ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สมศักดิ์ คณะแพง
6420840432017
218 หน้า (5 เล่ม)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สมศักดิ์ คณะแพง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMISTRATORS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

SOMSAK KANAPANG

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL 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	:	**ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2**
ชื่อนักศึกษา	:	**สมศักดิ์ คณะแพง**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2565**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชิษณพงศ์ ศรจันทร์**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2) จำนวน 306 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิแบบมีสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (f-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทำการทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของเชฟเฟ่ (Scheffe's test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรมและ ด้านความเคารพมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความไว้วางใจ และด้านความซื่อสัตย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานพบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความเคารพไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; การบริหารสถานศึกษา;

ABSTRACT

Thematic Topic	:	**Ethical Leadership of School Administrators under Loei Primary Educational Service Area Office 2**
Student's Name	:	**Somsak Kanapang**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2022**
Advisor	:	**Assist. Prof. Dr. Chitsanaphong Sornchan**

The objectives of the research were (1) to study the level of ethical leadership of school administrators under the Primary Educational Service Area Office Loei 2, (2) to compare the ethical leadership of school administrators under the Primary Educational Service Area Office Loei 2, classified by the respondents' gender, educational level, and work experience. The sample group was a total of 306 teachers and educational personnel in schools under the Primary Educational Service Area Office Loei 2, selected by the stratified random sampling method. The research instrument used for data collection was the five-level rating scale questionnaire with the total reliability of 0.98. The statistics used for data analysis comprised the arithmetic mean, standard deviation, the t-test, the F-test or the one-way analysis of variance (One-way ANOVA), and the Scheffé's procedure for paired comparisons.

The research findings were as follows:

1. The ethical leadership of school administrators under the Primary Educational Service Area Office Loei 2 was found to be totally and separately at a high level.

2. The comparison of ethical leadership of school administrators under the Primary Educational Service Area Office Loei 2, classified by the respondents' gender, was totally and separately found not to be different; it was not compatible with the given hypothesis. Classified with the respondents' educational level, it was totally found not to be different; it was not compatible with the given hypothesis. Considered separately, however, the justice and the respect were separately found to be different at a statistically significant level of 0.01, whereas trust and honesty

were separately found to be different at a statistically significant level of 0.05. Classified by the respondents' work experience, it was totally found to be different at a statistically significant level of 0.01; it was in accordance with the given hypothesis. Separately considered, the justice was found to be different at a statistically significant level of 0.01, whereas accountability, trust, honesty, and respect were not found to be different.

Keywords: Ethical Leadership; School Administration;

กิตติกรรมประกาศ

งานสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้เมตตาให้ความรู้ ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำอีกทั้งยังคอยกระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางเอาพร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. บุญช่วย ศิริเกษ ดร. กรรณิกา ไวโสภา ดร. อุทัย ปลีกล่ำ ดร. ประกิต สิงห์ทอง และ ดร. วนิดา สิมพล ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งผู้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามและให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา แด่พระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในสารนิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำสารนิพนธ์ฉบับให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สมศักดิ์ คณะแพง

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ได้พิจารณาสารนิพนธ์ของ นายสมศักดิ์ คณะแพง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้

กรรมการควบคุมสารนิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ ชูสอน)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระมหาสมัคร หาวีโร)

วันที่ 27 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ฉ**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ซ**

