกษา ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.8.2 เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่สนใจ เป็นแนวทางในการเลือกแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

1.8.3 เป็นข้อมูลในการเสริมสร้าง ปรับปรุงและวางแผนการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมให้เกิดขึ้นในกระบวนการบริหารของโรงเรียน ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสาระสำคัญในบทนี้เป็นการศึกษาจากตำรา เอกสาร แหล่งความรู้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งวิเคราะห์ สังเคราะห์และเรียบเรียงไว้โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 2.1.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 2.1.5 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.2.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2549) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ บารมีความเชี่ยวชาญและสถานการณ์ของบุคคลหรือตำแหน่งสามารถบูรณาการผสมผสานเชื่อมโยงองค์ความรู้ตั้งแต่ 2 องค์ความรู้ขึ้นไปเข้าด้วยกันอย่างสอดคล้องเป็นระบบมีอิทธิพลต่อผู้อื่นทำให้เกิดความร่วมมือใช้ความพยายาม และดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเป็นความพยายามที่จะใช้วิธีการวิจัยเพื่ออธิบายแง่มุมใดมุมหนึ่งของผู้นำในเชิงปฏิบัติเพื่อให้สามารถเข้าใจ ทำนายหรือควบคุมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้

พระครูปลัด ธรรมจริยวัฒน์ (2558) ได้ให้ทัศนะถึง ภาวะผู้นำ มีนิยามที่มีพื้นฐานความคิดอยู่ 2 ประการคือ 1) พื้นฐานความคิดเพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยคนอื่น 2) มีพื้นฐานความคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเพื่ออนาคตที่ดีกว่า

Kootz and Weihrich (1988) ภาวะผู้นำ คือ การเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

Mitchel, T. R., & Larson, R. J. (1987) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่มหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ

Roung (2007) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ที่ผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม จูงใจสมาชิกขององค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ รักษาความสัมพันธ์ด้านความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมตลอดจนขอความร่วมมือ และการสนับสนุนจากภายนอกองค์การ

Dubrin (2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ

จากการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ บารมี ความเชี่ยวชาญหรือกระบวนการส่วนบุคคลของผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการด้วยอำนาจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์หรือสร้างศรัทธา ความสามัคคี ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ดีขององค์การที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่ามีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Burns, James M. Leadership (1987) กล่าวว่า ภาวะผู้นำจริยธรรม คือ ผู้นำที่ยกระดับความประพฤติของมนุษย์และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งสองฝ่ายให้สูงขึ้นและก่อให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่ายโดยที่ผู้นำตระหนักถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีการปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการอย่างแรงกล้าและเป็นความต้องการที่สูงกว่าเดิมตามระดับความต้องการของมาสโลว์ แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะทำให้ผู้ตามร่วมมือกันเคลื่อนไหวไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงและยังประโยชน์แก่ผู้นำและผู้ตาม

Berfhoter, D and Schwartz, G (2008) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นความสัมพันธ์ในทางที่เป็นบวก มุ่งสู่จุดหมายที่ได้มาตรฐานสำหรับองค์การ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอย่างมีคุณภาพ ภายใต้หลักการของความเคารพไม่สร้างข้อตกลงหรือสัญญาหรือการยินยอมด้วยการบีบบังคับอย่างไม่มีทางเลือก ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จขององค์การ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเข้าใจว่าความสัมพันธ์เหล่านี้ จะนำไปสู่ความเจริญเติบโตหรือความก้าวหน้า

สำหรับองค์การซึ่งโดยหลักการพื้นฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะประกอบไปด้วย ความไว้วางใจความเคารพ ความซื่อตรง ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความเที่ยงธรรมและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

Prince and Tumlin (2009) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าต้องเป็นผู้ไม่ทำความเสียหายเกี่ยวกับจริยธรรม มีกระบวนการวางกฎเกณฑ์ที่เป็นประโยชน์ต่าง ๆ ร่วมกันบนพื้นฐานที่ยอมรับร่วมกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัยในฐานะที่เราต่างก็เป็นสมาชิกของสังคมเดียวกัน การช่วยเหลือให้สมาชิกประสบความสำเร็จการบรรลุเป้าหมายด้วยวิธีการอย่างมีจริยธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมจะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการเกลี้ยกล่อม โน้มน้าวจูงใจและการชี้แจงถึงสิ่งที่ดีที่สามารถพิสูจน์ได้ ยืนยันได้และเป็นคุณค่าที่สามารถเปลี่ยนใหม่ได้

Neubert et al. (2009) ได้กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าหมายถึงลักษณะของผู้นำที่แสดงออก ดังต่อไปนี้ 1) เป็นบุคคลที่มีความพินิจพิจารณาและเข้าใจในหลักการของจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต 2) เป็นผู้มีพฤติกรรมการนำและพฤติกรรมการตัดสินใจจากการมีส่วนร่วมที่เห็นพ้องต้องกันจากทุกฝ่าย และ 3) สามารถอธิบายในสิ่งที่ตนเองกระทำได้

Heiskanen (2009) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า หมายถึง ผู้นำที่ปฏิบัติแต่สิ่งดี ๆ จะมีความรับผิดชอบต่อบุคคลและผลประโยชน์ของบุคคลหรือ ที่คนอื่นมักพูดว่า “ทำแต่สิ่งดี ๆ” เสมอ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความพยายามอย่างหนักสำหรับการได้มาซึ่งผลลัพธ์และสิ่งดี ๆ เพราะว่าเขาทั้งหลายจะมีวิธีการทำงานหรือกำหนดเส้นทางเดินเพื่อความสำเร็จที่ชัดเจน ยิ่งไปกว่านั้นผู้นำที่ดีจะต้องทำแต่สิ่งดี ๆ และเป็นประโยชน์จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างมนุษย์ที่ดีทุก ๆ การตัดสินใจในการปฏิบัติของผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความหมายเสมอ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545) ยังสนับสนุนว่าผู้นำจริยธรรม (Ethical leadership) เป็นผู้นำจะสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปที่เพื่อประโยชน์ขององค์การหรือเพื่อส่วนรวมแทนซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น

ประชุม โพธิกุล (2550) ที่กล่าวว่าความเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความเป็นจริง (Reality) ผู้นำด้านจริยธรรมเกี่ยวข้องกับความยุติธรรมความเสมอภาค ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบและพันธกิจ

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2556) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical : Leadership) หมายถึง การแสดงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานผ่านการกระทำของบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และส่งเสริมความประพฤติเช่นนั้นต่อผู้ตาม ผ่านการสื่อสารแบบสองทาง การเสริมแรงและการตัดสินใจผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้มีความคิดในภาพรวม ทั้งประเด็นที่ซับซ้อนและท้าทาย ที่องค์การจะต้องเผชิญหน้าในการทำงานประจำวัน ต้องมีทั้งความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจที่ถูกต้อง

จากการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะของความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรมอันเหมาะสมก่อเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานที่ดีแสดงออก

ผ่านการกระทำและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ทุกคนเห็นว่าตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความดีมีเหตุผล มีความชอบธรรม มุ่งประโยชน์และความสุขขององค์กรตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม

2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาข้อมูลของนักวิชาการ ในการบริหารวิชาการได้มีการพูดกันอย่างกว้างขวางถึงความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมเนื่องจากภาวะผู้นำมีความสำคัญ ดังนี้

Bert Nanus (1992) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันโลกมีความสลับซับซ้อนและสับสนมากมีการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวเองตลอดเวลา ซึ่งการเป็นผู้นำในปัจจุบันมีความยากลำบากมากกว่าในยุคก่อน ๆ ผู้นำในโลกปัจจุบันจึงต้องมีคุณสมบัติที่เข้มแข็ง เพื่อที่จะนำพาองค์กรให้สามารถอยู่รอดได้ มีความเจริญเติบโต ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในปัจจุบันจึงได้รับการพิจารณาว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนโดยเฉพาะสถาบันการศึกษา เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ผลิตเยาวชนผู้ที่สำเร็จการศึกษาออกสู่สังคม เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญอย่างมั่นคงยั่งยืน

Sergiovanni (1992) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นภาวะผู้นำที่สามารถตอบสนองต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามธรรมชาติของมนุษย์ ตลอดจนตอบสนองต่อหน้าที่ และภาระงานซึ่งอยู่เหนือผลประโยชน์เฉพาะบุคคล และได้วิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีข้อกำหนดที่เห็นพันธะสัญญาร่วมกันของทุกคน โดยพันธะสัญญาดังกล่าวเป็นแกนของค่านิยมสำคัญของโรงเรียนและสามารถใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานอ้างอิงในการตัดสินว่า พฤติกรรมหรือการกระทำใดของสมาชิก ผิด ถูก เหมาะสมหรือไม่ ในเชิงจริยธรรมผู้นำต้องมีบทบาทสำคัญมาก ไม่เพียงแต่จัดทำข้อพันธะสัญญาของโรงเรียน แต่ต้องให้การสนับสนุนอย่างแข็งขันและให้มีผลนำไปใช้ปฏิบัติอย่างจริงจัง และเมื่อมีผู้ฝ่าฝืนต่อพันธะสัญญาดังกล่าวผู้นำต้องกล้าตัดสินใจใช้มาตรการเฉียบขาดต่อผู้นั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องเริ่มจากตัวผู้นำที่มีจริยธรรม ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องไม่เพียงแต่มีความรอบรู้ด้านจริยธรรมท่านั้น ไม่เพียงแต่สอนคนอื่นด้วยคำพูดแต่สำคัญสุดก็ คือ การประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้มีคุณธรรมแก่คนทั่วไป

Heifetz (1994) กล่าวว่า ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามซึ่งหน้าที่ของผู้นำคือให้การสนับสนุนผู้ตามในการเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงและปัญหาต่าง ๆ และสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองของผู้ตามด้วย แต่เน้นไปในการที่ผู้นำต้องช่วยผู้ตามในการเผชิญหน้าความขัดแย้งอย่างไร หากเกิดจากการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม

Northouse, P.G. (2013) กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จควรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ การยืนหยัดในความซื่อสัตย์ (Manifest Honesty) ผู้นำจะต้องดำรงด้วยความซื่อสัตย์ไม่แสดงความโลภอยากได้ของผู้อื่น ไม่คอร์รัปชันและปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี

Bron & Trevino (2006; อ้างถึงใน เนาวรัตน์ รอดเพียน, 2560) กล่าวว่า ในปัจจุบันผู้นำที่ถือว่าประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนจะมีคุณสมบัติที่โดดเด่นไม่เฉพาะการมีความสามารถในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณสมบัติอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญมาก

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2554) เสนอว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีความจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเป็นอย่างสูง ต่อเป้าหมาย วิสัยทัศน์ นโยบายและทิศทางการดำเนินงานของแต่ละองค์กร เพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ มีอำนาจในการกำหนดนโยบายระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่สำคัญให้กับคนรอบข้างและผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร

เนาวรัตน์ รอดเพียน (2560) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนเนื่องจากผู้บริหารมีอำนาจเหนือกว่าผู้ตาม การตัดสินใจย่อมส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น ๆ และต้องรับผิดชอบผลของการกระทำนั้น ๆ

พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อการปกครองบุคคลเป็นอันมาก เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ ช่วยประสานความขัดแย้งภายในหน่วยงาน ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร และเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน

จากการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีความสำคัญต่อการบริหารงานและการปกครองบุคคลอย่างมาก ผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างตนเองให้เป็นผู้มีจริยธรรมให้ได้ เพื่อการกำหนดนโยบายระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่สำคัญให้กับคนรอบข้างและผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรเพื่อการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน และมีความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นพื้นฐานทางจริยธรรม

2.1.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีจากแนวคิดของนักการศึกษามีสาระสำคัญดังนี้

จำเริญรัตน์ เจือจันทร์ (2548; อ้างถึงใน สุทัด จันทะสินธุ์, 2560) ได้นำมาสรุปเป็นแนวทางเกี่ยวกับทฤษฎีทางจริยธรรมมีความหลากหลายทั้งจากมุมมองของนักปรัชญา นักจิตวิทยาและนักจริยศาสตร์ เป็นต้น ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพิจารณาหลักคุณธรรมและจริยธรรม ทฤษฎีทางจริยธรรมเชิงจริยศาสตร์ ในแต่ละทฤษฎีจริยธรรมเชิงจริยศาสตร์ ดังนี้

1. ทฤษฎีจริยศาสตร์ของ อริสโตเติล (Aristotle) อริสโตเติล มองว่าคุณธรรมจริยธรรมทำให้มนุษย์มองเห็นแต่สิ่งที่มีคุณค่าเป็นลักษณะคุณธรรมเชิงพุทธิปัญญา ซึ่งเกิดจากการเรียนการสอน การได้รับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และคุณธรรมจริยธรรมที่เกิดจากพฤติกรรมที่อยู่ในธรรมชาติของมนุษย์ ต้องอาศัยการอยู่ร่วมกัน ประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องร่วมกันคุณธรรมจริยธรรมจะต้องมีลักษณะสภาวะความเป็นกลาง ความดีหรือลักษณะทางสายกลางเป็นสิ่งที่ทำได้ยากเพราะต้องสลัดสิ่งที่ติดอยู่ที่ปลายทั้งสองด้านที่เป็นความเข้มข้นและความอ่อนด้อยออกเสียก่อนการทำได้ก็จะเข้าถึงความดี ความดีที่ อริสโตเติล กล่าวถึง คือ การอยู่ดี ทำดีและชีวิตประสบความสุขโดยมุ่งหวังให้ทุกอย่างเป็นไปตามสภาวการณ์หรือเป็นไปตามธรรมชาติอย่างแท้จริง หลักทฤษฎีทางจริยธรรมของ

อริสโตเติล สามารถนำมาปรับใช้กับการบริหารการศึกษาได้เป็นอย่างดีโดยเฉพาะหลักการว่าด้วยความดี ความสุขและทางสายกลาง เป็นต้น การนำมาใช้เพื่อปลูกฝังให้นักเรียน ครู อาจารย์ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ฝักใฝ่ในความดีก็จะทำให้สังคมมีความสงบสุข

2. ทฤษฎีสัมพัทธ์นิยมทางจริยธรรมยึดถือว่าหลักการทางจริยธรรม ทั้งหลายขึ้นอยู่กับการยึดถือของสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ กลุ่มบุคคลในสังคมอื่นอาจจะไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง การยึดถือของคนในสังคมมีพื้นฐานมาจากวัฒนธรรม ประเพณี วิถีประชา วิถีทางการชีวิต ซึ่งยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมาช้านาน ดังนั้นจริยธรรมของสังคมนั้นจึงเป็นเรื่องปรากฏต่อสายตาของผู้ยึดถือ ซึ่งเป็นสิ่งที่ในสังคมนั้นยึดถือร่วมกัน

การยึดถือจริยธรรมแบบสัมพัทธ์นิยมอาจจะมีลักษณะของการตัดสินใจด้วยตนเองหรือให้กลุ่มคนในสังคมเป็นผู้ตัดสินซึ่งถือว่าเป็นข้อยุติไม่สามารถโต้แย้งได้ ซึ่งไม่อาจนำเอาแนวความคิดของสังคมอื่น ๆ มาเป็นข้อโต้แย้งได้ เพราะการตัดสินใจของกลุ่มคนในสังคมเป็นความตั้งใจ แม้ว่าจะเกิดจากความไม่เข้าใจหรือก่อให้เกิดอันตรายก็ตามก็ถือว่าเป็นสิทธิอันชอบธรรมของสังคมนั้นในเวลานั้น นักบริหารจึงต้องมีความระมัดระวังที่จะต้องมีจริยธรรมบนฐานความคิดที่ถูกต้อง

3. ทฤษฎีอรรถประโยชน์เชิงการกระทำและเชิงระเบียบอรรถประโยชน์เชิง การกระทำแถลงว่า การกระทำจะถูกหรือผิดขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงว่าผลของการกระทำนั้นก่อให้เกิดประโยชน์มากน้อยเพียงใด การกระทำที่ถูก คือ การกระทำที่ก่อให้เกิดความสุขหรือหลุดพ้นจากความทุกข์ และเป็นการกระทำที่ให้ผลแห่งความสุขแก่คนจำนวนมากด้วย เรียกการกระทำที่ถูกต้องนี้ว่า เป็นความดี การกระทำที่ผิด คือ การกระทำที่นำความทุกข์ความเดือดร้อนมาสู่คนจำนวนมาก ดังนั้นการกระทำทั้งหลายย่อมมีผลเป็นประโยชน์หรือโทษแก่ผู้ทำตามมาเสมอ ทฤษฎีอรรถประโยชน์เชิงระเบียบ เป็นการมองถึงการจัดระเบียบทางสังคมโดยใช้กฎระเบียบทางสังคมกฎหมายบ้านเมืองมาใช้ เพราะสิ่งเหล่านี้จะให้ความสำคัญของรูปแบบการกระทำที่ต้องเป็นไปตามหลักจริยธรรม โดยมีกฎระเบียบรองรับซึ่งต้องเป็นกฎระเบียบที่ต้องได้รับการยอมรับตามหลักตรรกวิทยาด้วย นักบริหารอรรถประโยชน์ต้องคำนึงถึงหลักการที่จะนำมาใช้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด แต่นักจริยศาสตร์ยังเชื่อว่ากฎระเบียบจะเกิดผลดีต่อสังคมในลักษณะของการประนีประนอมอีกด้วย

4. ทฤษฎีสุขนิยม เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าความสุขเป็นสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับมนุษย์ดังนั้น สิ่งที่ดีคือสิ่งที่พาไปสู่ความสุข และแนวทางในการนำไปสู่ความสุขตามทัศนะของสุขนิยมนี้เน้นไปที่ความสุขที่สัมผัสได้อย่างเป็นรูปธรรม บุญมี แท่นแก้ว (2541; อ้างถึงใน สุทัด จันทะสินธุ์, 2560) กล่าวว่า ความสุขที่เป็นจุดหมายของชีวิตตามความเชื่อนี้แบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ

ประการที่หนึ่ง ความสุขส่วนตน ได้แก่ ความสุขที่เน้นตัวเองเป็นสำคัญและให้คุณค่าของสิ่งนั้นมากที่สุด ความสุขส่วนนี้ได้จากการสัมผัสถูกต้องด้วยอวัยวะรับสัมผัส เช่น ตาดู หูฟัง จมูกได้กลิ่น ลิ้นรับรส และผิวหนังรับความรู้สึก

ประการที่สอง ความสุขส่วนรวม ได้แก่ ความสุขที่เน้นคนส่วนรวมเป็นสำคัญ การแสดงพฤติกรรมที่คนส่วนใหญ่กระทำจึงเป็นสิ่งที่ดี เพราะเป็นการช่วยให้สังคมมีความสุขด้วย หลักธรรมที่

สุขนิยมนำเสนอว่าเป็นความดีสูงสุดและเป็นแนวทางที่นำไปสู่ความสุข หลายประการ เช่น ทางสายกลาง อริยทรัพย์ เบญจศีลเบญจธรรม มงคลชีวิต บุญกิริยาวัตถุ อิทธิบาท