สารบัญ ..... **ฌ**

สารบัญตาราง ..... **ฏ**

สารบัญภาพ ..... **ฑ**

บทที่ 1 บทนำ **1**

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 คำถามการวิจัย 6

1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย 6

1.4 สมมติฐานการวิจัย 6

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย 6

1.6 ขอบเขตการวิจัย 7

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ 8

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 10

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **11**

2.1 หลัก แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 12

2.1.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ 12

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ 14

2.1.3 บทบาทของภาวะผู้นำ 15

2.1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ 17

2.1.5 ทฤษฎีพฤติกรรม 20

2.1.6 ทฤษฎีสถานการณ์ 22

2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 26

2.2.1 ความหมายของจริยธรรม 26

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 27

2.2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 28

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3 องค์ประกอบภาวะนำผู้เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	41
2.3.1 องค์ประกอบที่ 1 ความยุติธรรม	41
2.3.2 องค์ประกอบที่ 2 ความรับผิดชอบ	44
2.3.3. องค์ประกอบที่ 3 ความไว้วางใจ	47
2.3.4. องค์ประกอบที่ 4 ความซื่อสัตย์	51
2.3.5 องค์ประกอบที่ 5 ความเคารพ	53
2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	55
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	57
2.5.1 งานวิจัยในประเทศ	57
2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ	62
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	**64**
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	64
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	65
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บราบรวมข้อมูล	66
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	66
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	67
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	67
บทที่ 4 วิธีดำเนินการวิจัย	**68**
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	68
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	**82**
5.1 สรุปผลการวิจัย	82
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	86
5.3 ข้อเสนอแนะ	92
บรรณานุกรม	**93**

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก 99

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 100

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ 102

ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล 108

ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 110

ภาคผนวก จ ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 119

ภาคผนวก ฉ รายงานการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ 135

ประวัติผู้วิจัย 199

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 คุณธรรมจริยธรรมตามกระแสพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จภูมิพลอดุลยเดช เนื่องด้วยในวโรกาสครองราชย์ครบ 60 ปี 29
2.2 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 34
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 65
4.1 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม 69
4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมและรายด้าน 70
4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความยุติธรรม จำแนกรายข้อ 71
4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ จำแนกรายข้อ 72
4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความไว้วางใจ จำแนกรายข้อ 73
4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ จำแนกรายข้อ 74
4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความเคารพ จำแนกรายข้อ 75
4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ 76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.9 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 77

4.10 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน..... 78

4.11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน 79

4.12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ PostHoc ; Scheffe ด้านความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน..... 80

4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ PostHoc ; Scheffe ในภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน..... 80

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	7
2.1	ทฤษฎีภาวะผู้นำ	17



บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาวการณ์ของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั่วทุกภาคส่วน ทั้งด้านสังคมวัฒนธรรมและเศรษฐกิจการเมืองการศึกษาจากการสื่อสารกระจายของข้อมูลสารสนเทศอย่างเร็ว และมีองค์ความรู้ด้านต่าง ๆที่มีการเชื่อมโยงกันแทบทุกประเทศทั่วโลกด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและรวดเร็วทั้งในด้านการติดต่อสื่อสารและการเทคโนโลยี การถ่ายเทสินค้าบริการทางเงินตราข้อมูลข่าวสารและวัฒนธรรมประเทศไทยได้รับอิทธิพลจากกระแสโลกาภิวัตน์เช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ โลกโลกาภิวัฒน์ เป็นปรากฏการณ์ที่สลายข้อจำกัดในมิติเวลาและพื้นที่เกิดการเชื่อมต่อโลกไร้พรมแดน สภาพการณ์เช่นนี้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยในปัจจุบันและอนาคตทั้งนี้สภาวะการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของโลกดังกล่าวนับวันจะทวีขึ้นอย่างรวดเร็วขึ้น ส่งผลให้สังคมไทยเผชิญวิกฤตความเสื่อมถอยด้านคุณธรรมและจริยธรรมมีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ที่หลากหลายซึ่งส่วนใหญ่วัตถุนิยมและเงินทองเป็นตัวตั้งรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วผ่านกระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีจะมีบทบาทมากขึ้น ทำให้คนไทยมุ่งแสวงหาความสุข และสร้างอัตลักษณ์ที่เป็นค่านิยมแบบใหม่ในสังคมทำให้เกิดค่านิยมหลากหลายขณะเดียวกันทำให้ประเพณีวัฒนธรรมที่สืบทอดมาขาดการสานต่อก่อให้สังคมขาดคุณธรรมจริยธรรมทำให้เกิดความรุนแรงในการแก้ไขปัญหามากขึ้นทั้งปัญหาส่วนตัวและครอบครัว สังคมเกิดการแย่งชิงอำนาจและทรัพยากรที่น้อยลงทำให้สังคมไทยในปัจจุบันขาดคุณธรรมและจริยธรรม จึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งในการทำให้คนเราอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข ในโลกแห่งทุนนิยมปัจจุบัน ซึ่งมีการแข่งขันสูงมีการต่อสู้เอารัดเอาเปรียบ ทำลายล้างกันในทุกวิถีทาง ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมืองการปกครองเศรษฐกิจ สังคมหรือในวิถีชีวิตของคนทุกระดับรวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวที่มีการช่วงชิงทรัพยากรในทุกโอกาสและ ทุกสังคมตั้งแต่สังคมเล็กๆใน หมู่บ้านตำบล ชุมชน อำเภอ ไปจนถึงระดับประเทศ ระดับนานาชาติ อันเป็นสังคมโลกซึ่งเรียกกันว่าโลกาภิวัตน์ ที่ปัจจุบันคุณธรรมและจริยธรรมจะถูกละเลยจนเลือนหายไป จนแทบจะไม่มีผู้ใดรู้ จักหรือคำนึงถึง ทำให้เกิดปัญหาอย่างมากมายในสังคมทุกระดับ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ทุกฝ่ายจะต้องแสวง หาหนทางเพื่อที่จะนำเอาคุณธรรมและจริยธรรมให้คืนกลับมาสู่สังคมปัจจุบันให้มาก (อ้างอิงใน ภานุวัฒน์ บุญธัญกิจ, 2564)

ในสังคมไทยในปัจจุบันการศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจการเมืองหรือด้านสังคมและวัฒนธรรมรัฐบาลทุกสมัยยังให้ความสำคัญต่อ

การศึกษาเป็นอย่างมากดังจะเห็นได้ว่ามีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการศึกษาแต่ละปีเป็นจำนวนมาก และมีการขยายโอกาส ทางการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างกว้างขวางและทั่วถึง การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและจำเป็นต้องเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ช่วยให้การดำรงชีวิตในสังคมให้เป็นไปอย่างสงบสุขสังคมไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษามากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่เป็นหลักสำคัญที่ใช้ในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับการมีโอกาสที่ดีและคุณภาพของการศึกษาที่เท่าเทียมกัน ดังนั้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงมีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษา (ธิดา พาหอม, 2545) ซึ่งครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นบุคคลที่วางรากฐานการศึกษาสำหรับเยาวชนให้มีความรู้รู้จักการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาถึงแม้ว่าครูเป็นบุคคลที่สำคัญในสถานศึกษาแต่ถ้าหากขาดการดูแลเอาใจใส่การสร้างความเป็นกันเองการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีจากผู้บริหารก็จะส่งผลให้ครูมีความเฉื่อยชาและ ขาดแรงกระตุ้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ไม่เกิดความรัก ความผูกพันความไว้วางใจต่อโรงเรียนและต่อผู้บริหาร (Davis & Newstrom, 1985) จะเห็นว่าหากผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ ต่อความผูกพันต่อองค์การซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของในบริหารโรงเรียนแล้วความสำเร็จในการบริหารงานของโรงเรียนก็จะไม่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

จากนโยบายด้านการศึกษาในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ของไทย มาตรา 54 การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย และ มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ประกอบด้วยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไข (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการในมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) รวมทั้งยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ที่ถูกจัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนาประเทศให้มีความต่อเนื่องและมีแนวทางที่ชัดเจนบนวิสัยทัศน์ (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การศึกษาน่าจะให้ทางออกที่ดีต่อปัญหาดังกล่าวและผู้บริหารสถานศึกษาน่าจะเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมต่อครู นักเรียนและบุคคลอื่นในสังคม จากสภาพปัญหาปัจจุบันที่สังคมได้ให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการเปลี่ยนทางวัตถุนิยมทั้งทางร่างกายและจิตใจดังนั้นคุณธรรมและจริยธรรมซึ่งมีความสำคัญต่อพื้นฐานด้านจิตใจที่ดีส่งผลให้การพัฒนาการศึกษาในปัจจุบันมีทิศทางที่ดีขึ้นการบริหารการศึกษาในปัจจุบันนี้ จึงเป็นการบริหารท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ จำเป็นต้องปรับตัวให้