อริยทรัพย์ เป็นต้น โดยเฉพาะธรรมที่เป็นอริยทรัพย์นั้น จำเริญรัตน์ เจือจันทร์ (2548; อ้างถึงใน สุทัด จันทะสินธุ์, 2560) กล่าวว่า นักบริหารการศึกษาสามารถจะนำไปประยุกต์ใช้ได้ในทุกประเด็น ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

1) ศรัทธา การมีความเชื่ออย่างมีเหตุผล

2) ศีล การควบคุมพฤติกรรมทางกาย วาจา ใจให้อยู่ในกฎระเบียบอันดีงามของสังคมซึ่งได้แก่ การมีศีล

3) หิริ การมีความละอายต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น คิดฉ้อราษฎร์บังหลวง

4) โอตัปปะ การมีความอดกลั้นโดยเกรงกลัวที่จะไม่ทำชั่ว

5) พาหุสัจจะ การรอบรู้ รู้ลึกโดยใช้หลักการรับฟังข้อเสนอแนะ รู้จักโต้แย้งด้วยหลักการที่เป็นเหตุเป็นผล รู้จักวิธีการวิเคราะห์ สังเคราะห์และนำไปสู่การบูรณาการเป็นข้อมูล สำหรับการบริหารจัดการการศึกษา

6) จาคะ การมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเสียสละ มีน้ำใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น

7) ปัญญา การมีความรู้ที่กว้างและเห็นจริง มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในเหตุผล รู้ว่าอะไรดีอะไรชั่ว ถูก ผิด มีคุณ มีโทษ มีประโยชน์หรือไม่มีประโยชน์ เป็นต้น นักบริหารหากว่าต้องการจะประสบความสำเร็จและมีความสุขทั้งในส่วนตนและในส่วนรวม จะต้องเป็นผู้ที่มีอริยทรัพย์ในตน โดยมุ่งยึดหลักการแห่งวิชาชีพของตนว่าองค์กรทางการศึกษาเป็นองค์กรที่บ่มเพาะภูมิปัญญา ตลอดจนมุ่งสร้างและสั่งสมความดี เป็นแหล่งปลูกฝังคุณธรรมเพื่อความสุขในการดำรงชีวิต

5. ทฤษฎีจริยธรรมของ คานท์ (Kant) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงคุณค่าของการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม ว่าต้องเป็นเจตนาที่ดีและเกิดจากความตั้งใจจริง หรือมีมูลเหตุที่จูงใจให้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยเริ่มจากเหตุการณ์จูงใจที่ดีจะเป็นเงื่อนไขในการกระทำดีและผลจากการกระทำดีนั้นจะเป็นผลดีและมีประโยชน์ การกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นหลักสากล เป็นลักษณะของการกระทำตามหน้าที่และการให้ความเคารพยำเกรง มีเงื่อนไขและมีความเด็ดขาด โดยใช้ คติบท (Maxim) เป็นลักษณะการบรรยายการกระทำเชิงอัตนัยโดยมีพื้นฐานที่ดี และมีความรู้สึกแฝงด้วยเจตนาดีเสมอ ตามหลักการของคานท์ ผู้บริหารจะต้องทำตามหน้าที่บริหารการศึกษาให้ก่อประโยชน์ต่อบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องในด้านการศึกษา และสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ต้องรู้ว่าหน้าที่ของตนคืออะไร

6. ทฤษฎีแบบแผน จากแนวความคิดของ รอสส์ (Ross) กล่าวว่า แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับหน้าที่จะเป็นหลักเด่นสำคัญที่ต้องพิจารณาก่อน โดยกำหนดให้หน้าที่เป็นเงื่อนไขซึ่งผูกพันกับข้อเท็จจริง ถือว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น ความซื่อสัตย์การชดใช้ ความกตัญญู ความยุติธรรม เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องมีการจัดลำดับความสำคัญและตรวจสอบการกระทำว่าตกอยู่ในรายการใด ดังนั้น การได้ประโยชน์จากการกระทำ การพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมการมีเจตนาที่จะไม่ทำร้ายผู้อื่น ความมีเมตตา กรุณาและความพยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้ผู้อื่นได้รับความทุกข์ ดังนั้นการ

กระทำที่ถูกต้อง คือ การกระทำตามหน้าที่โดยเฉพาะในกรณีที่ไม่มีทางเลือก แต่ถ้ามีทางเลือกก็จะต้องจัดลำดับทางเลือกที่ให้ประโยชน์สูงสุดเป็นอันดับแรกในการกระทำ (จำเริญรัตน์ เจือจันทร์, 2548; อ้างถึงใน สุทัด จันทะสินธุ์, 2560, หน้า 23-26)

7. ทฤษฎีอาเวค เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึง จริยภาษา เนื่องจากมนุษย์ใช้ภาษาเป็นเครื่องมือสะท้อนความคิดและอารมณ์ ความสำคัญของจริยภาษาจึงเป็นภาษาที่แสดงถึงจริยธรรม การออกคำสั่ง คำขอร้อง ทั้งที่เป็นภาษาเขียนและภาษาพูดต่างแฝงด้วยอารมณ์ทั้งสิ้น ดังนั้นการแสดงออกจึงเป็นความรู้สึกของผู้สื่อสารซึ่งอาจจะไม่เกี่ยวกับข้อเท็จจริงและยังไม่สามารถแยกภาษาและการกระทำออกจากกันได้

ดังนั้นผู้บริหารต้องตระหนักว่า อารมณ์ของบุคคลต่อสถานการณ์ในขณะนั้นจึงมีทั้งทางบวกและทางลบในประเด็นเดียวกัน ถ้าเห็นเหตุการณ์ในทางลบ การตัดสินจริยธรรมโดยอาศัยภาษาที่แสดงอารมณ์ ก็จะใช้ภาษาแสดงอารมณ์ชักชนให้คนอื่นหยุดการกระทำนั้น แล้วผลของการกระทำก็เป็นความดี การแสดงอารมณ์ในทางบวกต่อสิ่งใดก็จะเกิดอารมณ์ดีต่อสิ่งนั้นเพราะความเชื่อและความรู้สึกทางอารมณ์เป็นสิ่งแยกกันไม่ออกจึงทำให้เกิดอารมณ์ที่รุนแรงต่อสิ่งที่ไม่ดีและสิ่งที่ดีได้เสมอ ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคล

8. ทฤษฎีบัญญัตินิยม เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงเรื่องการสื่อสารด้วยการใช้ภาษา การบัญญัติความใด ๆ ต้องใช้ภาษาเป็นเครื่องมือในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจ เป็นการกำหนดหรือชี้แนะที่เป็นแนวทางเลือก ผู้บริหารต้องตระหนักว่า ข้อบัญญัติไม่ใช่เป็นข้อห้ามแต่เป็นข้อเสนอแนะว่าไม่ควรทำเพื่อให้การใช้ลักษณะของการบัญญัติเป็นข้อกำหนดต่าง ๆ ที่ถือเป็นกติกาขององค์กรหรือสังคมที่จะต้องรับรู้ร่วมกัน เนื่องจากแนวทางเลือกอาจมีมากมายหลายประการการมองมุมมองในเชิงเปรียบเทียบอย่างหลากหลาย และประเมินให้ได้ว่าแนวทางที่เลือกแล้วนี้ดีกว่าแนวทางทางเลือกอื่น ๆ

Peaget.J. (2008) พัฒนาทางสติปัญญาของเพียเจต์ เน้นเกี่ยวกับกระบวนการทำงานภายในตัวบุคคลมากกว่าการรับรู้ภายนอก โดยภาวะขาดความสมดุลในการปรับตัวจะทำหน้าที่เป็นแรง จูงใจหรือตัวกระตุ้นให้เป็นคนเรียนรู้และคิดหาเหตุผล การพัฒนาทางด้าน สติปัญญาของมนุษย์จะพัฒนาควบคู่ไปกับการเติบโตด้านวุฒิภาวะหรือพัฒนาตามลำดับการแบ่งวัยของมนุษย์ กล่าวคือ เด็กจะเริ่มรับรู้หรือเรียนรู้กฎเกณฑ์และสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่เป็นรูปธรรมก่อน จากนั้นจึงพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งสามารถรับรู้และเข้าใจสิ่งที่เป็นนามธรรมได้ เพียเจต์แบ่งพัฒนาการของมนุษย์เป็น 4 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การเรียนรู้ด้วยประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว อายุ 0-2 ปี เป็นช่วงที่เด็กรับรู้และเรียนรู้สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ โดยการสัมผัสทางตรง

ระยะที่ 2 การคิดก่อนปฏิบัติการ อายุ 2-7 ปี เป็นระยะที่เด็กสามารถใช้ภาษาได้มากขึ้น การรับรู้ และสามารถเรียนรู้สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ยังมีขอบเขตจำกัด

ระยะที่ 3 การคิดแบบรูปธรรม อายุ 7-12 ปี เป็นระยะที่เด็กสามารถคิดและแก้ปัญหาที่เป็นรูปธรรมง่าย ๆ และไม่ซับซ้อนได้ เช่น แยกประเภทของสิ่งต่าง ๆ ได้ บอกความสัมพันธ์ของ

สิ่งที่เป็นรูปธรรมได้ ความคิดแบบรูปธรรมนี้เป็นพื้นฐานของการคิดทางตรรกศาสตร์และการคิดเชิงระบบต่อไป

ระยะที่ 4 การปฏิบัติการเชิงระบบ อายุตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป เป็นระยะที่เด็กสามารถแก้ปัญหาที่เป็นนามธรรมได้ หรือแก้ปัญหาตามหลักตรรกศาสตร์ได้อย่างสมเหตุสมผล และพัฒนาความคิดอย่างเป็นระบบ สามารถกำหนดการให้เหตุผลได้ สามารถตั้งสมมติฐาน ทดสอบสมมติฐานและสรุปผลจากการทดสอบสมมติฐานได้

Peaget.J. (1965) พัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจต์ แบ่งออกเป็น 3 ขั้น ดังนี้

ขั้นก่อนจริยธรรม เป็นระดับจริยธรรมของเด็กอายุ 0-2 ปี ซึ่งยังไม่สามารถรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างละเอียดทำให้ความคิดในการตัดสินความถูกผิดของการกระทำ หรือความคิดในการเลือกกระทำหรือไม่กระทำเป็นไปตามความต้องการทางร่างกายหรือความคิดเห็นของคนใกล้ชิด

ขั้นปฏิบัติตามคำสั่ง เป็นระดับจริยธรรมของเด็ก อายุ 2-8 ปี ซึ่งสามารถเรียนรู้สิ่งแวดล้อมและบทบาทที่ควรปฏิบัติต่อผู้อื่นได้ สามารถประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบได้ ตัดสินใจได้ว่าสิ่งใดควรกระทำหรือไม่ควรกระทำได้ด้วยตนเอง เริ่มรับรู้และกระทำตามความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองมากขึ้น หรือใกล้เคียงกับการกระทำตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของสังคม

ขั้นเหตุผลของตนเองเป็นระดับจริยธรรมของเด็ก อายุ 8 ปีขึ้นไป สามารถคิดและตัดสินใจได้ด้วยเหตุผลของตนเอง เริ่มปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรมสังเกตและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้ถูกต้องมากขึ้น ประพฤติปฏิบัติเพื่อตอบสนองพัฒนาการด้านจิตใจมากขึ้น

Kohlberg (1976) พัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอ์ก ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินจริยธรรมของบุคคลโดยการแบ่งขั้นพัฒนาการทางสติปัญญาและจริยธรรมของเพียเจต์ ดังนี้

1) การลงโทษ และการเชื่อฟัง อายุ 2-7 ปี

2) การแสวงหารางวัล หรือการสนองความต้องการ อายุ 7-10 ปี

3) การทำตามสิ่งที่ผู้อื่นเห็นชอบ หรือการคาดหวังทางสังคม อายุ 10-13 ปี

4) การทำหน้าที่ทางสังคมหรือระบบสังคมและมโนธรรม อายุ 13-16 ปี

5) การทำตามคามั่นสัญญาหรือสัญญาสังคมและสิทธิส่วนบุคคล อายุ 16 ปี

6) การยึดถืออุดมคติสากลหรือจริยธรรมสากล (วัยผู้ใหญ่)

โคลเบอร์ก แบ่งคุณลักษณะทางจริยธรรมของบุคคลออกเป็น 4 ลำดับ ขั้นคือ

1) ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้เกี่ยวกับสังคมและสามารถบอกได้ว่าการกระทำชนิดใดดีและควรกระทำ การกระทำชนิดใดเลวและไม่ควรกระทำพฤติกรรมลักษณะใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ความรู้เชิงจริยธรรมหรือความรู้เกี่ยวกับค่านิยมทางสังคมจึงเปลี่ยนแปลงไปตามระดับอายุ ระดับการศึกษา พัฒนาการทางสติปัญญาและความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ทางสังคมและศาสนา

2) เจตคติเชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้หรือความรู้สึกต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่าง ๆ ในทางที่ชอบหรือไม่ชอบมากน้อยเพียงใด เจตคติเชิงจริยธรรมของบุคคลมักจะสอดคล้องกับ

ค่านิยมของสังคมและการทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้น ควรทำนายตามเจตคติเชิงจริยธรรม ซึ่งสามารถทานายได้เที่ยงตรงมากกว่าการทานายตามความรู้เชิงจริยธรรม

3) เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เหตุผลที่บุคคลใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกหรือไม่เลือกกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นเหตุจูงใจซึ่งอยู่เบื้องหลังการกระทำของบุคคล อย่างไรก็ตาม บุคคลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับที่แตกต่างกัน อาจมีการกระทำที่คล้ายคลึงกัน หรือมีการกระทำที่แตกต่างกันก็ได้ เหตุผลเชิงจริยธรรมยังมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางสติปัญญาและทางอารมณ์ด้วย

4) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคมและปฏิเสธการแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสังคม พฤติกรรมเชิงจริยธรรมมีความสำคัญ ต่อความสงบสุขและความมั่นคงของสังคมอย่างยิ่ง จึงเป็นหน้าที่ของสมาชิกในสังคมที่จะต้องอบรมและปลูกฝังเยาวชนให้เป็นผู้มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอย่างมั่นคง

Esteban (1990) การสร้างเสริมมโนธรรมและคุณธรรมของเอสเตบาน มีความเชื่อว่าความแตกต่างทางอายุจะมีผลทาให้การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกันไป ทั้งนี้เนื่องจากพัฒนาการทางสมอง ประสบการณ์และความสามารถ ความสามารถในการตัดสินใจที่แตกต่างกันจะส่งผลให้ตัวคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกันไปด้วย จึงได้เสนอคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะกับเด็กแต่ละวัย พร้อมกับแนวทางในการสร้างเสริมมโนธรรมและคุณธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ ของการศึกษาเพื่อสร้างค่านิยม (Values Education) เนื่องจาก มโนธรรมเป็นเรื่องของความสามารถของบุคคลในการตัดสินประเด็นทางจริยธรรม และการรู้จักนำหลักศีลธรรมมาใช้อย่างมีเหตุผลและถูกต้องในสถานการณ์ต่าง ๆ ในขณะที่คุณธรรมเป็นคุณภาพของจิตใจ ซึ่งจัดเป็นหลักพื้นฐานของการเลือกการตัดสินใจ เอสเตบาน มีความเห็นว่า คุณธรรมเป็นลักษณะที่สามารถพัฒนาได้ตามพัฒนาการของแต่ละวัย เนื่องจากเยาวชนในแต่ละวัยมีเงื่อนไข มีปัจจัยของชีวิตแตกต่างกันจุดเน้นเพื่อการพัฒนาคุณธรรมแต่ละตัว จึงแตกต่างกัน

Bandura (1977) ทฤษฎีของแบนดูราได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามแนวทางการเรียนรู้ทางสังคมไว้ ดังนี้

1) สิ่งที่เรียนรู้ โดยการเรียนรู้ของบุคคลเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ซึ่งกลายเป็นความเชื่อที่มีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมและเมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นบุคคลก็จะมีความคาดหวังล่วงหน้าเกี่ยวกับการเกิดของผลจากการกระทำนั้นได้ทำให้ตัดสินใจได้ว่าควรทำหรือไม่ควรทำ

2) วิธีการเรียนรู้ กล่าวคือ การเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ซึ่งมีทั้งประสบการณ์ตรงและประสบการณ์ทางอ้อมโดยการสังเกต อ่าน ฟัง การบอกเล่าที่เกิดจากกับผู้อื่นทำให้บุคคลมีการเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง

3) ความเชื่อ ผลจากการเรียนรู้อยู่ในรูปของความเชื่อว่าสิ่งหนึ่งจะสัมพันธ์กับอีกสิ่งหนึ่ง ทั้งนี้เกิดจากการสังเกตและการคิดของบุคคล รวมทั้งการบอกเล่าจากบุคคลอื่น ความเชื่อนี้สามารถกำหนดพฤติกรรมของบุคคลได้

4) การควบคุมพฤติกรรมด้วยความรู้และความเข้าใจ บุคคลมีความรู้ความเข้าใจได้และสามารถถ่ายทอดสิ่งที่ตนรู้ได้ รวมทั้งมองเห็นผลการกระทำที่จะเกิดตามมาซึ่งอาจดีหรือเลว ทำให้สามารถตัดสินใจได้ว่าควรทำหรือไม่ควรทำ

5) จริยธรรม เป็นหลักเกณฑ์ กฎเกณฑ์ แนวทางของการประพฤติปฏิบัติโดยบุคคลสามารถประเมินได้ถึงความผิดถูกของการกระทำ

6) การบังคับตนเอง กล่าวคือ บุคคลสามารถบังคับตนเองที่จะประพฤติหรือละเว้นการประพฤติได้ตามมาตรฐานของตนเอง ตามการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและอ้อมของตนโดยความสามารถในการบังคับตนเองนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขทางสังคม หากการเสริมแรงเป็นไปในทางบวกก็มีแนวโน้มที่จะละเว้นไม่ปฏิบัติในสิ่งไม่ดีและประพฤติในสิ่งดีงาม

ดวงเดือน พันธุนาวิน (2551) ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม อธิบายถึงทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมว่าพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งนั้นมีลักษณะทางจิตใจที่สำคัญ 5 ประการ โดยทฤษฎีนี้เปรียบเทียบพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนดีและคนเก่งเหมือนผลไม้บนต้น เช่น ผลมะม่วงจะได้ผลมะม่วงดกและผลใหญ่หวานอร่อยนั้น ลำต้นและรากต้องสมบูรณ์โดยเปรียบเทียบลักษณะทางจิตใจ 5 ประการว่าเปรียบเหมือนส่วนลำต้นของจริยธรรมซึ่งเป็นสาเหตุของพฤติกรรม ดังนี้

1) ทัศนคติ คุณธรรม ค่านิยม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมคนดีและคนเก่ง คือ มีความพอใจและเห็นความสำคัญของความดีงาม เห็นโทษของความชั่วร้ายต่าง ๆ พร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมที่ยึดคุณธรรมเป็นหลัก

2) เหตุผลเชิงจริยธรรม หรือการเห็นแก่ผู้อื่น ส่วนรวม ประเทศชาติ และหลักสากลมากกว่าตนเอง

3) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน สามารถคาดการณ์ไกลและสามารถควบคุมตนให้อดให้รอได้อย่างเหมาะสม

4) ความเชื่ออำนาจในตน เชื่อว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนเป็นเพราะการกระทำของตนเองมากกว่าการเกิดจากการบังเอิญ โชคเคราะห์หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์คือเชื่อว่าทำดีได้ดี ทำชั่วจะต้องได้รับโทษ

5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความมุมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน

2.1.5 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อนำมาทำการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังนี้

Josephson Institute of Ethics (2009) กล่าวว่า เสาหลักของคุณลักษณะ 6 ประการของการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) ความเคารพ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความยุติธรรม 5) ความเอื้ออาทร และ 6) ความเป็นพลเมืองดี

DuBrin (2010 ; อ้างถึงใน พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์,ดร. (สาคร ชิงฺกโร, 2557) ได้นำเสนอพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ 5 ประการ ดังนี้ มีความซื่อสัตย์ เชื่อถือได้ และมีศีลธรรม

กับคนอื่น (be honest and trustworthy and have integrity in dealing with others) มีความใส่ใจต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (pay attention to all stakeholders) เสริมสร้างความร่วมมือในกลุ่ม (build community) เคารพในความเป็นปัจเจกบุคคล (respect the individual) และทำงานแบบปิดทองหลังพระ (accomplish silent victories) ทำนองเดียวกับ

Northouse (2010; อ้างถึงใน ศุภกร จันทราวุฒิกร, 2562) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบอันเป็นหลักการสำคัญ (principle) ที่ผู้นำเชิงจริยธรรมพึงคำนึงถึงในการปฏิบัติ 5 ประการ ดังนี้

1. การเคารพให้เกียรติผู้อื่น (respect others) เป็นเรื่องของการยอมรับศักยภาพหรือความสามารถของผู้ตาม โดยผู้นำจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการเพื่อสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นการให้เกียรติผู้ตาม การเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์การเอาใจเขามาใส่ใจเรา การยอมรับโดยปฏิบัติต่อผู้ตามเป็นอย่างดี

2. การให้บริการคนอื่น (serves others) ผู้นำจะต้องรู้จักการให้บริการผู้ตามในเรื่องต่าง ๆ เพื่อสนับสนุน โน้มน้าวจูงใจให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย โดยการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เช่น สุขภาพ เป็นต้น

3. การแสดงออกถึงความยุติธรรม (shows justice) ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงความเที่ยงธรรม ยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง ต้องแสดงให้ทุกคนในองค์การเกิดความมั่นใจหรือเชื่อมั่นในตัวผู้นำ มีความโปร่งใส ชัดเจน ตรงไปตรงมาสามารถตรวจสอบได้ในกระบวนการบริหารจัดการ เช่น ด้านการเงินสวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

4. การยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต (manifests honesty) ผู้นำจะต้องดำรงไว้ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสดงออกถึงการอยากได้สิ่งของผู้อื่น ความโลภ ไม่คอรัปชั่น และปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

5. การเสริมสร้างความร่วมมือในกลุ่ม (builds community) ผู้นำจะต้องพยายามหาโอกาสสร้างสรรค์การทำงานร่วมกับทีมงาน เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการตกลงร่วมกัน หรือกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนทำงานให้สำเร็จด้วยกัน ซึ่งต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมหรือค่านิยมกลุ่ม ไม่สร้างแรงกดดันเรื่องงาน หรือมุ่งงานจนเกินไปในขณะเดียวกันก็ใส่ใจเรื่องงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติโดยติดตามดูแลทีมงานเป็นอย่างดี ให้กำลังใจและพัฒนาทีมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Yukl (2010) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) โดยเขาได้ใช้เกณฑ์ (Criterion) เป็นตัวกำหนดถึงพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่ไร้จริยธรรม เป็นตัวชี้วัดในประเด็น 8 ข้อ ดังนี้

1. การใช้อำนาจและการใช้อิทธิพลของผู้นำ (Use of leader power and influence) เขามองว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะไม่ค่อยใช้อำนาจ แต่จะใช้หลักการบริการผู้ตามในองค์กร

แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่ไร้จริยธรรม (Unethical Leadership) มักจะใช้ความพึงพอใจในระดับบุคคลเป็นตัวชี้วัด

2. ความซื่อสัตย์ (Integrity of leader behavior) ในพฤติกรรมของผู้นำผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะปฏิบัติในทิศทางที่สอดคล้องกับค่านิยมที่นำมาใช้ในองค์กร ในทางตรงกันข้ามผู้นำที่ไร้จริยธรรม จะมองไปที่อะไรคือสิ่งที่เป็นประโยชน์และไปถึงเป้าหมายของบุคคลตามที่เขาต้องการ

3. ด้านการให้ความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง (Cooperation of partition) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมองว่าเมื่อไหร่ก็ตามที่มีโอกาสเป็นไปได้ของเขา เขาจะพยายามสร้างความสมดุลและใช้หลักการบูรณาการเพื่อให้เกิดความร่วมมือ แต่ผู้นำที่ไร้จริยธรรมให้ความนิยมกับผู้ใกล้ชิดที่ชื่นชอบผู้ซึ่งเสนอสิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ให้

4. ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์สำหรับองค์กร (Development of a vision) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมองการพัฒนาวิสัยทัศน์บนการเติมเต็มเกี่ยวกับความต้องการค่านิยม และแนวความคิดของผู้ตามเป็นส่วนใหญ่ แต่ผู้นำที่ไร้จริยธรรมจะพยายามนำเสนอวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จขององค์กรเพียงอย่างเดียว

5. ด้านความเสี่ยงของการตัดสินใจของผู้นำ (Risk taking in leader Decisions and actions) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความกล้าหาญและยินดีที่จะจัดการกับความเสี่ยงและการปฏิบัติสำหรับบุคคลเพื่อทำให้บรรลุภารกิจและความสำเร็จของวิสัยทัศน์ แต่ผู้นำที่ไร้จริยธรรม จะหลีกเลี่ยงการตัดสินใจที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงของบุคคล

6. ด้านการสื่อสารหรือการเปิดเผยข้อมูล (Communication of relevant information about operations) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเปิดเผยข้อมูลที่สมบูรณ์และสำคัญเมื่อถึงเวลาที่เหมาะสมเกี่ยวกับเหตุการณ์ ปัญหาและการปฏิบัติ แต่ผู้นำที่ไร้จริยธรรมสร้างภาพลวงตา บิดเบือนข้อเท็จจริง มีความลำเอียงในการรับรู้ของผู้ตามเกี่ยวกับปัญหา กระบวนการในการดำเนินงาน

7. ด้านการตอบสนองต่อคำวิจารณ์ และความไม่เห็นด้วยของผู้ตาม (Response to criticism and dissent by followers) จะให้กำลังใจในการค้นหาคำตอบที่ดีกว่าในการแก้ปัญหา แต่ผู้นำที่ไร้จริยธรรมจะไม่ให้กำลังใจและจะยับยั้งการประเมินผลงานจะไม่เห็นด้วย

8. ด้านการพัฒนาทักษะผู้ตามและความเชื่อมั่นในตนเอง (Development of follower skills and self-confidence) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะใช้การสอนงาน กำกับ ติดตาม การอบรมพัฒนาผู้ตามอย่างครอบคลุม แต่ผู้นำที่ไร้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะไม่ให้ความสนใจในการพัฒนาผู้ตาม ในเรื่องดังกล่าวจะขึ้นอยู่กับผู้นำเท่านั้น

กระทรวงศึกษาธิการ พระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ไว้ในมาตรา 5 ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย (1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ (3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม

มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ (7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ มาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินความถูกผิด การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สาระสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม (2564) กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในฝ่ายบริหารมาตรา 5 มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย (1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (2) ซื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ (3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ (7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

คำพร กองเตย (2560) ศึกษาเอกสารงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การแสดงออกถึงความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงความจงรักภักดี การให้เกียรติและเคารพตนเอง

2. การแสดงออกถึงความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ ด้วยความเป็นกลางและมีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

3.การแสดงออกถึงความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ความสุภาพ และการยอมรับผู้อื่น

4. การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง

5. การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ความโปร่งใสในการทำงาน ความจริงใจกับผู้อื่น การปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา และการไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง

เนาวรัตน์ รอดเพียน (2560 หน้า 7) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรมของผู้ปริหารโรงเรียน ในลักษณะของผู้บริหารที่ดี แสดงออกผ่านการกระทำในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ทุกคนเห็นว่าตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความดีมีเหตุผล มีความชอบธรรมมุ่งประโยชน์และความสุขส่วนรวมและเป็นที่ยอมรับของสังคม ประกอบด้วย 4 ลักษณะดังนี้

1) ความเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารตามหลักคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ ได้แก่ ขยัน ประหยุด ซื่อสัตย์ มีวินัย สุภาพ สะอาด สามัคคีและมีน้ำใจ

2) ความน่าเชื่อถือ หมายถึง การมีน้ำเสียงที่น่าฟัง พูดเข้าใจง่าย มีความมั่นคงทางอารมณ์ กิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับทางสังคม การแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ รับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้าใจและพูดถึงผู้อื่นในสิ่งที่ดี

3) การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ที่ยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติ โดยปฏิบัติดังนี้ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่ต้องการควบคู่กับจริยธรรม กำหนดทางเลือกโดยนำเอาจริยธรรมเข้ามาร่วมพิจารณาด้วย วิเคราะห์ตัวเลือกอย่างรอบคอบ ตัดสินใจเลือกตัวเลือกโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม และนำการตัดสินใจไปปฏิบัติโดยคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4) การให้บริการที่ดี หมายถึง การอำนวยความสะดวกของผู้บริหารที่มีต่อผู้มารับบริการด้วยอัธยาศัยที่ดี มีความกระตือรือร้น ตรงต่อเวลาในการให้บริการและมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหา สร้างความพึงพอใจแก่ผู้มารับบริการ

ศุภกร จันทราวุฒิกร (2562) ได้สังเคราะห์หลักการพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้ง หลายรวมกันพากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ดีงาม โดยถูกต้องตามธรรมและด้วยความยุติธรรม เป็นผู้มีความประพฤติสุจริตเป็นแบบอย่างที่ดีงาม ประพฤติเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เป็นผู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้อื่น เพื่อความรักใคร่ สามัคคี ซื่อสัตย์สุจริต และไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน ในที่นี้เป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 6 ประการ ได้แก่

1. การเคารพให้เกียรติผู้อื่น (respect others) หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกของผู้นำด้วยการเคารพและให้เกียรติในสิทธิการแสดงออกทางความคิด และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ตาม เพื่อสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่ การยอมรับศักยภาพหรือความสามารถของผู้ตาม รับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการ การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การเคารพให้เกียรติผู้ตามสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และตำแหน่งหน้าที่การงานของเขา

2. การให้บริการคนอื่น (serves others) หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกของผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้บริการผู้ตามให้เกิดความประทับใจ โดยให้การสนับสนุน ส่งเสริมในการปฏิบัติงาน เพื่อโน้มน้าวจูงใจให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ การวางตัวเป็นกันเองกับผู้ตาม การสนับสนุนงบประมาณ/วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน การสอดส่องและช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการด้านครอบครัว และสุขภาพ การช่วยเหลือผู้ตามเมื่อเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ

3. การใช้อำนาจและการใช้อิทธิพลของผู้นำ (Use of leader power and influence) หมายถึง ลักษณะการใช้อำนาจและอิทธิพลของผู้นำที่เป็นไปโดยยึดหลักความถูกต้องชอบธรรม และประโยชน์ส่วนรวมเป็นใหญ่ ไม่ลุแก่อำนาจ กระทำการตามอำเภอใจหรือตามความต้องการของตนเอง

ทั้งไม่เป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลบางคน บางกลุ่ม ได้แก่ การเว้นการตั้งกฎระเบียบคำสั่งโดยไม่เป็นธรรม การไม่ใช่อำนาจสั่งการ ดุด่า ขู่เข็ญผู้ตามเพื่อให้ปฏิบัติตามความพอใจของตน ความเป็นผู้มีวิจารณญาณ รอบคอบ ในการลงโทษทางวินัยตามเหตุผลการบริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

4. การแสดงออกถึงความยุติธรรม (shows justice) หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงออกให้เห็นถึงความเที่ยงธรรม ยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง เป็นพฤติกรรมแสดงให้ผู้ตามในองค์กรเกิดความมั่นใจหรือเชื่อมั่นในตัวผู้นำว่า มีความโปร่งใส ชัดเจน ตรงไปตรงมา ได้แก่ การบริหารจัดการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และสวัสดิการอื่น ๆ โดยเสมอภาค การตัดสินปัญหา/ความขัดแย้งในองค์กรด้วยความยุติธรรม ปราศจากความลำเอียง การยกย่องและให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานดีเด่นโดยเสมอหน้า

5. การยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต (manifests honesty) หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่ยึดมั่นธำรงไว้ ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสดงออกถึงความโลภ หรือความทุจริต (Corruption) โดยปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อบุคคลในองค์กร ได้แก่ การไม่รำร้องขอเงินทองหรือเรียกผลประโยชน์อื่นใดเป็นค่าตอบแทนแก่ตนเองในทางมิชอบ การไม่แสดงพฤติกรรมอันชวนสงสัยแก่ผู้ตามว่า เป็นการทุจริต (Corruption) ความเป็นผู้มีสัจจะในการกระทำและพูด คือ พูดอย่างไรทำเช่นนั้นไม่บิดพลิ้วจากสัญญาที่ได้ตกลงไว้ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในด้านความซื่อสัตย์สุจริตและสั่งสอนผู้ตามให้ดำรงตนในความซื่อสัตย์สุจริตด้วย

6. การเสริมสร้างความร่วมมือในกลุ่ม (builds community) หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่มีพลังขับเคลื่อน สร้างสรรค์ให้เกิดการทำงานร่วมมือกันของทีมงานด้วยดีเพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการตกลงร่วมกัน หรือกำหนดเป้าหมายร่วมกันตลอดจนทำงานให้สำเร็จด้วยกัน ได้แก่ การสร้างความร่วมมือโดยคำนึงถึงวัฒนธรรมหรือค่านิยมกลุ่ม ไม่สร้างแรงกดดันหรือมุ่งงานจนเกินไป การมอบหมายงาน การจัดวางตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามความสามารถ การดูแลเอาใจใส่ วางแผน ประสานงาน ติดตาม แก้ไขปัญหาของทีมงานเป็นอย่างดี การให้กำลังใจและพัฒนาทีมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไว้ว่า คุณลักษณะของความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรมอันเหมาะสมก่อเกิดประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษา อำนวยให้บริหารจัดการสถาบันบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ความไว้วางใจ ความเคารพ ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น ความมั่นคง มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความเป็นผู้นำและมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย ดังนี้ 1) ความซื่อตรง ความมั่นคงและความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน 2) ทักษะทั้งในงานและมนุษยสัมพันธ์ 3) ความสามารถในการพยากรณ์และมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา 4) มีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ตามทั้งกายและจิตใจ และ 5) การเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

2. ความเคารพ หมายถึง ความตระหนัก ซาบซึ้ง รู้ถึงคุณความดีที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่น หรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดการยอมรับนับถือด้วยใจจริงแล้วแสดงความนับถือด้วยความอ่อนน้อมอ่อนโยน อย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย คือ 1) ความสุภาพ 2) การให้เกียรติ 3) ยอมรับความคิดต่างของผู้อื่น

3. ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย คือ 1) การตัดสินใจอย่างเป็นกระบวนการ 2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ 3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่ายอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย คือ 1) มีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) มุ่งมั่นในผลงาน 3) ปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน 5) พากเพียรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน 6) ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564 หน้า 9-11) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการสร้างอิทธิพลจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านนความประพฤติ การกระทำ และการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการขอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาประกอบด้วย

1) ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน กล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัวเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส มีความเมตตากรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม ทั่วถึง สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงานได้ทันท่วงที

2) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจเอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดครอบคอบระมัดระวัง เสร็จตามกำหนดเวลา ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายาม อดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความผิดชอบ ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่แก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์

3) ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประ โยชน์ทับซ้อน ไม่ยักยอกทรัพย์สมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเองที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประ โยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นผู้ที่สำรวม รักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงานและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

4) ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อตรงมั่นคง สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา มีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความสามารถเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย ใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา หลีกเสี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ใต้บังกับบัญชา รักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปาก รวมถึงให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร และมีความผูกพัน เต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ

5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทีแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผู้ที่ขวนขวายหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ ให้ความรู้ผู้ร่วมงานเพื่อสร้างความก้าวหน้า พัฒนาคุณภาพของงานให้สูงขึ้น มีการพัฒนา ปรับปรุงผลงานของตนเองและผู้ร่วมงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เข้าใจเป้าหมาย เนื้อหาของงาน มีความสามารถประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจได้ตรงกัน มีความสามารถในการบริหารความเสี่ยง ความคุ้มค่าของผลงาน ใช้งบประมาณทรัพย์สินและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความประหยัด คุ้มค่า

6) ด้านความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่ดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึ่งตนเองเรียบง่าย พอประมาณไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม ยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมทุกร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง อีกทั้งเป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติ งานบรรลุเป้าหมาย ให้ความเป็นอิสระสร้างทางเลือกแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบรวมทั้งการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กร

7) ด้านความเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รอบรู้ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคม มีจิตสาธารณะในการให้บริการ ดำรงตนเป็นประ โยชน์ต่อสังคม โดยยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ เป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์วัฒนธรรม รักษาสิ่งแวดล้อม ปกป้องและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ไม่ละเมิดล่วงล้ำสิทธิ เสรีภาพของบุคคลอื่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพในมติเสียงส่วนมากมีความเป็นกลางทางการเมืองการปกครอง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับของสังคม และปฏิบัติตนเป็นเพื่อนที่ดีต่อผู้ร่วมงานในทุกโอกาส

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564 หน้า 349-353) ซึ่งได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตามแนวคิดของนักวิชาการ แล้วทำการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไว้ดังนี้

1) ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงลักษณะความเป็นนำด้านคุณธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และเป็นความคาดหวังของชุมชน ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในโรงเรียนมีความสามารถในการบริหารงาน และการจัดการในองค์กร กำหนดพันธกิจนโยบายที่ดีมีทักษะในการมอบหมาย และมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน นำไปสู่เป้าหมาย เป็นที่ยอมรับของสังคม