สอดคล้องเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจสังคม และความเจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลาอย่างมีวิจารณญาณต้องรู้เท่าทัน ซึ่งการศึกษาจะเป็นกระบานการสำคัญในการพัฒนาสังคม ดังนั้นในการจัดการศึกษาจึงต้องจัดให้มีการพัฒนาความรู้คู่กับการมีคุณธรรมจริยธรรมพร้อมทั้งส่งเสริมความเจริญทางด้านวัตถุและต้องไม่ละเลยการส่งเสริมความเจริญทางด้านจิตใจด้วยเมื่อใดโลกยิ่งเจริญ มนุษย์เราก็จะเกิดความเห็นแก่ตัวมากขึ้นด้วย ไม่คำนึงถึงความผิดชอบชั่วดี มีการเบียดเบียนซึ่งกันและกันจะก่อให้เกิดปัญหาในสังคมตามมากขึ้นหากไม่มีแนวทางในการป้องกันหรือแก้ไขจากบุคลากรที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารงานในหน้าที่แล้วยังต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีงามในด้านคุณธรรมจริยธรรมอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อองค์กรเนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายวางแผนการดำเนินงานแนวการปฏิบัติและเป็นตัวอย่างให้กับผู้อื่นที่อยู่ภายในองค์กร หากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีจิตสำนึกในการวางนโยบายและทั้งรู้แนวทางในการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม อีกทั้งรู้จักการบริหารจัดการในแต่ละมิติอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรมจริยธรรมในรูปแบบบูรณาการ ย่อมส่งผลดีมายังองค์กรและสังคมโดยส่วนรวม ในการที่ผู้บริหารจะใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อบริหารการศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำต้องอาศัยหลักในบริการผู้นำใฝ่บริการตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานที่ชัดเจนจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความความเข้าใจและสามารถนำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ตนเองเรียนรู้มาบูรนาการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการบริหารงานในแต่ละมิติ ให้เกิดคุณค่าการบริหารงานแต่ละมิติอย่างมีจริยธรรม

ภาวะผู้นำมีผลอย่างมากต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กรนับตั้งแต่การชี้นำแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมที่องค์กรจะก้าวต่อไปข้างหน้าการวางแผนหรือการกำหนดโครงการต่างๆ ที่จะส่งเสริมให้บุคคล ในองค์กรมีพฤติกรรมที่ดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ ตลอดไปจนกระทั่งถึงการวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลอื่น ๆ ได้ประพฤติปฏิบัติตามผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม จะต้องยึดมั่นในหลักการและความถูกต้องดีงาม นำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจอย่างสม่ำเสมอซึ่งจะต้องมีการฝึกฝนตนเองด้วยการยึดหลักการที่ดีมาเป็นหลักในการดำเนินชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) นอกจากนี้ (รุ่ง แก้วแดง 2541,หน้า 278) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารโดยสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษา เพราะเป็นผู้นำเป็นผู้ใช้ภาวะผู้นำและเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายรวมถึงการตัดสินใจสั่งการ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น จนบรรลุวัตถุประสงค์ ตามภารกิจของสถานศึกษาจะสำเร็จหรือไม่เพียงใด ส่วนสำคัญจะขึ้นอยู่กับการบริหารงานและการมีลักษณะที่พึ่งประสงค์ของผู้บริหารในการสร้างความพึ่งพอใจ สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนช่วยเหลือและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูสามารถโน้มน้าวจิตใจและกระตุ้นให้ครูยอมอุทิศตน อุทิศเวลาและ