2) ความซื่อสัตย์ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเอง และผู้อื่นต่อหน้าที่การงานต่อคำมั่นสัญญาแบบแผนระเบียบกฎเกณฑ์ และความถูกต้องดีงามทั้งหลาย พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อสายตาของผู้อื่นและบุคคลรอบข้างมีสัจจะ พูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล พูดคำไหนเป็นคำนั้นเป็นที่เคารพรักนับถือว่าเป็นคนมีเกียรติ ความซื่อสัตย์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและเป็นที่ต้องการในทุกองค์การ ความซื่อสัตย์ นอกจากจะหมายถึง การรักษาความลับ ผลประโยชน์ และทรัพย์สินต่าง ๆ ความซื่อสัตย์ยังหมายรวมไปถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง

3) ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ แสดงให้เห็นถึงความสามารถใจการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันเป็นผู้มีเหตุมีผลตลอดจนไม่เอารัดเอาเปรียบให้เกียรติ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

4) ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 12 แหล่ง ดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) และเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ตารางสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ \ แหล่งอ้างอิง	Josephson Institute of Ethics (2009)	DuBrin (2010)	Gary Yukl (2010)	Northouse (2010)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551)	เนาวรัตน์ รอดเพียน (2560)	คำพร กองเตย (2560)	ศุภกร จันทราวุฒิกร (2562)	พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563)	ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564)	เอกภักดิ์ ฉ่ำเณี (2564)	ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1. ความไว้วางใจ	√							√		√	√	√	5	41.67
2. ความเคารพ	√	√		√				√	√	√	√		7	58.33
3. ความยุติธรรม	√			√	√	√		√	√	√	√	√	9	75.00
4. ความรับผิดชอบ	√				√	√		√		√	√		6	50.00
5. การให้บริการ				√			√		√				3	25.00
6. การใช้อำนาจ			√						√				2	16.67
7. ความซื่อสัตย์		√	√	√	√	√		√	√		√	√	9	75.00
8. ความร่วมมือ		√	√	√					√				4	33.33
9. การมีวิสัยทัศน์			√										1	8.33
10. การตัดสินใจ			√				√						2	16.67
11. การสื่อสาร			√										1	8.33
12. การตอบสนอง			√										1	8.33
13. ความเชื่อมั่นในตนเอง			√										1	8.33
14. ความโปร่งใส						√							1	8.33
15. การมุ่งผลสัมฤทธิ์						√					√		2	16.67
16. ความมีเหตุผล					√								1	8.33
17. ความกตัญญู					√								1	8.33
18. ความมีระเบียบวินัย					√								1	8.33
19. ความเสียสละ					√								1	8.33

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ \ แหล่งอ้างอิง	Josephson Institute of Ethics (2009)	DuBrin (2010)	Gary Yukl (2010)	Northouse (2010)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551)	เนาวรัตน์ รอดเพียน (2560)	คำพร กองเตย (2560)	ศุภกร จันทราวุฒิกร (2562)	พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563)	ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564)	เอกภักดี ฉ่ำเณี (2564)	ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
20. ความสามัคคี					√								1	8.33
21. การประหยัด					√								1	8.33
22. ความอดทน					√								1	8.33
23. ความเมตตา กรุณา					√								1	8.33
24. ความใส่ใจ		√									√		2	16.67
25. ความเอื้ออาทร	√												1	8.33
26. ความเป็นพลเมืองดี	√										√		2	16.67
27.แบบอย่างที่ดี							√						1	8.33
28. การมีคุณธรรม												√	1	8.33
29. ความน่าเชื่อถือ							√						1	8.33

จากตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากแนวคิดของนักการศึกษา 12 คน แต่การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual frame work) จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความเคารพ และความรับผิดชอบ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความยุติธรรม

การศึกษาด้านความยุติธรรม มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะ ไว้ดังนี้

National Centre for Ethics in Health Care (2005) กล่าวถึง ความยุติธรรม (fairness) ว่า ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความยุติธรรม คือ (1) รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม (fairly) และความถูกต้อง (equitably) (2) มีการพิจารณาอย่างแจ่มแจ้งถึงประเด็นจริยธรรมเมื่อจะต้องตัดสินใจ (3) ในการจัดการจะใช้กระบวนการที่ได้มาตรฐานทำการตัดสินใจ (4) จะใช้การประเมินทางเลือกอย่างหลากหลายเมื่อบอกถึงการตัดสินใจที่สำคัญแก่ทีมงาน (5) จะใช้เวลาในการอธิบายเหตุผลสำหรับการตัดสินใจแก่ทีมงานที่เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียมกัน

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) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) ว่าจะต้องมีความยุติธรรม ซึ่งความยุติธรรม (fair) คือ ความสามารถในการสร้างความเป็นธรรมกับทุกคนโดยผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีลักษณะดังนี้ คือ (1) สามารถอธิบายสภาวะแวดล้อมได้ทั้งหมดและอธิบายได้อย่างชัดเจนอย่างมีเหตุมีผล (2) มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง (right) (3) มีการตัดสินใจด้วยความไม่มีอคติ (4) มีการตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสม (5) การตัดสินใจโดยให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน (6) การตัดสินใจด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพอย่างเท่าเทียมกัน

Northouse (2010; อ้างถึงใน ศุภกร จันทราวุฒิกร, 2562) การแสดงออกถึงความยุติธรรม (shows justice) ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงความเที่ยงธรรม ยุติธรรม ไม่ลำเอียงหรือเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง ต้องแสดงให้ทุกคนในองค์การเกิดความมั่นใจหรือเชื่อมั่นในตัวผู้นำ มีความโปร่งใส ชัดเจน ตรงไปตรงมาสามารถตรวจสอบได้ในกระบวนการบริหารจัดการ เช่น ด้านการเงิน สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ความยุติธรรม คือ การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริง และเหตุผลไม่ลำเอียง

หนูไกร มาเชค (2559) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความยุติธรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการที่จะได้มาซึ่งความยุติธรรมว่าจะต้องมีกระบวนการในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลาง เปิดเผยและไม่ลำเอียง มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจ ข้อมูลที่ได้ต้องมีความถูกต้อง ยิ่งกว่านั้นก่อนการตัดสินใจ จะต้องคำนึงถึงผลของความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นตามมาในอนาคตด้วย 2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความยุติธรรมในเรื่องการตัดสินใจว่าต้องตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง โดยการตัดสินสิ่งต่าง ๆ ต้องมีเหตุผล ไม่เอาอคติหรือความชอบส่วน

ตัวเข้ามาร่วมตัดสินด้วย และที่สำคัญจะต้องไม่คำนึงถึงพรรคพวกของตนเอง และต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย 3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกถึงความยุติธรรมในเรื่องของความถูกต้องในการตัดสินใจว่า จะต้องมีกระบวนการที่ไม่ลำเอียง และต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด โดยไม่ปล่อยปละละเลยให้สิ่งที่ผิดพลาดเอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง

คำพร กองเตย (2560) การแสดงออกถึงความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ ด้วยความเป็นกลางและมีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

ศุภกร จันทราวุฒิกร (2562) การแสดงออกถึงความยุติธรรม (shows justice) หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงออกให้เห็นถึงความเที่ยงธรรม ยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง เป็นพฤติกรรมแสดงให้ผู้ตามในองค์กรเกิดความมั่นใจหรือเชื่อมั่นในตัวผู้นำว่า มีความโปร่งใส ชัดเจน ตรงไปตรงมา ได้แก่ การบริหารจัดการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และสวัสดิการอื่น ๆ โดยเสมอภาค การตัดสินปัญหา/ความขัดแย้งในองค์กรด้วยความยุติธรรม ปราศจากความลำเอียง การยกย่องและให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานดีเด่นโดยเสมอหน้า

พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563) ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย คือ 1) การตัดสินใจอย่างเป็นกระบวนการ 2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ 3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน กล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัวเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส มีความเมตตากรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม ทั่วถึง สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงานได้ทันท่วงที

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564) ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ แสดงให้เห็นถึงความสามารถใจการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันเป็นผู้มีเหตุมีผล ตลอดจนไม่เอารัดเอาเปรียบให้เกียรติ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

จากการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านความยุติธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการทำหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม มีความเป็นกลาง แสดงให้ผู้ตามในองค์กรเกิดความมั่นใจหรือเชื่อมั่นในตัวผู้นำว่า มีความโปร่งใส ชัดเจน ตรงไปตรงมา กล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความ

เป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัวเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษาใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่าง เสมอภาคทุกโอกาส มีความเมตตากรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม ทั่วถึง สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงานได้ทันที

2. ด้านความซื่อสัตย์

Mayer, Davis and Schoorman (1995) ความซื่อสัตย์ มีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจ เนื่องจากผู้ที่ได้รับความไว้วางใจจะยึดมั่นในหลักการจริงใจ และกระทำในสิ่งที่ผู้ที่มอบความไว้วางใจยอมรับได้ ความสำคัญของการยึดมั่นในหลักการก็คือ ความซื่อสัตย์ส่วนบุคคล (personal integrity) ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรจะมีในตัวผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ เช่น การมีความเสมอต้นเสมอปลายในการกระทำ มีการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจและจัดกระทำได้อย่างเหมาะสมตรงไปตรงมา ระดับของความซื่อสัตย์ในตัวผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ จะสามารถรับรู้ได้ว่ามีระดับสูงหรือต่ำ (เช่น การขาดความสม่ำเสมอ การไม่ปฏิบัติตามหลักการ)

Northouse (2010; อ้างถึงใน ศุภกร จันทราวุฒิกร, 2562) การยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต (manifests honesty) ผู้นำจะต้องดำรงไว้ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสดงออกถึงการอยากได้สิ่งของผู้อื่น ความโลภ ไม่คอรัปชั่น และปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

Yukl (2010) ความซื่อสัตย์ (Integrity of leader behavior) ในพฤติกรรมของผู้นำผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะปฏิบัติในทิศทางที่สอดคล้องกับค่านิยมที่นำมาใช้ในองค์กร ในทางตรงกันข้ามผู้นำที่ไร้จริยธรรม จะมองไปที่อะไรคือสิ่งที่เป็นประโยชน์และไปถึงเป้าหมายของบุคคลตามที่เขาต้องการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2562) ความซื่อสัตย์ คือ การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ (2562) ทรงมีพระราชดำรัสของความซื่อสัตย์สุจริต ไว้ดังนี้ “ความสุจริต ความมุ่งมั่นในประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง จะเกิดขึ้นและยั่งยืนอยู่ได้ด้วยสติปัญญา สติ คือ ความระลึกรู้ ปัญญา คือ ความรู้ชัด ที่เกิดขึ้นจากความฉลาดสามารถคิดพิจารณาได้อย่างถูกต้องแยบคาย ดังนั้น ความสุจริตและมุ่งมั่นจะยั่งยืนอยู่ได้ด้วย สติปัญญา หมายความว่า เมื่อบุคคลผู้มีสติรู้ตัว มีปัญญารู้ชัดในคุณค่าของความสุจริต และสร้างสรรค์ความเจริญบนพื้นฐานความสุจริตแล้ว ก็จะเกิดเป็นความนิยม เชื่อมั่น พึงพอใจในความดี การกระทำดี ความมั่นใจพึงพอใจนั้นจะเป็นเครื่องหนุนประคองความสุจริต พร้อมทั้งมุ่งมั่นที่จะทำให้คงอยู่ตลอดไปไม่เสื่อมคลาย”

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2553) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ คือ ประพฤติตรงไม่เอนเอียงไม่มีเล่ห์เหลี่ยมมีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ผู้มีความซื่อสัตย์คือผู้ที่มีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 (2556) ได้นิยามความหมายของความซื่อสัตย์ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ประพฤติตรงและจริงใจ, ไม่คิดทรยศไม่คดโกง และไม่หลอกลวง

คำพร กองเตย (2560) การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ความโปร่งใสในการทำงาน ความจริงใจกับผู้อื่น การปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา และการไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง

ศุภกร จันทราวุฒิกร (2562) การยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต (manifests honesty) หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่ยึดมั่นธำรงไว้ ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสดงออกถึงความโลภ หรือความทุจริต (Corruption) โดยปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อบุคคลในองค์กร ได้แก่ การไม่รำร้องขอเงินทองหรือเรียกผลประโยชน์อื่นใดเป็นค่าตอบแทนแก่ตนเองในทางมิชอบ การไม่แสดงพฤติกรรมอันชวนสงสัยแก่ผู้ตามว่า เป็นการทุจริต (Corruption) ความเป็นผู้มีสัจจะในการกระทำและพูด คือ พูดอย่างไรทำเช่นนั้นไม่บิดพลิ้ว จากสัญญาที่ได้ตกลงไว้ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในด้านความซื่อสัตย์สุจริตและสั่งสอนผู้ตามให้ดำรงตนในความซื่อสัตย์สุจริตด้วย

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยักยอกทรัพย์สมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเองที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นผู้ที่สำรวม รักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564) ความซื่อสัตย์ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเอง และผู้อื่นต่อหน้าที่การงานต่อคำมั่นสัญญาแบบแผนระเบียบกฎเกณฑ์ และความถูกต้องดีงามทั้งหลาย พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อสายตาของผู้อื่นและบุคคลรอบข้างมีสัจจะ พูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล พูดคำไหนเป็นคำนั้นเป็นที่เคารพรักนับถือว่าเป็นคนมีเกียรติ ความซื่อสัตย์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและเป็นที่ต้องการในทุกองค์การ ความซื่อสัตย์ นอกจากจะหมายถึง การรักษาความลับ ผลประโยชน์ และทรัพย์สินต่าง ๆ ความซื่อสัตย์ยังหมายรวมไปถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง

จากการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์อื่นแทรกซ้อน ไม่ยักยอกทรัพย์สมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเองที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่เบียดเบียนเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติ

ภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นผู้ที่สำรวม รักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

3. ด้านความเคารพ

Resick et al. (2006) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเกี่ยวข้องกับวิธีการกระทำที่เคารพต่อสิทธิและศักดิ์ศรีของคนอื่นและมีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งล่อใจทั้งหลาย

Brown (2007) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าเขาเชื่อว่าจุดแข็งของผู้จัดการ คือ การเป็นผู้แสดงบทบาทเชิงจริยธรรม ดีหรือเลว สำหรับพนักงานของเขา เขาได้วางรากฐานสำหรับค้นหาความจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเหมือนกันกับบุคคลแห่งคุณธรรม คือผู้จัดการเชิงคุณธรรมต้องมีความเคารพ 1) ให้เกียรติพนักงาน 2) มีการสร้างความสัมพันธ์สำหรับพนักงาน 3) การกำหนดมาตรฐานด้านจริยธรรมและมาตรฐานโทษผู้ฝ่าฝืน และ 4) มีการให้รางวัลและการลงโทษอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม

Dawn (2007) ได้กล่าวถึง การแสดงออกเรื่องความเคารพของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นจะแสดงออกได้โดย 1) การให้ความสำคัญกับความเคารพคนอื่น โดยเป็นการปฏิบัติด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน Ralph Waldo Emerson กล่าวว่า ผู้ที่จะยิ่งใหญ่มักจะเริ่มต้นด้วยการกระทำที่เล็ก ๆ เสมอ อะไรคือความสมัตถะ หรือความอ่อนน้อมถ่อมตน มันไม่ใช่ความทะนงตนหรือความเย่อหยิ่งจองหองและในความคิดของคนทั่วไปถือว่าเป็นสิ่งที่มีค่าความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ใช่การโค้งคำนับหรือการเป็นคนอ่อนแอขี้ขลาดตาขาวหรืออยู่เฉย ๆ ไม่ดิ้นรน ความอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นการปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเคารพ และถือว่ามีคุณค่าสำหรับทุกคนทั้งต่อหน้าและลับหลัง 2) ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน เห็นอกเห็นใจ และ 3) การยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล

Josephson Institute of Ethics (2009) กล่าวถึงความเคารพว่าคนไม่ใช่สิ่งของและทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความมีเกียรติ กฎทองคำกล่าวว่า “เราต้องทำต่อบุคคลอื่น ๆ เหมือนกับที่เราอยากจะให้คนอื่นทำให้แก่เรา” การเป็นตัวอย่างที่ดี ความสุภาพเป็นเสาหลักของการเคารพอย่างดีความเคารพจะทำให้เกิดการยับยั้งซึ่งความรุนแรงการลบหลู่ การยักย้ายและการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้นความเคารพของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงประกอบด้วยพฤติกรรมดังนี้ คือ1) ความสุภาพ (Civility) หรือความนอบน้อม (Courtesy) หรือความมีมารยาท (Decency) บุคคลผู้ที่ได้รับความเคารพนับถือ คือ บุคคลที่ทำให้ผู้ฟังได้เอาใจใส่บุคคลที่มีความเคารพ จะปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเห็นอกเห็นใจและไม่ใช้วิธีการข่มขู่ การบีบบังคับหรือความรุนแรงจะยึดถือกฎเกณฑ์ที่ถูกต้องเพื่อรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมทางสังคม การลงโทษถูกใช้ในปริมาณที่พอควรและใช้เพียงเพื่อทำให้เป้าหมายและจุดประสงค์ที่สำคัญทางสังคมเท่านั้น 2) การให้เกียรติ (Dignity) หรือศักดิ์ศรี และความอิสระในตนเอง ผู้คนที่จำเป็นต้องมีความกระจ่างสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำรงชีวิต จะต้องไม่กีดกันปิดบังหรือยับยั้งข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต้องรู้ ต้องทำการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคล โดยปราศจากความลำเอียง การตัดสินคนอื่น ๆ ไม่เพียงแค่ดูที่บุคลิกลักษณะความสามารถและความประพฤติ และ 3) การยอมรับผู้อื่น

(Acceptance) ว่าจะต้องยอมรับความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับความเชื่อของแต่ละบุคคล จะต้องไม่ตัดสินคนอื่น ๆ เพียงแค่ดูบุคลิกลักษณะ ความสามารถและความประพฤติ

Northouse (2010) การเคารพให้เกียรติผู้อื่น (respect others) เป็นเรื่องของการยอมรับศักยภาพหรือความสามารถของผู้ตาม โดยผู้นำจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการเพื่อสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นการให้เกียรติผู้ตาม การเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์การเอาใจเขามาใส่ใจเรา การยอมรับโดยปฏิบัติต่อผู้ตามเป็นอย่างดี

สุเทพ ปาลสาร (2555) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความเคารพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสุภาพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการแสดงออกด้วยความเห็นอกเห็นใจ ให้เกียรติ สุภาพ มีความเกรงใจและเคารพผู้อื่นและมีสัมมาคารวะต่อผู้อื่นรวมทั้งยอมรับและยึดถือกฎเกณฑ์และความยุติธรรมของสังคม 2) ความมีเกียรติศักดิ์ศรี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีลักษณะการแสดงถึงการรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่นและคำนึงถึงผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิต่าง ๆ การตัดสินใจ และจะไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลที่พึงจะต้องรู้หรือต้องรู้ 3) การยอมรับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการยอมรับบุคคลไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ ความคิดเห็นของผู้อื่นที่สำคัญจะต้องไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่ดูบุคลิกภาพและความประพฤติของเขา