เสียสละ ทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จ และ (ธีระ รุญเจริญ, 2553,หน้า7) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีสมรรถนะความรู้ คุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คุณธรรมและจริยธรรมจึงมีความสำคัญมากที่ผู้บริหารทุกคนและทุกระดับต้องมีโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษามีความคล่องตัวมากขึ้นและมีประสิทธิภาพ คุณธรรมและจริยธรรมที่ดีของผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นที่ยอมรับของสังคมให้การยกย่องนับถือ หากผู้นำมีความรู้แต่ขาดคุณธรรมย่อมจะไม่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน (ถาวร อาจนนลา, 2549) สำหรับผู้บริหารที่ขาดคุณธรรมย่อมเป็นเหตุของความเสื่อมของหน่วยงานทำให้เกิดการแตกแยกขาดความสามัคคีและผู้ใต้บังคับบัญชาขาดขวัญและกำลังใจทำให้ปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลอาจส่งผลก่อให้เกิดความล้มเหลวในองค์กรได้และถ้าผู้บริหารที่มีคุณธรรมย่อมเป็นที่รักของผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือ สามารถรวมพลังแห่งการยอมรับเป็นพลังสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้ก้าวหน้า (ทองอินทร์ วงศ์โสธร, 2540) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวต่อกระบวนการจัดการศึกษาและเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมแก่สังคม จะต้องแสดงออกถึงความรู้ความสามารถเป็นผู้บริหารมืออาชีพและใช้ความมีภาวะผู้นำในการโน้มน้าวจูงใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างจริงจังและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน (สุดสวาท ประไพเพชร, 2551,หน้า 2-3) กระตุ้นให้ครูปฏิบัติการสอนให้ดีที่สุด เพื่อให้นักเรียนบรรลุตามวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาให้ได้เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถ และจริยธรรมสูง ไหวพริบปฏิภาณที่ดี ครูย่อมรักและศรัทธา ทุ่มเทกำลังกายและใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาสร้างนักเรียนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ เป็นเด็กดี มีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรมและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่วนนอกสถานศึกษา ผู้บริหาร คือ สัญลักษณ์ของสถานศึกษา ชุมชนและผู้ปกครองหากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีจริมธรรมแล้ว ย่อมได้รับความไว้วางใจและการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บริหาร การทำงานก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างรวดเร็ว เกิดการทำงานเป็นทีม แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแล้ว ความเชื่อถือ ความศรัทธาก็จะเสื่อมลงไปเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาหมดความศรัทธาแล้วก็ไม่เกิดความร่วมมือในการทำงาน ขาดการทำงานเป็นทีมวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ตั้งไว้ไม่อาจสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ไปได้ (พระพรหมมังคลาจารย์, 2558)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นภาวะที่มีความสำคัญมากต่อองค์กรการศึกษา เพราะหน้าที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาคือการมีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา (Kocabas and

Karakose, 2009, p. 126) ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงมีความสำคัญต่อทุกองค์การและหน่วยงานสำคัญต่อทุกมิติของสังคม เพราะว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีบทบาทที่สำคัญโดยทางตรงและทางอ้อมสร้างความพึ่งพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะหากผู้นำองค์กรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมย่อมส่งผลด้านบวกต่อสมาชิกขององค์กร ผลโดยทั่วไปคือเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้น (Neubert, Carlson, Kamar, Roberts, & Chonko , 2009 p. 157; วิโรจน์ สารัตนะ, 2553) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามหลักทำนองคลองธรรม เกิดการยอมรับและเชิดชูเกียรติ และเป็นผู้มีเกียรติในสังคม แต่ถ้าผู้บริหารคนใดมีพฤติกรรมที่เสื่อมทรามไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารจะทำงานลำบากและไม่ได้รับความร่วมมือจากทีมงานเกิดเป็นความขัดแย้งขึ้นในองค์กร (Glanz, 2006, pp. 6-7) สอดคล้องกับประยุทธ ชูสอน (2548) ที่กล่าวว่าประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการศึกษาไทยจะแปรผันตรงกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเงื่อนไขที่สำคัญที่เกิดคือสำเร็จขององค์กร เป็นต้นแบบของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

จากข้อมูลและเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารและข้าราชการครูและบุคลาการทางการศึกษา ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นแนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณานำไปใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง หรือแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อส่งผลให้สถานศึกษามีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้เพื่อให้ผู้เรียนได้มีพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมตามการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำเป็นต้องพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารจัดการศึกษาที่จะก่อให้เกิดแรงผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานก่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาปรับปรุงกระบวนการจัดการศึกษาในสถานศึกษาและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสภาพการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ควรมีลักษณะอย่างไร