คำพร กองเตย (2560) การแสดงออกถึงความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ความสุภาพ และการยอมรับผู้อื่น

ศุภกร จันทราวุฒิกร (2562) การเคารพให้เกียรติผู้อื่น (respect others) หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกของผู้นำด้วยการเคารพและให้เกียรติในสิทธิการแสดงออกทางความคิด และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ตาม เพื่อสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่ การยอมรับศักยภาพหรือความสามารถของผู้ตาม รับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการ การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การเคารพให้เกียรติผู้ตามสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และตำแหน่งหน้าที่การงานของเขา

พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563) ความเคารพ หมายถึง ความตระหนัก ซาบซึ้ง รู้ถึงคุณความดีที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่น หรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดการยอมรับนับถือด้วยใจจริงแล้วแสดงความนับถือด้วยความอ่อนน้อม อ่อนโยน อย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย คือ 1) ความสุภาพ 2) การให้เกียรติ 3) ยอมรับความคิดต่างของผู้อื่น

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ด้านความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่ดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึ่งตนเอง

เรียบง่าย พอประมาณไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม ยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมทุกร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง อีกทั้งเป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความเป็นอิสระ สร้างทางเลือกแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ รวมทั้งการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กร

จากการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านความเคารพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความสุภาพ ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างมีสัมมาคารวะ ให้ความเคารพผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่ดำรงชีวิตโดยยึดหลักพอประมาณไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม ยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมใน มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกียรติทั้งต่อหน้าและลับหลัง และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบอีกทั้งเป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความเป็นอิสระ สร้างทางเลือกแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูล

4. ด้านความรับผิดชอบ

Josephson Institute of Ethics (2009) กล่าวว่า การเป็นผู้มีความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบในการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดและรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิต การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือหลักการจริยธรรมในการดำเนินชีวิตนั้นมีความหมายและมีเป้าหมาย คนที่มีจริยธรรมในเรื่องความรับผิดชอบจะสามารถอธิบาย 1) สิ่งที่รับผิดชอบได้หรือมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้คือคนที่รับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จะไม่ยกความผิดให้ผู้อื่นหรืองานอื่น จะพิจารณาถึงผลลัพธ์ที่น่าจะเป็นไปได้ จะยอมรับในการกระทำผิดพลาด จะเป็นผู้นำด้วยการทำตัวเป็นแบบอย่าง 2) มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศ คือ การพยายามให้ถึงความต้องการของความเป็นเลิศ (Pursuit of excellence) ลักษณะที่สำคัญของผู้นำ (1) ความขยัน คนที่มีความรับผิดชอบเชิงจริยธรรมจะทำให้สิ่งหนึ่งเป็นสิ่งที่ดีที่สุด คือ เป็นผู้ปฏิบัติที่มีความขยัน ปฏิบัติด้วยความเชื่อมั่นด้วยความระมัดระวัง มีการเตรียมความพร้อมที่จะปฏิบัติและการเป็นผู้แสวงหาความรู้ (2) ความมานะอุตสาหะ บทสรุปของคนที่มีความรับผิดชอบ คืออะไร คือ สิ่งที่เริ่มต้นทำเพื่อให้ได้รับความสำเร็จ การไม่ยอมแพ้กับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น การไม่หลีกเลี่ยงที่จะแก้ตัว (3) การพัฒนาที่ต่อเนื่อง คนที่รับผิดชอบมองหาวิธีการที่จะทำให้งานของพวกเขาดีขึ้นเสมอ 3) มีการหักห้ามหรือควบคุมใจตนเองโดยการหักห้ามใจ จากความหลงใหล ความไม่พอใจ กิเลส ตัณหาและความอยากทั้งหลาย เช่น ความต้องการทางเพศความเกลียดชังอาฆาตแค้น ความตะกละตะกราม ความละโมบโลภมาก และความกลัวหรือความตระหนกตกใจ

คุรุสภา (2533) หมวดที่ 2 คุณธรรมจรรยาบรรณของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2533 กำหนดพฤติกรรมหลักและพฤติกรรมบ่งชี้ ด้านความรับผิดชอบ ดังนี้

1. มุ่งมั่นในผลงาน พฤติกรรมบ่งชี้คือ มีความพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

2. ใช้เวลาอย่างมีคุณค่า พฤติกรรมบ่งชี้ คือ (1) วางแผนการใช้เวลาอย่างเหมาะสมและปฏิบัติงานได้ทันเวลา (2) ใช้เวลาคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

3. ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วน พฤติกรรมบ่งชี้ คือ (1) วางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ (2) ปฏิบัติงานตามแผนได้เสร็จและมีประสิทธิภาพ (3) มีความรอบคอบระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ (4) ปฏิบัติภารกิจทุกด้านอย่างครบถ้วน (5) ประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ความรับผิดชอบ คือ มุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความพากเพียรพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) กล่าวว่า ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้ 1) อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วยจะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย 2) ละเว้นการกระทำทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นโดยมิชอบ 3) ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ตรงไปตรงมา ปราศจากจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี 4) เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน 5) ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ 6) ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

คำพร กองเตย (2560) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง

พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563) ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่ายอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย คือ 1) มีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) มุ่งมั่นในผลงาน 3) ปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน 5) พากเพียรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน 6) ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบระมัดระวัง เสร็จตามกำหนดเวลา ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายาม อดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความผิดชอบ ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่แก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์

จากการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง มีความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวัง เสร็จตามกำหนดเวลา ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายาม อดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความผิดชอบ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 งานวิจัยในประเทศ

เนาวรัตน์ รอดเพียน (2560) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพ-มหานคร ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การให้บริการที่ดี ความเป็นแบบอย่างที่ดี ความน่าเชื่อถือ และการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และ 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ พัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ สรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน และจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา และให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 4) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และ ความเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรสามารถ

พยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพ-มหานคร ได้ร้อยละ 68.30

พรรณประภา ใจดี (2560) ได้ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ 3) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ เรียงตามลำดับได้แก่ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการครองงาน พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการครองคน และพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการครองตน ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ ได้ร้อยละ 42.10

สมคิด โด่งพิมาย (2561) ได้ศึกษาพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของครูต่อการศึกษาพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการครองตน รองลงมาได้แก่ ด้านการครองคน และด้านการครองงาน ตามลำดับ 2) ครูโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความคิดเห็น ต่อพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราช-สีมา เขต 7 ไม่แตกต่างกัน

พัชรพร ศรีสัมฤทธิ์ (2562) การวิจัยเรื่อง การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้ 1) การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยหลักความโปร่งใสอยู่ในลำดับสูงที่สุด รองลงมาคือ หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักการมีส่วนร่วม หลักประสิทธิผล หลักภาระรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักการกระจายอำนาจ หลักประสิทธิภาพ และหลักการตอบสนอง ตามลำดับ 2) การบริหารงานโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการสนับสนุนของผู้บริหารอยู่ในลำดับสูงที่สุด รองลงมาคือ การบริหารการใช้สื่อการเรียนการสอน ประสบการณ์การสอนของครู การนิเทศการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน

และอาคารสถานที่ ตามลำดับ 3) การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักประสิทธิภาพ หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักนิติธรรม และหลักความโปร่งใส เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยนี้การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักนิติธรรม และหลักความโปร่งใส สามารถร่วมกันทำนายการบริหารงานโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 31.10

เสกสรร สุระเสียง, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน, รัชฎาพร งอยภูธร (2563) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู และการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการปฏิบัติงานและระดับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการปฏิบัติงานและระดับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน การวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านความยุติธรรม/เที่ยงธรรมและด้านความรับผิดชอบ ร่วมกันอธิบายความผันแปรการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ได้ร้อยละ 34.00 ด้านความรับผิดชอบและด้านความไว้วางใจ ร่วมกันอธิบายความผันแปรการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครูได้ร้อยละ 27.40 ด้านความยุติธรรม/เที่ยงธรรม ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะหาข้อมูลข้อเท็จจริงก่อนทำการตัดสินใจ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะวางตัวให้เป็นกลาง 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะรับฟังเสียงสะท้อนหรือความคิดเห็นของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจและผู้อื่นที่มีความคิดที่เห็นแตกต่างกัน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรปล่อยให้ปัญหาที่เกิดขึ้นหรือข้อผิดพลาดนั้นไว้นานจนเกินไป

สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ และพระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ (2564) ศึกษาและวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยดังนี้ 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านจริยธรรมต่อตนเอง ด้านจริยธรรมต่อความรับผิดชอบงาน ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้าน

จริยธรรมต่อตนเอง เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า แต่ละด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกวลิน เมืองชู,จุติพร อัศวโสวรรณ และ ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ (2564) ได้วิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเอื้ออาทรและด้านความยุติธรรม เรียงตามลำดับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญประกอบด้วย ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเคารพด้านความไว้วางใจด้านความเอื้ออาทร และด้านความยุติธรรม ความผูกพันต่อองค์กรของครูประกอบด้วย ด้านบรรทัดฐาน ด้านความรู้สึก และด้านการคงอยู่ โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความยุติธรรมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ผลการวิจัยดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลองมา ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพ-มหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน สำหรับผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพ-มหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และการจำแนกตามรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรมที่โรงเรียนเคยได้รับในระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ.2557 2561) พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน 3)ปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวไม่เหมาะสม ขาดคุณสมบัติการเป็นพลเมืองที่ดี ไม่เคารพกฎหมาย ไม่เคารพสิทธิเสรีภาพของตนเองและบุคคลอื่น ขาดคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานมีปัญหามากที่สุด รองลงมาคือ ปัญหาการบริหารงานโดยยึดหลักประโยชน์

ส่วนตนและพวกพ้อง ขาดความโปร่งใส ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์ โดยมีข้อเสนอแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการวางตัว การแต่งกาย บุคลิกภาพ ใช้กริยาวาจาที่สุภาพ เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีตามวัฒนธรรมไทย ยึดมั่นในความดีความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับของสังคม ไม่ละเมิดล่วงล้ำสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น เปิดกว้างรับฟังปัญหาและข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษา หารือด้วยความจริงใจ ให้กำลังใจ มีเหตุผล มีความเมตตากรุณาและเป็นกัลยาณมิตรต่อทุกคน และผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยักยอก ทรัพย์สมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเองที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง โดยยึดหลักการทางานที่มีหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า ตามหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานในองค์กร

จิรพล ภูขมัง, เพลินพิศ ธรรมรัตน์, เทพรังสรรค์ จันทรังษี (2565) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันในองค์กรของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู มีจำนวน 2 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบด้านความเคารพแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มี 2 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ โดยผู้บริหารมีการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ในบทบาทของผู้บริหารที่ดี และด้านความเคารพ โดยผู้บริหารควรประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ให้เกียรติ ให้การยอมรับในความสามารถของครู

2.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Murry (1996) ได้วิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์คุณธรรมของผู้นำ ที่ผู้นำไปประพฤติปฏิบัติในสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน ผลการวิจัย พบว่า คุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้แก่ การดูแลห่วงใยความยุติธรรมและความรับผิดชอบ ส่วนการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหาร จะส่งผลสะท้อนออกมา คือ ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรม ความเห็นและมติที่ประชุม อันจะเป็นตัวช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารในสถานศึกษา

Bridges (1992) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และพบว่า วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้

Atila Yildirim and Ibrahim Bastug (2010) ได้ทำการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดรัฐบาลและเอกชนมีพฤติกรรมการบริหารเชิงจริยธรรมเป็นอย่างไร ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้คือการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบวัดความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership Scale) ตัวอย่างประชากรเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนและรัฐบาล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่า T-test ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาแสดงภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูง โดยมิติที่แสดงพฤติกรรมสูงสุด คือ มิติด้านการสื่อสารซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการบริหารเชิงจริยธรรม นอกจากนี้ยัง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนแสดงพฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลทั้ง 4 มิติมีข้อค้นพบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำมีความเชื่อมโยงกับทักษะการแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญ หากผู้บริหารมีทักษะการแก้ปัญหาในระดับสูงย่อมส่งผลให้การพัฒนาโรงเรียนเป็นไปด้วยความรวดเร็ว มิติเชิงจริยธรรม 4 ประการ ประกอบด้วย บรรยากาศ (climatic) มิติเชิงพฤติกรรม (behavioral) มิติเชิงคุณธรรมในการตัดสินใจ (ethics in decision making) มิติด้านการสื่อสาร (communicative) นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบว่าระดับของประสิทธิภาพในการบริหารงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลทั้งในด้าน การแสดงออกซึ่งบทบาทของผู้นำการเพิ่มปริมาณผลงานและความสำเร็จต่าง ๆ การตัดสินใจแก้ปัญหา ล้วนเนื่องมาจากปัจจัยทางกายภาพ เศรษฐกิจ ตลอดจนอำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจะมีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ สูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนรัฐบาล นอกจากนี้ครูในโรงเรียนเอกชนยังมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการดำเนินการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนสูงกว่าครูในโรงเรียนรัฐบาลและได้ผลสรุปการวิจัย ดังนี้ 1) ครูใหญ่ โรงเรียนระดับประถมศึกษาได้คะแนนการประเมินสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยทั้ง 4 มิติซึ่งแสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดว่าครูใหญ่เหล่านั้นมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูงในทุกมิติ โดยมิติด้านการสื่อสารเป็นมิติที่แสดงออกทางพฤติกรรมสูงที่สุด 2) ในขณะที่การรับรู้ของครูในด้านการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนทั้งในสังกัดรัฐบาลและเอกชนถูกประเมิน พบว่าความนิยมในโรงเรียนเอกชนแตกต่างจากเดิมอย่างเห็นได้ชัดทั้ง 4 มิติ (บรรยากาศ พฤติกรรม คุณธรรมอันเกี่ยวเนื่องกับการตัดสินใจ และการสื่อสาร) จากผลการวิจัยดังกล่าวผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนมีพฤติกรรมที่แสดงภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนรัฐบาล

Kalshoven (2010) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำด้านจริยธรรม ตามความคิดเห็นของพนักงาน พบว่า ผู้นำทางจริยธรรมในองค์กรมีความสำคัญสำหรับการวางจริยธรรมอย่างเป็นทางการในการปฏิบัติที่พวกเขาเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม การศึกษาเชิงประจักษ์ ที่รวมอยู่

ในวิทยานิพนธ์การตรวจสอบวรรณกรรมและผลของพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นำ ในการศึกษาที่เป็นผู้นำทางทางจริยธรรมทางด้านจริยธรรมที่อาจจะเห็นและเป็นตัวชี้วัดพฤติกรรมความแตกต่างที่แยกต่างหากหรือรวมกันเป็นการสร้างโดยร่วม อีกประการหนึ่งในการหาที่สำคัญ คือ ความเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรมที่เกี่ยวข้องในเชิงบวกกับทัศนคติพนักงานหลายคน และพฤติกรรมผลการศึกษาพบว่า บริษัทสามารถยับยั้งหรือเพิ่มความแข็งแรงของผลกระทบของการเป็นผู้นำด้านจริยธรรมเกี่ยวกับการเป็นพนักงาน

Jaran Olsen & Dagfinn Aarhas Braseth (2015) จารัน โอล์เซ็น และ ดักฟิน อาร์ฮัส บราเซ็ท ได้ศึกษา ศีล สมาธิ และปัญญา: การสำรวจหลักพื้นฐานทางพุทธศาสนาเกี่ยวกับการลดความเครียดมีการเจริญสติเป็นพื้นฐาน (Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR)) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจหลักพื้นฐานทางพุทธศาสนาเกี่ยวกับ MBSR และศึกษาขอบเขตรวมถึงส่วนประกอบ ที่ได้ถูกรวมเข้าด้วยกันในโปรแกรม MBSR เช่น หลักอริยสัจ 4, หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา, กระบวนการเปลี่ยนจากทัศนะทางพุทธศาสนา, ลักษณะสากล, การหยั่งรู้การเข้าสมาธิ, วิถีเซ็น และการสอนเกี่ยวกับ MBSR เป็นต้น ผลการวิจัย พบว่า ในคำสอนทางพุทธศาสนาเหล่านี้การเข้าสมาธิที่ประกอบด้วยการเจริญสติเป็นเพียงส่วนหนึ่งของเค้าโครงที่ใหญ่กว่า ถูกเรียกว่า “ไตรสิกขา” ในเค้าโครงนี้การฝึกสมาธิมีการเจริญสติเป็นพื้นฐานมาพร้อมกับวิธีการ 2 อย่าง คือ การอบรมสั่งสอนเกี่ยวกับพฤติกรรมทางศีลธรรม และการพิจารณาโดยแยบคาย (โยนิโสมนสิการ) เกี่ยวกับบทบาทของประสบ การณ์อันเป็นสากล ซึ่งในที่สุดนำไปสู่การเข้าใจอย่างแจ่มชัดเกี่ยวกับตนเองและโลก บรรดาหลักธรรมทางพุทธศาสนา หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ถูกมองอย่างเช่นสิ่งที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน และเป็นสิ่งพิเศษสำหรับการบำบัดรักษา ในท้ายที่สุดความท้าทายรวมลงในการใช้องค์ประกอบซึ่งนำมาจากคำสอนทางพุทธศาสนาในการจัดเป็นวิธีจิตบำบัดต่อชาวโลกซึ่งจะถูกอภิปรายต่อไป

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

3.4 การเก็บและรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร ดังนี้

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 425 คน (ข้อมูล Big Data ณ วันที่ 28 ตุลาคม 2565)

3.1.2 กลุมตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 202 คน โดยการกำหนดขนาดตัวอย่าง ตามตารางคำนวณของเครซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ของโรงเรียนขนาดเล็กของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มี 3 อำเภอ คือ อำเภอภูเรือ 25 โรงเรียน อำเภอด่านซ้าย 55 โรงเรียน และ อำเภอนาแห้ว15 โรงเรียน แล้วคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากร แล้วทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample random sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อให้ได้ครบตามจำนวนสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูในสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	ครู	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ด้านซ้าย	249	118
ภูเรือ	102	49
นาแห้ว	74	35
รวมทั้งสิ้น	**425**	**202**

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ โดยสร้างเครื่องมือการวัดในแบบของลิเคิร์ท ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ

1) ความยุติธรรม
2) ความซื่อสัตย์
3) ความเคารพ
4) ความรับผิดชอบ

มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน ซึ่งแต่ละระดับคะแนนมีความหมายตามเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวิจัยที่ใชในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 การสร้างขอคำถามในแบบสอบถามตอนที่ 1 กำหนดประเด็นคำถาม และรายการสำหรับตรวจสอบแต่ละประเด็น ๆ ตามที่เสนอไว้ในตอนที่ 1

3.3.2 การสร้างขอคำถามในแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นลักษณะแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับเหมือนกันผู้ทำวิจัยจึงสร้างเครื่องมือ คือแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เอกสารที่ระบุไว้ในบทที่ 2 และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2) กำหนดประเด็นคำถามตามกรอบสาระที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิดและคำนิยามศัพท์ในด้านนั้น ๆ