1.2.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ควรมีรูปแบบอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

1.4 สมมติฐานการวิจัย

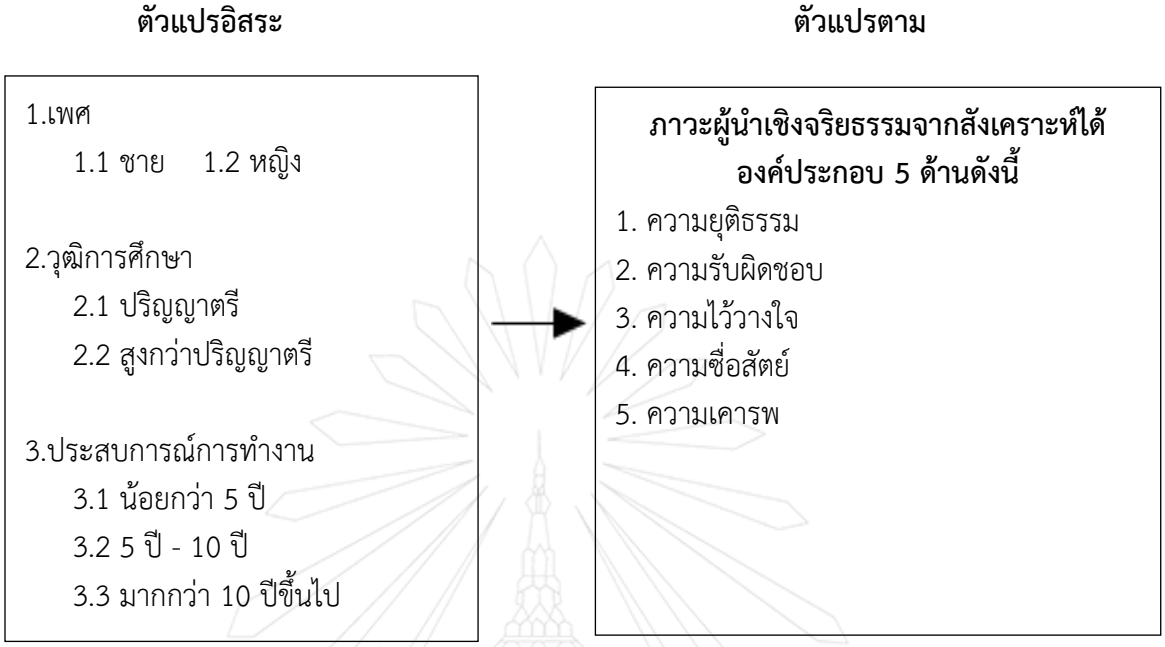
1.4.1 ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต2 ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน

1.4.2 ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน

1.4.3 ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต2 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ หลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของกระทรวงศึกษาธิการ (2550),นงลักษณ์ วิรัชชัย พิสมัย อรทัย และตั้งจิตรเจริญกุล (2551), นงลักษณ์ วิรัชชัย และ นภากิดติเจริญ (2552), นิจจพร มาประเสริฐ (2553), สุธาสินี แม้นญาติ (2554), ปัทมา แคนยุกต์ (2554), สุเทพ ปาลสาร(2555), อาคม มากมีทรัพย์ (2556), กนกอร สมปราชญ์ วัลลภา อารีรัตน์ และ Ngang, T.K. (2556), หนูไกร มาเชค (2559), กัญชพร ปานเพ็ชร (2565), Brown (2007), Karakose (2007), Josephson Institute of Ethics (2009) และ Willie Pietersen (2010) ทำให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตการวิจัย

1.6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในสังกัดปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย 155 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 169 คน และครูผู้สอน 1,359 คน รวมจำนวนทั้งหมด 1,528 คน (ระบบบริการ Big data ครูและบุคลากรทางการศึกษา สพป. เลย เขต 2 ณ วันที่ 8 สิงหาคม 2565)