3) สร้างข้อคำถามตามประเด็นที่กำหนดไว้ในข้อ 2.2

4) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา วัตถุประสงค์ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5) ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ เพื่อตรวจสอบ และให้ความเห็นชอบจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของเครื่องมือแล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item-Objective Congruence) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ เกณฑ์การพิจารณาว่าเลือกข้อคำถามโดยพิจารณาจากข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00

3.3.3 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น เพื่อหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามนี้ประกอบไปด้วย

1) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้วิธี Item-total Correlation โดยการหาค่าสัมพันธ์ทางบวกกับคะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 มีค่าระหว่าง 0.642-0.839 และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมพันธ์ประสิทธิ์แอลฟาของ (Cron-bach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ 0.968

ตารางที่ 3.2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าความเที่ยง
1) ความยุติธรรม	.908
2) ความซื่อสัตย์	.839
3) ความเคารพ	.897
4) ความรับผิดชอบ	.946
รวม	**.968**

3.4 การเก็บและรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือ คือ แบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (วิทยาเขตศรีล้านช้าง) เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในการเก็บรวบรวมขอมูลจากครูและผู้บริการสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งเป็นกลุมตัวอย่างครั้งนี้

3.4.2 นำข้อคำถามที่ได้มาจัดสร้างแบบสอบถามด้วย google from และส่งลิงค์พร้อมด้วย QR CODE ให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อลงในระบบ AMSS++ ไปยังโรงเรียนขนาดเล็ก ในกรณีได้ข้อมูลจาก google from ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับกลุ่มคุณภาพการศึกษา และแต่ละโรงเรียน โดยกำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามอีก 1 สัปดาห์นับจากวันที่ส่งแบบสอบถามให้แต่ละโรงเรียน

3.4.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองกลับคืนมา จำนวน 202 ฉบับคิดเป็น ร้อยละ 100 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยค่าสถิติ ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการให้คะแนนคำตอบในแบบสอบถามใช้

มาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยแล้วแปลความหมายคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ซึ่งมีค่าคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.5.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันด้วยการทดสอบค่า t-test และค่า F-test (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานโดยใช้สถิติพื้นฐาน คือค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 สถิติที่ใช้ คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามเพศ สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test)

3.6.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายข้อมูล ดังนี้

$\overline{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sig.	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
n	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t-test
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F-test
SS	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง (Sum of Square)
df	หมายถึง	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง (Mean Square)
MD	หมายถึง	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

4.1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูในสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาวิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ และร้อยละ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ของครูในสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	103	51.00
1.2 หญิง	99	49.00
รวม	**202**	**100**
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	38	18.8
2.2 31-40 ปี	73	36.10
2.3 41-50 ปี	68	33.70
2.4 51 ปี ขึ้นไป	23	11.40
รวม	**202**	**100**
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	136	67.30
3.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี	66	32.70
รวม	**202**	**100**
4. ประสบการณ์ทำงาน		
4.1 1- 5 ปี	68	33.70
4.2 6-10 ปี	43	21.30
4.3 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	91	45.00
รวม	**202**	**100**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.00 มีอายุส่วนใหญ่ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.10 การศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.30 ประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.00

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความเคารพ ความรับผิดชอบ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.2-4.6

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวม และรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ความยุติธรรม	4.60	0.49	มากที่สุด	4
2. ความซื่อสัตย์	4.72	0.45	มากที่สุด	1
3. ความเคารพ	4.67	0.46	มากที่สุด	2
4. ความรับผิดชอบ	4.64	0.57	มากที่สุด	3
รวม	**4.66**	**0.45**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.66, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความซื่อสัตย์ ($\overline{X}$ = 4.72, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ความเคารพ ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.46) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ความยุติธรรม ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.49)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านความยุติธรรม

ด้านความยุติธรรม	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม	4.64	0.55	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา รู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	4.63	0.55	มากที่สุด
3. ผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ ที่ถูกต้อง เหมาะสม โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ	4.60	0.62	มากที่สุด
4. ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีเหตุผลยุติธรรมและสอดคล้อง กับความเป็นจริง	4.59	0.68	มากที่สุด
5. ผู้บริหารใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ	4.61	0.60	มากที่สุด
6. ผู้บริหารให้ความเมตตา กรุณา และเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง	4.68	0.60	มากที่สุด
7. ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงาน ทันท่วงที	4.49	0.67	มาก
รวม	**4.60**	**0.49**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารให้ความเมตตา กรุณา และเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคล หรือหน่วยงาน ทันท่วงที ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านความซื่อสัตย์

ด้านความซื่อสัตย์	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรม โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ	4.77	0.47	มากที่สุด
2. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน	4.70	0.57	มากที่สุด
3. ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่ง หน้าที่การงาน แสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง	4.72	0.59	มากที่สุด
4. ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่างๆ ด้วยความโปร่งใส่ และตรวจสอบได้	4.81	0.42	มากที่สุด
5. ผู้บริหาร สำรวมคำพูด และรักษาวาจาสัตย์ อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน	4.63	0.60	มากที่สุด
6. ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร	4.69	0.63	มากที่สุด
รวม	**4.72**	**0.45**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.72, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส่ และตรวจ สอบได้ ($\overline{X}$ = 4.81, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรม โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ($\overline{X}$ = 4.77, S.D. = 0.47) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหาร สำรวมคำพูด และรักษาวาจาสัตย์ อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.63, S.D.=0.60)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านความเคารพ

ด้านความเคารพ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความสุภาพ และให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน	4.77	0.47	มากที่สุด
2. ผู้บริหารดำรงชีวิตโดยยึดหลักพอประมาณไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น	4.69	0.54	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม	4.66	0.55	มากที่สุด
4. ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างโดยปราศจากความลำเอียง ไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูล ให้เกียรติทั้งต่อหน้าและลับหลัง	4.58	0.71	มากที่สุด
5. ผู้บริหารเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.67	0.57	มากที่สุด
6. ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความเป็นอิสระ	4.69	0.51	มากที่สุด
รวม	**4.67**	**0.46**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านความเคารพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารมีความสุภาพ และให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.77, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ข้อที่ 2. ผู้บริหารดำรงชีวิตโดยยึดหลักพอประมาณไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.54) และข้อที่ 6 ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความเป็นอิสระ ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.51) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ข้อที่ 4. ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างโดยปราศจากความลำเอียง ไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูล ให้เกียรติทั้งต่อหน้าและลับหลัง ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.42)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงาน ด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.69	0.68	มากที่สุด
2. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องและเสร็จทันตามกำหนดเวลา	4.58	0.71	มากที่สุด
3. ผู้บริหารปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มกำลังความสามารถ ด้วยความละเอียดรอบคอบ และระมัดระวัง	4.68	0.67	มากที่สุด
4. ผู้บริหารยอมรับทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ	4.59	0.61	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีความเพียรพยายาม และอดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่	4.64	0.62	มากที่สุด
6. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ	4.69	0.58	มากที่สุด
รวม	**4.64**	**0.57**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.58) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องและเสร็จทันตามกำหนดเวลา ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.71)

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน ที่ต่างกันด้วยการทดสอบค่า t-test และค่า F-test (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method) ดังตารางที่ 4.7-4.9

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ชาย (n=91)		หญิง (n=87)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความยุติธรรม	4.67	0.42	4.54	0.55	1.73*	0.04
2. ความซื่อสัตย์	4.73	0.42	4.71	0.47	0.19	0.72
3. ความเคารพ	4.67	0.45	4.68	0.48	-0.20	0.39
4. ความรับผิดชอบ	4.67	0.41	4.62	0.71	0.60	0.09
รวม	**4.68**	**0.40**	**4.64**	**0.50**	**0.66**	**0.49**

*p < .05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตาม ความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ โดยรวมและด้านความซื่อสัตย์ ความเคารพและความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ข้อ.1.4.1) ส่วนด้านความยุติธรรมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไป ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ข้อ.1.4.1)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.689	3	0.896	3.938**	0.009
	ภายในกลุ่ม	39.599	174	0.228		
	รวม	**42.288**	**177**			
2. ความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	2.463	3	0.821	4.366**	0.005
	ภายในกลุ่ม	32.715	174	0.188		
	รวม	**35.177**	**177**			
3. ความเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	2.725	3	0.908	4.573**	0.004
	ภายในกลุ่ม	34.568	174	0.199		
	รวม	**37.293**	**177**			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4.546	3	1.515	4.912**	0.003
	ภายในกลุ่ม	53.677	174	0.308		
	รวม	**58.223**	**177**			
โดยรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**3.011**	**3**	**1.004**	**5.369****	**0.001**
	ภายในกลุ่ม	**32.529**	**174**	**0.187**		
	รวม	**35.540**	**177**			

**p < .01

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเคารพ และด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยนี้จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ข้อที่ 2) ที่ระบุว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) ดังตาราง 4.9

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	วิธีการทดสอบ	อายุ	$\bar{X}$	อายุ			
				ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
				MD	MD	MD	MD
1. ความยุติธรรม	Scheffe's	ต่ำกว่า 30 ปี	4.71	-	0.103	0.247	-0.147
	method	31-40 ปี	4.61		-	0.144	-0.250
		41-50 ปี	4.46			-	-.394*
		51 ปี ขึ้นไป	4.86				-
2. ความซื่อสัตย์	Scheffe's	ต่ำกว่า 30 ปี	4.75	-	0.004	0.174	-0.226
	method	31-40 ปี	4.75		-	0.169	-0.231
		41-50 ปี	4.58			-	-.401*
		51 ปี ขึ้นไป	4.98				-
3. ความเคารพ	Scheffe's	ต่ำกว่า 30 ปี	4.71	-	0.002	0.17140	-0.257
	method	31-40 ปี	4.70		-	0.168	-0.259
		41-50 ปี	4.53			-	-.428*
		51 ปี ขึ้นไป	4.96				-
4. ความรับผิดชอบ	Scheffe's	ต่ำกว่า 30 ปี	4.71	-	0.031	0.253	-0.289
	method	31-40 ปี	4.68		-	0.222	-0.321
		41-50 ปี	4.46			-	-.543*
		51 ปี ขึ้นไป	5.00				-
โดยรวม	**Scheffe's**	**ต่ำกว่า 30 ปี**	**4.72**	**-**	**0.035**	**0.211**	**-0.229**
	method	**31-40 ปี**	**4.68**		**-**	**0.176**	**-0.265**
		41-50 ปี	**4.51**			**-**	**-.441***
		51 ปี ขึ้นไป	**4.95**				**-**

*p < .05

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามอายุ โดยรวมพบว่า ผู้มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความยุติธรรมพบว่า ครูที่มีอายุ 41-50 ปี แตกต่างกับ ครูที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า ครูที่มีอายุ 41-50 ปี แตกต่างกับ ครูที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความเคารพ พบว่า ครูที่มีอายุ 41-50 ปี แตกต่างกับ ครูที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ครูที่มีอายุ 41-50 ปี แตกต่างกับ ครูที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ความยุติธรรม	4.64	0.45	4.52	0.55	1.57	0.11
2. ความซื่อสัตย์	4.73	0.38	4.69	0.57	0.50*	0.62
3. ความเคารพ	4.70	0.38	4.61	0.59	1.05*	0.29
4. ความรับผิดชอบ	4.64	0.61	4.65	0.50	-0.06	0.95
รวม	**4.68**	**0.41**	**4.62**	**0.53**	**0.87**	**0.39**

*p < .05

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตาม ความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมด้านความยุติธรรมและความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ข้อ 1.4.3) ส่วนด้านความซื้อสัตย์และความเคารพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ข้อที่ 1.4.3)

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.766	2	0.883	3.814*	0.024
	ภายในกลุ่ม	40.521	175	0.232		
	รวม	**42.288**	**177**			
2. ความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	1.136	2	0.568	2.920	0.057
	ภายในกลุ่ม	34.041	175	0.195		
	รวม	**35.177**	**177**			
3. ความเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	0.765	2	0.383	1.834	0.163
	ภายในกลุ่ม	36.527	175	0.209		
	รวม	**37.293**	**177**			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.107	2	0.553	1.695	0.187
	ภายในกลุ่ม	57.116	175	0.326		
	รวม	**58.223**	**177**			
โดยรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.927**	**2**	**0.464**	**2.344**	**0.099**
	ภายในกลุ่ม	**34.613**	**175**	**0.198**		
	รวม	**35.540**	**177**			

**p < .05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและด้านความซื้อสัตย์ ความเคารพ และความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ข้อ 1.4.4) ส่วนด้านความยุติธรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ข้อ 1.4.4) ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านความยุติธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	วิธีการทดสอบ	ประสบการณ์ทำงาน	$\overline{X}$	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
				MD	MD	MD
1. ความยุติธรรม	Scheffe's method	1- 5 ปี	4.74	-	0.169	.221*
		6-10 ปี	4.57		-	0.053
		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.52			-

*p < .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านความยุติธรรม พบว่า ผู้มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ทั้ง 4 ด้านคือ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ จุดประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 202 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.876-0.954 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิตพรรณนาเพื่อหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ในกรวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนสถิติอ้างอิงใช้ค่าสถิติการทดสอบที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่งมีประเด็นการนำเสนอดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยข้อมูลตามรายละเอียดในแต่ละส่วนต่อไปนี้

5.1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.00 มีอายุส่วนใหญ่ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.10 การศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.30 ประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.00

5.1.2 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความซื่อสัตย์ รองลงมา คือ ความเคารพ ความรับผิดชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ความยุติธรรม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1) ด้านความยุติธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ความเมตตา กรุณา และเอื้ออาทรและเท่าเทียมกัน รองลงมา ผู้บริหารมีความเป็นกลางและเที่ยงธรรม รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคล หรือหน่วยงาน ทันท่วงที

2) ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความโปร่งใส่ และตรวจสอบได้ รองลงมา คือ ความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสำรวมคำพูด และรักษาวาจาสัตย์

3) ด้านความเคารพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสุภาพ และให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน รองลงมา คือ ความพอประมาณไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และแสดงความคิดเห็นเป็นอิสระของเพื่อนร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ยอมรับความแตกต่างโดยปราศจากความลำเอียง ไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูล ให้เกียรติทั้งต่อหน้าและลับหลัง

4) ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงาน ด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รองลงมา คือ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างในเรื่องความรับผิดชอบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องและเสร็จทันตามกำหนดเวลา

5.1.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครู ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความยุติธรรม เมื่อจำแนกตามเพศอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏดังนี้

1) จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ความยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนรายด้าน พบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความเคารพ และความรับผิดชอบ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Method) จำแนกตามอายุโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยผู้มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับผู้มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความซื่อสัตย์ และความเคารพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านแตกต่างกันในด้านความยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้านความยุติธรรมพบว่า ผู้มีประสบการณ์ทำงาน 1- 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการอภิปรายผลเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์รายละเอียดใน แต่ละส่วนต่อไปนี้

5.2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม มีความเป็นกลาง แสดงให้ผู้ตามในองค์กรเกิดความมั่นใจหรือเชื่อมั่นในตัวผู้นำว่า มีความโปร่งใส ชัดเจน ตรงไปตรงมา กล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์อื่นแทรกซ้อน ไม่ยักยอกทรัพย์สมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความสุภาพ ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างมีสัมมาคารวะ ให้ความเคารพผู้ร่วมงาน แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง มีความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวัง เสร็จตามกำหนดเวลา ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร สุระเสียง, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน, รัชฎาพร งอยภูธร (2563) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่มีสถานภาพแตกต่างกันโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการปฏิบัติงานและระดับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการปฏิบัติงานและระดับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน

โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหาร และครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหาร และครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวลิน เมืองชู,จุติพร อัศวโสวรรณ และธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ (2564) ได้วิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเอื้ออาทรและด้านความยุติธรรม เรียงตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพล ภูขมัง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร สุระเสียง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความยุติธรรม เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเพศชาย และเพศหญิงต่างก็มีความคิดเห็นคล้ายกันในเรื่องของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต่างจากอายุ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน ต่างก็มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แสดงความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร สุระเสียง, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน, รัชฎาพร งอยภูธร (2563) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า

ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู และการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการปฏิบัติงานและระดับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการปฏิบัติงานและระดับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก 2) จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการจำแนก ด้านคุณธรรม พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ด้านความยุติธรรม ผลจากการศึกษาอยู่ในลำดับสุดท้ายมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ ในการบริหารงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยุติธรรม ให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคต่อผู้อื่นมีความรับผิดชอบต่อตนเองและครูผู้อื่น

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่องและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ควรมีการทำงานอย่างเป็นทีมเพื่อให้เกิดความสามัคคี

3) ผู้บริหารสถานศึกษามีจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วนถูกต้อง มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน และมีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

4) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีจริยธรรมต่อการรับผิดชอบ มีการเคารพสิทธิและการตัดสินใจของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของสถานศึกษาในประเด็นความคิดเห็นของครูที่แตกต่างกันด้านอายุ

2) ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของสถานศึกษาในประเด็นความคิดเห็นของครูที่แตกต่างกันด้านประสบการณ์ทำงาน

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561, 24 กันยายน). *นโยบายและจุดเน้น.* สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2565 จาก https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-2023/

กระทรวงศึกษาธิการ. *คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ*. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: http://www.Moe.go.th/moe/th/news/detail.ph (24 ตุลาคม 2564)

เกวลิน เมืองชู, จุติพร อัศวโสวรรณ และธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1*, วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

คำพร กองเตย. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.* การศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

คุรุสภา, สานักงาน. (2533). *คุณธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู ปี 2533*. กรุงเทพมหานคร: ศรีอนันต์การพิมพ์.

คุรุสภา. (24 ตุลาคม 2564). *ข้อบังคับว่าด้วย*มาตรฐาน*วิชาชีพ*มาตรฐานความรู้และประสบการณ์*วิชาชีพ*ครู (ฉบับที่ 4) *พ.ศ.* 2562. สืบค้นจาก https://shorturl.asia/ItBm0

คุรุสภา. (2550, 29 มีนาคม). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ.กระทรวงศึกษาธิการ*. สังคมแห่งชาติ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570). สำนักนายกรัฐมนตรี.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556 หน้า 108). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: วี.พริ้นท์.

จิรพล ภูขมัง, เพลินพิศ ธรรมรัตน์, เทพรังสรรค์ จันทรังษี (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3*. วิทยานิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ดวงเดือน พันธุนาวิน. (2551). ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม การวิจัยและพัฒนาบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เนาวรัตน์ รอดเพียน (2560 หน้า 7). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ประชุม โพธิกุล. (2550). *ความกล้าทางจริยธรรมของผู้นำทางการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

พรรณประภา ใจดี และปริญญา มีสุข. (2560). จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการ โรงเรียนวิถีพุทธในสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. Veridian E - Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์

พระครูปลัด ธรรมจริยวัฒน์. (2558). *ภาวะผู้นำ*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). ภาวะผู้นำเชิงพุทธ. กรุงเทพมหานคร: นิติธรรมการพิมพ์,

พระมานัต ธมฺมทินฺโน. (2563). *การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติ*. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ : LIFE MODEL. กรุงเทพมหานคร: วิสต้า อินเตอร์ปริ้นท์ จำกัด.