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้ตารางการกำหนดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิเป็นสัดส่วน จำแนกตามอำเภอกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มจาก ข้อ1.6.1 คำนวณโดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970, pp.607-609) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 33 คน และครูจำนวน 273 คน รวม 306 คน

1.6.2 ตัวแปรในการศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
   รายละเอียดดังต่อไปนี้
   1.1 เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชาย, เพศหญิง
   1.2 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรี

1.3 ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี, มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ1) ความยุติธรรม 2) ความรับผิดชอบ 3) ความไว้วางใจ 4) ความซื่อสัตย์ และ 5) ความเคารพ

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกทางด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนี้

1. ด้านความยุติธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษาอบอุ่น เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆตัดสินใจอย่างมีเหตุผลยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัว เพื่อแก้ปัญหาต่างๆในสถานศึกษา ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส มีความเมตตากรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมทั่วถึง สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงานได้ทันท่วงที

2. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดระมัดระวัง เสร็จตามกำหนดเวลา ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปติหน้าที่ ใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายามอดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความผิดชอบ ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ ไม่คิดอาฆาตมาดร้ายและ ไม่แก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์

3. ด้านความไว้วางใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ทุ่มเทเอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อตรงมั่นคง สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา มีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความสามารถเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลายใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปาก

รวมถึงให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร และมีความผูกพัน เต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ

4. ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยักยอกทรัพย์สมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้คนเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่เบียดบังเวลาราชการ ไปทำประโยชน์ส่วนตัวปฏิบัติภารกิจต่างๆด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นผู้ที่สำรวม รักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่ามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

5. ด้านความเคารพ หมายถึง ผู้บริหารสถานที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่ดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึ่งตนเองเรียบง่าย พอประมาณไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม ยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังตับบัญชา ร่วมทุกร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง อีกทั้งเป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการเพื่อผลักคันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความเป็นอิสระ สร้างทางเลือกแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ รวมทั้งการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับคิดชอบต่อองค์กร

1.7.2 วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาของครูและบุคคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7.3 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึงระยะเวลาตำแหน่งของครูและบุคคลากรทางการศึกษาโดยนับตังแต่เข้ารับราชการจนถึงปีปัจจุบัน

1. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษารวมถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการและรองอำนวยการสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2. ครู หมายถึง ครูที่มีหน้าที่ปฏิบัติทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะเป็นประโยชน์ ดังนี้

1. ได้ข้อมูลที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อันเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและปรับพฤติกรรมในการบริหารงาน สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคคลากรทางการศึกษาเพื่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ดังกล่าว ซึ่งกล่าวสรุปสาระโดยสังเขปที่สำคัญประกอบด้วยเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระต่างๆ แต่ละประเด็นดังนี้

2.1 หลัก แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.1.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
- 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 2.1.3 บทบาทของภาวะผู้นำ
- 2.1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
- 2.1.5 ทฤษฎีพฤติกรรม
- 2.1.6 ทฤษฎีสถานการณ์

2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 2.2.1 ความหมายของจริยธรรม
- 2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 2.2.3. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 องค์ประกอบภาวะนำผู้เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3.1 ความยุติธรรม
- 2.3.2 ความรับผิดชอบ
- 2.3.3 ความไว้วางใจ
- 2.3.4 ความซื่อสัตย์
- 2.3.5 ความเคารพ

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 หลัก แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Moral Leadership)

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจ อิทธิพล หรือแรงจูงใจ ในการชักจูงคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังนี้ มงคลชัย จตุรพรชัย (2550, หน้า 28-29) กล่าวว่า บุคคลที่ทำหน้าที่ผู้นำ คือ ผู้บังคับบัญชา ของหน่วยงานมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานทั้งหมดของหน่วยงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้นำในสถานศึกษา ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา พฤติกรรมของผู้บริหารย่อมสะท้อนให้เห็นถึง การปฏิบัติงานและผลงาน พฤติกรรมของผู้นำย่อมมีความเกี่ยวพันกับพฤติกรรมของผู้ตาม โดยพฤติกรรมผู้นำจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ขวัญ และกำลังใจ พฤติกรรมผู้นำจึงจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสำหรับคำว่า"ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม"มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าการบริหารงานของผู้นำในหน่วยงานจะบรรลุเป้าหมายเพียงใด ปัจจุบันการบริหารในหน่วยงานมักมีการกระทำร่วมกัน มีการติดต่อประสานกัน กิจกรรมในด้านต่าง ๆ ย่อมต้องการการบริหารที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานไป โดยถูกต้องและมีแบบแผนที่ดี ความเป็นผู้นำหรือความเป็นหัวหน้าของคนของผู้บริหาร จึงเป็นสิ่งที่ต้องนำมาใช้เพื่อชักจูงผู้ร่วมงาน ซึ่งพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ย่อมมีอิทธิพลและผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมผู้นำที่ดีและ เหมาะสมจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจ และจะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสมาชิกในกลุ่มก็ทำงานด้วยความเต็มใจตลอดจนเป็นบุคคล ที่สามารถทำให้สมาชิกมีความพอใจต่องานและทีมงาน

วิเชียร วิทยอุดม (2553, หน้า 3) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) ผู้นำจะเป็นเพียงบุคคลที่ยอมรับหรือยกย่องให้เป็นหัวหน้าจากสมาชิกในกลุ่ม เนื่องจากลักษณะใดลักษณะหนึ่งอันเกิดจากบุคลิกลักษณะของเขาในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งยอมรับในตัวของเขาเอง เช่น เป็นคนกล้า มีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญาฉลาดหลักแหลมกว่าคนอื่น แต่ตรงกันข้ามอาจจะไม่มีลักษณะของความเป็นผู้นำหรือไม่มีภาวะผู้นำก็ได้

สุภาวดี จันทะลับ (2553, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการที่ผู้หนึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำ กิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม โดยใช้การจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตาม ความ

คิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ดังนั้นผู้นำ คือ ผู้ที่ มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

จอมพงศ์ มงคลวานิช (2555, หน้า 181) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของคนหรือกลุ่มคนกระตุ้นชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

ชูกิจ ผลทิพย์ (2555, หน้า 16) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการจูงใจให้บุคคล ใช้ความพยายามของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 58) ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลตามตำแหน่งหน้าที่ จนทำให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลให้ปฏิบัติตามได้ประสบผลสำเร็จ

ธนภัทร เสียงล้า (2556, หน้า 41) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ในกลุ่ม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจคน มีความคิดสร้างสรรค์ รับผิดชอบในหน้าที่ ช่วยเหลือส่งเสริม เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน มีความพากเพียร อดทน กล้าตัดสินใจ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งที่ยังบกพร่องอยู่ให้เข้ากับผู้อื่น สนับสนุน การปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้า แต่ผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน ควรมีลักษณะความเป็นผู้นำ เพราะความเป็นผู้นำจะได้รับความเชื่อถือศรัทธาจาก กลุ่ม ซึ่งมีผลต่อการกำหนดเป้าหมาย การตัดสินใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มอย่างราบรื่น เรียบร้อย สมาชิกของกลุ่มทุกคนมีความพอใจ

ดวงทิพา พุ่มไม้ (2557, หน้า 11) ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถที่ผู้นำอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในการสร้างความชัดเจนว่า อะไรคือความสำคัญ ในภาพจริงขององค์กร ช่วยให้ทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน และ สามารถกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาการยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว มีความเต็มใจและกระตือรือร้นมองในการทำสิ่งต่าง ๆ การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

วันชัย ปานจันทร์ (2558, หน้า 6) ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่างสามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัย อำนาจหน้าที่ (Authority)จากตำแหน่งและอำนาจบารมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็น เครื่องมือและสามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความน่าเชื่อถือ ยอมร่วมมือหรือ ยอมรับในตัวของเขาได้ ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพ ลักษณะของความเป็นผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ ฯลฯ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือขององค์การได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

ซึ่งในบางขณะคนที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำ แต่ไม่