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู*. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการศึกษา, วิทยาลัยครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิต พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน.

วิเชียร วิทยอุดม. (2556). *การพัฒนาองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: ธนธัชการพิมพ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน.* กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธิ์.

_____. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.

ศุภกร จันท ราวุฒิกร. (2562). *การศึกษาและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและหัวหน้างานองค์กร*. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมคิด โด่งพิมาย. (2561). *พฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

สมชาย เทพแสง และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2559). *กลยุทธ์ของผู้นำร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำใฝ่บริการ แนวคิด หลักการทฤษฎี และงานวิจัย.* ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560, 2 กุมภาพันธ์). *พระบรมราโชบายด้านการศึกษา*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552*). ชุดฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานข้าราชการพลเรือน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. (2553).คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ. สืบค้น 2 พฤศจิกายน 2565. http://www.tlcthai.com/webboard/ view_topic.php? table_ id=1&cate_id=70&post_id=10085

สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ และพระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24. *วารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม–สิงหาคม 2564).

สุเทพ ปาลสาร. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

_____. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม. ใน *เอกสารคำสอนวิชาพฤติกรรมองค์การ*. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ทฤษฎีภาวะผู้นำ*. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.บุคส์ลิงค์.

_____. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร: ส.เอเชียเพรส

_____. (2544). *เอกสารคำสอนวิชาพฤติกรรมองค์การ.* เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย.

เสกสรร สุระเสียง, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน, รัชฎาพร งอยภูธร (2563). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

หนูไกร มาเชค. (2559). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในกรบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี,* ปีที่ 14 ฉบับที่ 4 (เม.ย.-มิ.ย. 2561), 148-158.

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Dawn, H. (2007). 10 Commandment of ethical leadership: The secret to becoming a rusted And respected leader. สืบค้นจาก: http://www.dawnfrail.com/ index.html

Heifetz (1994). ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม. https://ichi.pro/th/khwam-pen-phuna-thang-criythrrm-khux-xari-laea-samarth-xyu-rxd-di-226230394655232. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 ต.ค 64.

Kootz and Weihrich, 1988: 437. *ภาวะผู้นำ*, สืบคนจาก http://www.kruinter.com/show.php?id_quiz=98&p=1. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2565.

2. ภาษาอังกฤษ

Atila Yildirim and Ibrahim Bastug. *Teachers views about ethical leadership behaviors of primary school directors*. Procedia Social and Behavioral Sciences: www.sciencedirect.com, 2010.

Bandura. (1977). A. Social Learning Theory. *Englewood Cliffs*. New Jersey: Prentice Hall.

Berghofer, D. & Schwartz, G. (2008). New Paradigm : Ethical Leadership : Right Relationships and the Emotional Bottom Line The Gold Standard for Success. *International Journal of Economic Humanism Medicine and conscious Evolution, 3*(1).

Berghofer, D. & Schwartz, G. (2008). New Paradigm : Ethical Leadership : Right Relationships and the Emotional Bottom Line The Gold Standard for Success. *International Journal of Economic Humanism Medicine and conscious Evolution*, *3*(1).

Bert Nanus. (1992). *Visionary Leadership.* San Francisco: Jossey-Bass Inc.

Bridges, M., T. (1992). *Teacher perceptions of school effectiveness and principal vision*. Dissertation Abstract International, 53/3,669.

Brown, M. E. (2007). Misconceptions of Ethical Leadership: How to Avoid Potential Pitfalls. *Organizational Dynamics*. [n.p.].

Brown, Trevino, & Harrison. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processe*.

Burns James M. (1987). *Leadership*. New York: Harper & Row.

DuBrin, A. J. (2004). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. (5th ed.). Boston MA: Houghton Mifflin.

DuBrin, Andrew J. (2010). Principles of Leadership. (6th ed.). Canada: South-Western Cengage Learning. *Evidence from the field. Journal of Business Ethics*, 90, 157-170.

Gary Yukl (2010). *Leadership in Organization.* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Jaran Olsen & Dagfinn Aarhus Braseth. (2015). *Morality, Meditation, and Wisdom: An Exploration of Bergen*.

Joscphson, M. (2009). *Ethical Leadership Out come Student Leader Learning Outcomes (SLLO)*. New York: McGraw-Hill.

Karakose T. (2007). High school teachers' perceptions towards. principals' ethical leadership in Turkey. *Asia Pac. Educ. Rev*, 8 (3), 464-477.

Kohlberg.L.. (1976). *Development of Moral Character and Moral Ideology Review of Child Development Research*. New York: Russell Sage Foundation.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Mayer, R.C., Davis, J.H., and Schoorman, F.D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of management review*, 709-734.

Mowbray, D. (2009). Code of conduct for ethical leadership a discussion document. Retrieved from www.derekmowbray.co.uk.

Murry, Joseph H., JR. (1996). *Study the moral aspect leadership in an Urban*. Oreans: University New Oreans.

National Centre for Ethics in Health Care. (2005). Ethical Leadership Toolkit A manual for the Ethical Leadership Coordinator. Retrieved September 15, 2018, form http://www.ethics.va.gov/integratedethics/ELC.asp

Neubert, M. J., et al. (2009). *The virtuous influence of ethical leadership behavior*.

Northouse, P.G. (2013*). Leadership Theory and Practice*. (6th ed.). California: SAGE Publications, Inc,.

Peaget. J. "Moral Development and Moral Education".*Retrieved December*. 1, (2008).

Peaget. J. "Moral Development and Moral Education". *Retrieved December*. 1, (1965).

Prince, J. L. & Tumlin. (2009). An interdisciplinary major in ethical leadership studies: Rationale, challenges, and template for building an adaptable program. *International Leadership Journal*, 2(1), 91-128.

Sergiovanni, T. J. (1992). Moral leadership Getting to the heart of school improvement. SanFrancisco : Jossey-Bass publisher.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร.

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2. ผ.ศ.ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง

3. ดร.กรรณิกา ไวโสภา

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง

4. ดร.ญาณิศา อยู่งาน

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

5. ดร.จิตติศักดิ์ นามวงษา

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสองรักษ์วิทยา

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ ๑๔๑๖ **วันที่** ๖ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร.

ด้วยนายกฤตยภัทร สีทาสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๓ โดยมี รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นายกฤตยภัทร สีทาสังข์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๑ ๘๗๓ ๗๖๑๒

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๔๑๖ **วันที่** ๖ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์

ด้วยนายกฤตยภัทร สีทาสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๓ โดยมี รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นายกฤตยภัทร สีทาสังข์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๑ ๘๗๓ ๗๖๑๒

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๙๑๖ **วันที่** ๖ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กรรณิกา ไวโสภา

ด้วยนายกฤตยภัทร สีทาสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๓ โดยมี รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นายกฤตยภัทร สีทาสังข์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๑ ๘๗๓ ๗๖๑๒

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๕๐๖

๖ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.จิตติศักดิ์ นามวงษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายกฤตยภัทร สีทาสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๓ โดยมี รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นายกฤตยภัทร สีทาสังข์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๑ ๘๗๓ ๗๖๑๒

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๕๐๖

๖ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ญาณิศา อยู่งาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายกฤตยภัทร สีทาสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๓ โดยมี รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นายกฤตยภัทร สีทาสังข์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๑ ๘๗๓ ๗๖๑๒

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๙

๗ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายกฤตยภัทร สีทาสังข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๓ โดยมี รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายกฤตยภัทร สีทาสังข์ เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายกฤตยภัทร สีทาสังข์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๑ ๘๗๓ ๗๖๑๒

QR CODE และ LINK แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๓

https://me-qr.com/MaTkpnz

แบบสอบถามเพื่อวิจัย

ภาคผนวก ง
แบบประเมินความตรงของเครื่องมือ และแบบสอบถาม

แบบประเมินตอนที่ 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาตรวจสอบและประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของประเด็นคำถามและรายการตรวจสอบของแต่ละประเด็น พร้อมให้ส่งข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแก้ไขสำหรับแบบสอบถามตอนที่ 1 (แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม) ดังนี้

ข้อคำถาม/รายการประเมิน	ข้อเสนอแนะ
โปรดทำเครื่องหมาย (√) ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงสำหรับตัวท่าน	( ) ถูกต้องเหมาะสม ..... ( ) ควรปรับปรุงคือ ....
1. เพศ 1.1 ☐ ชาย 1.2 ☐ หญิง	( ) ถูกต้องเหมาะสม ..... ( ) ควรปรับปรุงคือ ....
2. อายุปัจจุบัน (มากกว่า 6 เดือน นับเป็น 1 ปี) 2.1 ☐ ต่ำกว่า 30 ปี 2.2 ☐ 31 - 40 ปี 2.3 ☐ 41 - 50 ปี 2.4 ☐ 51 ปี ขึ้นไป	( ) ถูกต้องเหมาะสม ..... ( ) ควรปรับปรุงคือ ....
3. ระดับการศึกษา 3.1 ☐ ปริญญาตรี 3.2 ☐ สูงกว่าระดับปริญญาตรี	( ) ถูกต้องเหมาะสม..... ( ) ควรปรับปรุงคือ ....
4. ประสบการณ์การทำงาน (มากกว่า 6 เดือน นับเป็น 1 ปี) 4.1 ☐ 1- 5 ปี 4.2 ☐ 6 - 10 ปี 4.3 ☐ มากกว่า 10 ปี	( ) ถูกต้องเหมาะสม ..... ( ) ควรปรับปรุงคือ ....

แบบประเมินตอนที่ 2

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้ บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน โปรดพิจารณาประเมินความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามแต่ละข้อ กับขอบเขตเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูล ตามที่ได้กำหนดไว้ในนิยามศัพท์ของตัวแปรที่ศึกษาแต่ละด้าน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+ 1 หมายถึง แน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ต้องการวัด

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ต้องการวัด

ด้านที่ 1 ความยุติธรรม

นิยามศัพท์ ความยุติธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการทำหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม มีความเป็นกลาง แสดงให้ผู้ตามในองค์กรเกิดความมั่นใจหรือเชื่อมั่นในตัวผู้นำว่า มีความโปร่งใส ชัดเจน ตรงไปตรงมา กล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัวเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษาใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส มีความเมตตากรุณา เอื้ออาทรต่อใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม ทั่วถึง สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงานได้ทันที

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม				
2	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา รู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน				
3	ผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมโดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ				
4	ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีเหตุผลยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง				

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
5	ผู้บริหารใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย เพื่อประกอบ การตัดสินใจเสมอ				
6	ผู้บริหารให้ความเมตตา กรุณา และเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง				
7	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคล หรือหน่วยงาน ทันท่วงที				

ด้านที่ 2 ความซื่อสัตย์

นิยามศัพท์ ความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์อื่นแทรกซ้อน ไม่ยักยอกทรัพย์สมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเองที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่เบียดเบียนเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นผู้ที่สำรวม รักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรมโดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ				
2	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน				
3	ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่ง หน้าที่การงาน แสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง				
4	ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้				
5	ผู้บริหาร สำรวมคำพูด และรักษาวาจาสัตย์ อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน				
6	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร				

ด้านที่ 3 ความเคารพ

นิยามศัพท์ ความเคารพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความสุภาพ ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างมีสัมมาคารวะ ให้ความเคารพผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่ดำรงชีวิตโดยยึดหลักพอประมาณไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม ยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมใน มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกียรติทั้งต่อหน้าและลับหลัง และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบอีกทั้งเป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความเป็นอิสระ สร้างทางเลือกแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูล

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารมีความสุภาพ และให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน				
2	ผู้บริหารดำรงชีวิตโดยยึดหลักพอประมาณไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น				
3	ผู้บริหารมีปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม				
4	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างโดยปราศจากความลำเอียง ไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูล ให้เกียรติทั้งต่อหน้าและลับหลัง				
5	ผู้บริหารเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ				
6	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายให้ความเป็นอิสระ				

ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบ

นิยามศัพท์ ความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง มีความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวัง เสร็จตามกำหนดเวลา ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายาม อดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความผิดชอบ

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงาน ด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่				
2	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องและเสร็จทันตามกำหนดเวลา				
3	ผู้บริหารปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ และระมัดระวัง				
4	ผู้บริหารยอมรับทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ				
5	ผู้บริหารมีความเพียรพยายาม และอดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่				
6	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ลงชื่อ ..... ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

..... / ..... / .....

แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

คำชี้แจง: โปรดเขียนเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติจริงของผู้บริหารสถานศึกษา

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านความยุติธรรม						
1	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม					
2	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา รู้สึกอบอุ่น เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน					
3	ผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ ที่ถูกต้อง เหมาะสม โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ					
4	ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีเหตุผลยุติธรรมและสอดคล้อง กับความเป็นจริง					
5	ผู้บริหารใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ					
6	ผู้บริหารให้ความเมตตา กรุณา และเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง					
7	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคล หรือหน่วยงาน ทันท่วงที					
ด้านความซื่อสัตย์						
8	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรม โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ					
9	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน					
10	ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่ง หน้าที่การงาน แสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส่ และตรวจสอบได้					
12	ผู้บริหารสำรวมคำพูด และรักษาวาจาสัตย์ อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน					
13	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร					
ด้านความเคารพ						
14	ผู้บริหารมีความสุภาพ และให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน					
15	ผู้บริหารดำรงชีวิตโดยยึดหลักพอประมาณไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น					
16	ผู้บริหารมีปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม					
17	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างโดยปราศจากความลำเอียง ไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูล ให้เกียรติทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
18	ผู้บริหารเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ					
19	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความเป็นอิสระ					
ด้านความรับผิดชอบ						
20	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงาน ด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่					
21	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องและเสร็จทันตามกำหนดเวลา					
22	ผู้บริหารปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มกำลังความสามารถ ด้วยความละเอียดรอบคอบ และระมัดระวัง					
23	ผู้บริหารยอมรับทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ					
24	ผู้บริหารมีความเพียรพยายาม และอดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่					
25	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ					



ภาคผนวก จ
ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

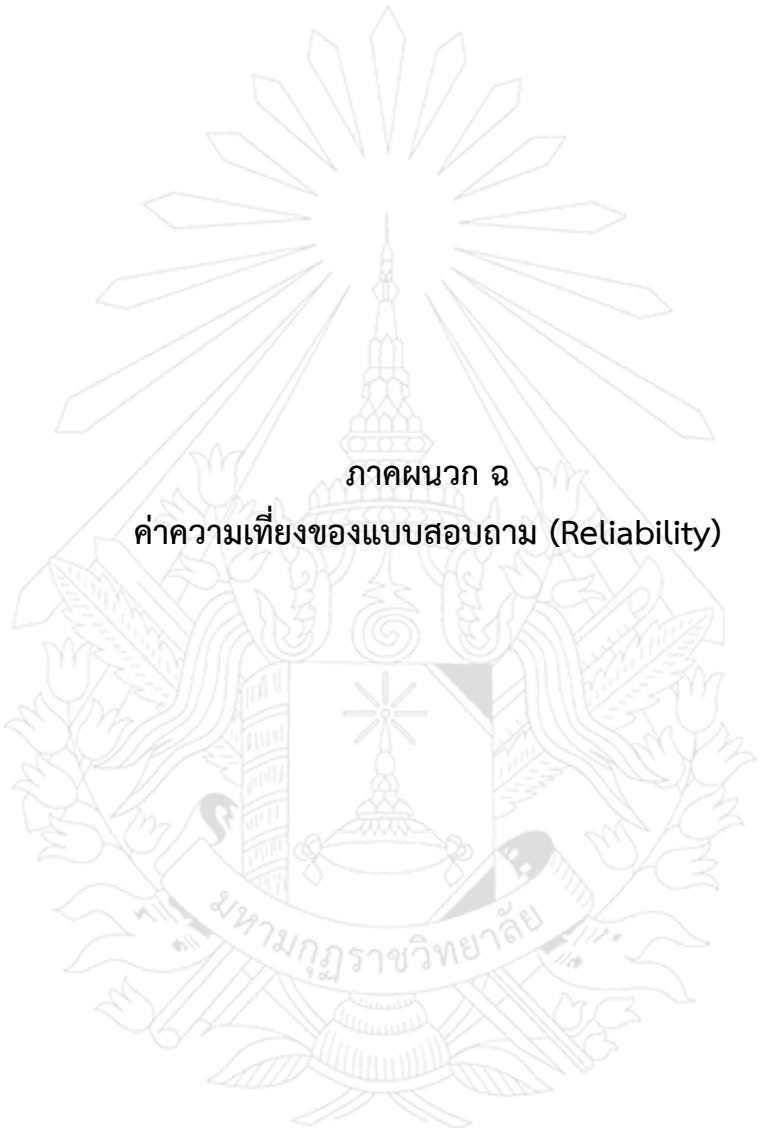
ตารางค่าความตรงเชิงเนื้อหาและค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	คุณภาพ
		1	2	3	4	5			
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน									
1	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา รู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	0	5	0.80	ใช้ได้
3	ผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ ที่ถูกต้อง เหมาะสม โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีเหตุผลยุติธรรมและสอดคล้อง กับความเป็นจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารให้ความเมตตา กรุณา และเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคล หรือหน่วยงาน ทันท่วงที	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2) ความซื่อสัตย์									
8	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรม โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	คุณภาพ
		1	2	3	4	5			
9	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่ง หน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส่ และตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหาร สำรวมคำพูด และรักษาวาจาสัตย์ อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3) ความเคารพ									
14	ผู้บริหารมีความสุภาพ และให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารดำรงชีวิตโดยยึดหลักพอประมาณไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างโดยปราศจากความลำเอียงไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูล ให้เกียรติทั้งต่อหน้าและลับหลัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความเป็นอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	คุณภาพ
		1	2	3	4	5			
4) ความรับผิดชอบ									
20	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงาน ด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องและเสร็จทันตามกำหนดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มกำลังความสามารถ ด้วยความละเอียดรอบคอบ และระมัดระวัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารยอมรับทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีความเพียรพยายาม และอดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ฉ
ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

1) ความยุติธรรม

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	7

2) ความซื่อสัตย์

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	6

3) ความเคารพ

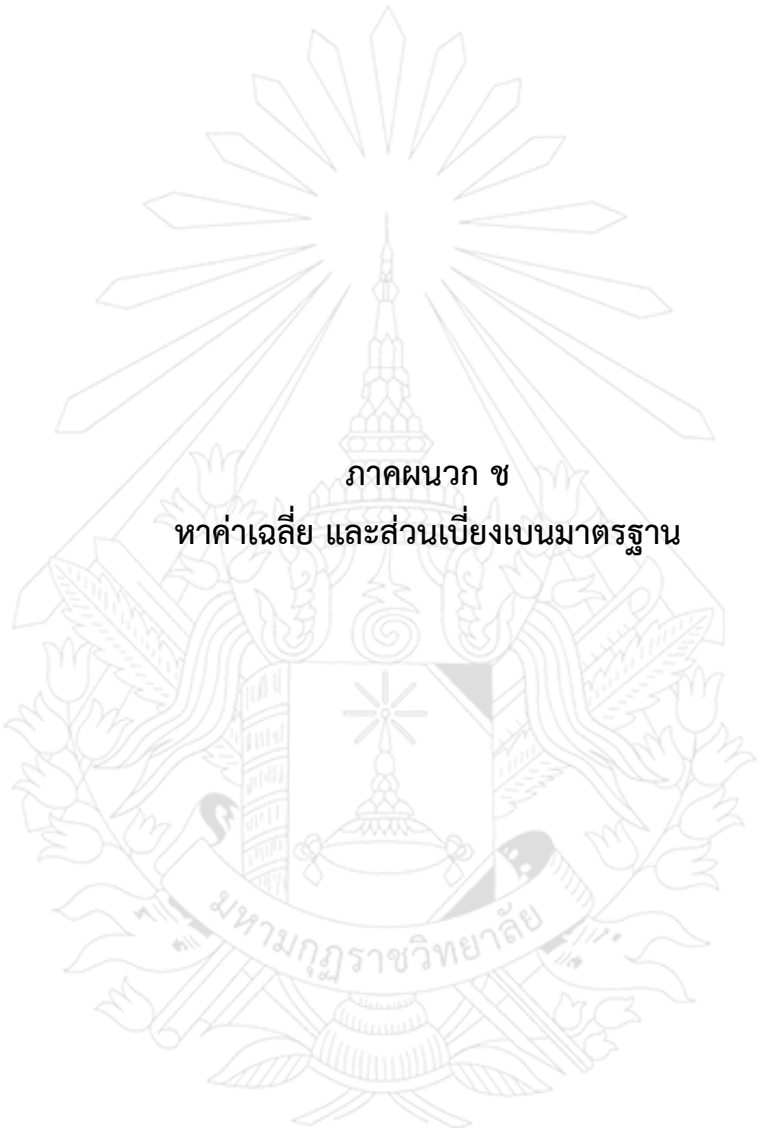
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	6

4) ความรับผิดชอบ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	6



ภาคผนวก ช
หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
รวมA	202	3.14	5.00	4.6051	.48879
รวมB	202	3.00	5.00	4.7191	.44580
รวมC	202	3.00	5.00	4.6751	.45901
รวมD	202	1.67	5.00	4.6451	.57354
Valid N (listwise)	202				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	202	3	5	4.64	.547
A2	202	3	5	4.63	.549
A3	202	3	5	4.60	.615
A4	202	2	5	4.59	.677
A5	202	3	5	4.61	.604
A6	202	3	5	4.68	.595
A7	202	2	5	4.49	.666
Valid N (listwise)	202				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B1	202	3	5	4.77	.473
B2	202	3	5	4.70	.569
B3	202	2	5	4.72	.592
B4	202	3	5	4.81	.422
B5	202	3	5	4.63	.599
B6	202	2	5	4.69	.631
รวมB	202	3.00	5.00	4.7191	.44580
Valid N (listwise)	202				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C1	202	3	5	4.77	.473
C2	202	3	5	4.69	.544
C3	202	3	5	4.66	.551
C4	202	1	5	4.58	.711
C5	202	3	5	4.67	.570
C6	202	3	5	4.69	.512
รวมC	202	3.00	5.00	4.6751	.45901
Valid N (listwise)	202				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
D1	202	1	5	4.69	.682
D2	202	1	5	4.58	.710
D3	202	1	5	4.68	.667
D4	202	2	5	4.59	.606
D5	202	2	5	4.64	.624
D6	202	2	5	4.69	.582
รวมD	202	1.67	5.00	4.6451	.57354
Valid N (listwise)	202				

ภาคผนวก ซ
วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบ

T-Test

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
รวมA	ชาย	103	4.6672	.41789	.04381
	หญิง	99	4.5402	.54830	.05878
รวมB	ชาย	103	4.7253	.42410	.04446
	หญิง	99	4.7126	.46982	.05037
รวมC	ชาย	103	4.6685	.44548	.04670
	หญิง	99	4.6820	.47525	.05095
รวมD	ชาย	103	4.6703	.41274	.04327
	หญิง	99	4.6188	.70524	.07561
รวม	ชาย	103	4.6828	.39704	.04162
	หญิง	99	4.6384	.49725	.05331

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
รวมA	Equal variances assumed	4.453	.036	1.742	176	.083	.12696	.07287	-.01686	.27078
	Equal variances not assumed			1.732	160.687	.085	.12696	.07331	-.01782	.27174
รวมB	Equal variances assumed	.133	.716	.188	176	.851	.01263	.06703	-.11965	.14491
	Equal variances not assumed			.188	172.278	.851	.01263	.06718	-.11998	.14524
รวมC	Equal variances assumed	.741	.391	-.196	176	.845	-.01349	.06901	-.14970	.12271
	Equal variances not assumed			-.195	173.907	.845	-.01349	.06912	-.14991	.12292
รวมD	Equal variances assumed	2.894	.091	.598	176	.550	.05156	.08615	-.11847	.22159
	Equal variances not assumed			.592	137.461	.555	.05156	.08711	-.12070	.22381
รวม	Equal variances assumed	.474	.492	.660	176	.510	.04441	.06730	-.08840	.17723
	Equal variances not assumed			.657	164.418	.512	.04441	.06763	-.08913	.17796

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
รวมA	ต่ำกว่า 30 ปี	38	4.7101	.34366	.05894	4.5902	4.8300	3.86	5.00
	31 – 40 ปี	73	4.6071	.49817	.06041	4.4866	4.7277	3.43	5.00
	41 – 50 ปี	68	4.4631	.56974	.07481	4.3132	4.6129	3.14	5.00
	51 ปี ขึ้นไป	23	4.8571	.18334	.04321	4.7660	4.9483	4.43	5.00
	Total	202	4.6051	.48879	.03664	4.5328	4.6774	3.14	5.00
รวมB	ต่ำกว่า 30 ปี	38	4.7549	.33893	.05813	4.6366	4.8732	4.00	5.00
	31 – 40 ปี	73	4.7500	.37710	.04573	4.6587	4.8413	3.67	5.00
	41 – 50 ปี	68	4.5805	.58259	.07650	4.4273	4.7336	3.00	5.00
	51 ปี ขึ้นไป	23	4.9815	.05390	.01270	4.9547	5.0083	4.83	5.00
	Total	202	4.7191	.44580	.03341	4.6532	4.7850	3.00	5.00

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
รวมC	ต่ำกว่า 30 ปี	38	4.7059	.36482	.06257	4.5786	4.8332	4.00	5.00
	31 – 40 ปี	73	4.7034	.37638	.04564	4.6123	4.7945	3.67	5.00
	41 – 50 ปี	68	4.5345	.60113	.07893	4.3764	4.6925	3.00	5.00
	51 ปี ขึ้นไป	23	4.9630	.07130	.01681	4.9275	4.9984	4.83	5.00
	Total	202	4.6751	.45901	.03440	4.6072	4.7430	3.00	5.00
รวมD	ต่ำกว่า 30 ปี	38	4.7108	.39207	.06724	4.5740	4.8476	4.00	5.00
	31 – 40 ปี	73	4.6789	.35539	.04310	4.5929	4.7649	3.83	5.00
	41 – 50 ปี	68	4.4569	.83920	.11019	4.2362	4.6776	1.67	5.00
	51 ปี ขึ้นไป	23	5.0000	.00000	.00000	5.0000	5.0000	5.00	5.00
	Total	202	4.6451	.57354	.04299	4.5603	4.7300	1.67	5.00
รวม	ต่ำกว่า 30 ปี	38	4.7204	.30085	.05160	4.6154	4.8254	4.11	5.00
	31 – 40 ปี	73	4.6849	.36467	.04422	4.5966	4.7731	3.86	5.00
	41 – 50 ปี	68	4.5087	.60048	.07885	4.3508	4.6666	3.04	5.00
	51 ปี ขึ้นไป	23	4.9504	.06833	.01610	4.9164	4.9844	4.82	5.00
	Total	202	4.6611	.44810	.03359	4.5948	4.7274	3.04	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รวมA	Between Groups	2.689	3	.896	3.938	.009
	Within Groups	39.599	174	.228		
	Total	42.288	177			
รวมB	Between Groups	2.463	3	.821	4.366	.005
	Within Groups	32.715	174	.188		
	Total	35.177	177			
รวมC	Between Groups	2.725	3	.908	4.573	.004
	Within Groups	34.568	174	.199		
	Total	37.293	177			
รวมD	Between Groups	4.546	3	1.515	4.912	.003
	Within Groups	53.677	174	.308		
	Total	58.223	177			
รวม	Between Groups	3.011	3	1.004	5.369	.001
	Within Groups	32.529	174	.187		
	Total	35.540	177			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: รวม

	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval Lower Bound	95% Confidence Interval Upper Bound
Scheffe	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	.03554	.09082	.985	-.2208	.2919
		41 – 50 ปี	.21169	.09339	.166	-.0520	.4753
		51 ปี ขึ้นไป	-.22998	.12603	.347	-.5858	.1258
	31 – 40 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	-.03554	.09082	.985	-.2919	.2208
		41 – 50 ปี	.17615	.07728	.162	-.0420	.3943
		51 ปี ขึ้นไป	-.26552	.11461	.151	-.5891	.0580
	41 – 50 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	-.21169	.09339	.166	-.4753	.0520
		31 – 40 ปี	-.17615	.07728	.162	-.3943	.0420
		51 ปี ขึ้นไป	-.44167*	.11666	.003	-.7710	-.1123
	51 ปี ขึ้นไป	ต่ำกว่า 30 ปี	.22998	.12603	.347	-.1258	.5858
		31 – 40 ปี	.26552	.11461	.151	-.0580	.5891
		41 – 50 ปี	.44167*	.11666	.003	.1123	.7710
LSD	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	.03554	.09082	.696	-.1437	.2148
		41 – 50 ปี	.21169*	.09339	.025	.0274	.3960
		51 ปี ขึ้นไป	-.22998	.12603	.070	-.4787	.0188

(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
31 – 40 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	-.03554	.09082	.696	-.2148	.1437
	41 – 50 ปี	.17615*	.07728	.024	.0236	.3287
	51 ปี ขึ้นไป	-.26552*	.11461	.022	-.4917	-.0393
41 – 50 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	-.21169*	.09339	.025	-.3960	-.0274
	31 – 40 ปี	-.17615*	.07728	.024	-.3287	-.0236
	51 ปี ขึ้นไป	-.44167*	.11666	.000	-.6719	-.2114
51 ปี ขึ้นไป	ต่ำกว่า 30 ปี	.22998	.12603	.070	-.0188	.4787
	31 – 40 ปี	.26552*	.11461	.022	.0393	.4917
	41 – 50 ปี	.44167*	.11666	.000	.2114	.6719

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

Group Statistics

	ระดับการศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
รวมA	ปริญญาตรี	136	4.6440	.45259	.04098
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	66	4.5204	.55458	.07411
รวมB	ปริญญาตรี	136	4.7322	.37882	.03430
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	66	4.6905	.56803	.07591
รวมC	ปริญญาตรี	136	4.7036	.38421	.03478
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	66	4.6131	.58956	.07878
รวมD	ปริญญาตรี	136	4.6434	.60732	.05498
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	66	4.6488	.49714	.06643
รวม	ปริญญาตรี	136	4.6808	.40723	.03687
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	66	4.6182	.52783	.07053

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
รวมA	Equal variances assumed	1.303	.255	1.573	176	.117	.12362	.07857	-.03144	.27868
	Equal variances not assumed			1.460	89.948	.148	.12362	.08468	-.04462	.29186
รวมB	Equal variances assumed	6.190	.014	.579	176	.563	.04176	.07209	-.10052	.18404
	Equal variances not assumed			.501	78.267	.617	.04176	.08329	-.12405	.20758
รวมC	Equal variances assumed	9.961	.002	1.223	176	.223	.09046	.07399	-.05556	.23647
	Equal variances not assumed			1.050	77.200	.297	.09046	.08612	-.08103	.26194
รวมD	Equal variances assumed	.079	.780	-.058	176	.954	-.00537	.09284	-.18858	.17785
	Equal variances not assumed			-.062	128.707	.950	-.00537	.08624	-.17599	.16526
รวม	Equal variances assumed	2.734	.100	.865	176	.388	.06262	.07238	-.08022	.20546
	Equal variances not assumed			.787	86.233	.434	.06262	.07959	-.09559	.22083

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
รวมA	1- 5 ปี	68	4.7370	.32476	.04092	4.6552	4.8188	3.86	5.00
	6 – 10 ปี	43	4.5678	.55762	.08929	4.3870	4.7485	3.43	5.00
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	91	4.5150	.54365	.06236	4.3908	4.6393	3.14	5.00
	Total	202	4.6051	.48879	.03664	4.5328	4.6774	3.14	5.00
รวมB	1- 5 ปี	68	4.8148	.27616	.03479	4.7453	4.8844	4.00	5.00
	6 – 10 ปี	43	4.7308	.39295	.06292	4.6034	4.8581	3.67	5.00
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	91	4.6338	.55911	.06413	4.5060	4.7615	3.00	5.00
	Total	202	4.7191	.44580	.03341	4.6532	4.7850	3.00	5.00
รวมC	1- 5 ปี	68	4.7540	.31941	.04024	4.6735	4.8344	4.00	5.00
	6 – 10 ปี	43	4.6838	.33068	.05295	4.5766	4.7910	4.00	5.00
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	91	4.6053	.58931	.06760	4.4706	4.7399	3.00	5.00
	Total	202	4.6751	.45901	.03440	4.6072	4.7430	3.00	5.00

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
รวมD	1- 5 ปี	68	4.6587	.38617	.04865	4.5615	4.7560	3.83	5.00
	6 – 10 ปี	43	4.7735	.31177	.04992	4.6724	4.8746	4.00	5.00
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	91	4.5680	.76748	.08804	4.3926	4.7434	1.67	5.00
	Total	202	4.6451	.57354	.04299	4.5603	4.7300	1.67	5.00
รวม	1- 5 ปี	68	4.7411	.27489	.03463	4.6719	4.8103	4.11	5.00
	6 – 10 ปี	43	4.6889	.37281	.05970	4.5681	4.8098	3.86	5.00
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	91	4.5805	.57325	.06576	4.4495	4.7115	3.04	5.00
	Total	202	4.6611	.44810	.03359	4.5948	4.7274	3.04	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รวมA	Between Groups	1.766	2	.883	3.814	.024
	Within Groups	40.521	175	.232		
	Total	42.288	177			
รวมB	Between Groups	1.136	2	.568	2.920	.057
	Within Groups	34.041	175	.195		
	Total	35.177	177			
รวมC	Between Groups	.765	2	.383	1.834	.163
	Within Groups	36.527	175	.209		
	Total	37.293	177			
รวมD	Between Groups	1.107	2	.553	1.695	.187
	Within Groups	57.116	175	.326		
	Total	58.223	177			
รวม	Between Groups	.927	2	.464	2.344	.099
	Within Groups	34.613	175	.198		
	Total	35.540	177			

Multiple Comparisons

Dependent Variable		(I) ประสบการณ์การทำงาน	(J) ประสบการณ์การทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval Lower Bound	95% Confidence Interval Upper Bound
รวมA	Scheffe	1- 5 ปี	6 – 10 ปี	-.18104	.09309	.164	-.1596	.1596
			มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	.22192*	.08199	.028	.0195	.4243
		6 – 10 ปี	1- 5 ปี	-.16920	.09804	.228	-.4113	.0729
			มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	.05273	.09478	.857	-.1813	.2867
		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	1- 5 ปี	-.22192*	.08199	.028	-.4243	-.0195
			6 – 10 ปี	-.05273	.09478	.857	-.2867	.1813
รวมB	Scheffe	1- 5 ปี	6 – 10 ปี	.08405	.08986	.646	-.1378	.3059
			มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	.18104	.07515	.058	-.0045	.3666
		6 – 10 ปี	1- 5 ปี	-.08405	.08986	.646	-.3059	.1378
			มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	.09700	.08688	.537	-.1175	.3115
		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	1- 5 ปี	-.18104	.07515	.058	-.3666	.0045
			6 – 10 ปี	-.09700	.08688	.537	-.3115	.1175
รวมC	Scheffe	1- 5 ปี	6 – 10 ปี	.07021	.09309	.753	-.1596	.3000
			มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	.14871	.07784	.164	-.0435	.3409
		6 – 10 ปี	1- 5 ปี	-.07021	.09309	.753	-.3000	.1596
			มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	.07850	.08999	.684	-.1437	.3007
		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	1- 5 ปี	-.14871	.07784	.164	-.3409	.0435
			6 – 10 ปี	-.07850	.08999	.684	-.3007	.1437

Dependent Variable		(I) ประสบการณ์การทำงาน	(J) ประสบการณ์การทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
รวมD	Scheffe	1- 5 ปี	6 – 10 ปี	-.11477	.11640	.616	-.4022	.1726
			มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	.09075	.09734	.648	-.1496	.3311
		6 – 10 ปี	1- 5 ปี	.11477	.11640	.616	-.1726	.4022
			มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	.20552	.11253	.192	-.0723	.4833
		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	1- 5 ปี	-.09075	.09734	.648	-.3311	.1496
			6 – 10 ปี	-.20552	.11253	.192	-.4833	.0723
รวม	Scheffe	1- 5 ปี	6 – 10 ปี	.05217	.09061	.847	-.1715	.2759
			มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	.16060	.07578	.109	-.0265	.3477
		6 – 10 ปี	1- 5 ปี	-.05217	.09061	.847	-.2759	.1715
			มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	.10844	.08760	.466	-.1078	.3247
		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	1- 5 ปี	-.16060	.07578	.109	-.3477	.0265
			6 – 10 ปี	-.10844	.08760	.466	-.3247	.1078

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

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	:	นายกฤตยภัทร สีทาสังข์
วันเดือนปีเกิด	:	13 พฤศจิกายน 2519
สถานที่เกิด	:	25 หมู่ 9 ตำบลร่องจิก อำเภอภูเรือ จังหวัดเลย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	:	โรงเรียนบ้านโป่งกวาง อำเภอภูเรือ จังหวัดเลย
ประวัติการทำงาน	:	ครู โรงเรียนบ้านบ้านโป่งกวาง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3
ประวัติการศึกษา	:	พ.ศ. 2534 ประถมศึกษา โรงเรียนบ้านนาขามป้อม อำเภอภูเรือ จังหวัดเลย
	:	พ.ศ. 2537 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านร่องจิก อำเภอภูเรือ จังหวัดเลย
	:	พ.ศ. 2540 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวัดมหาธาตุวิทยา อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย
	:	พ.ศ. 2545 ปริญญาตรี พุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเอก การสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย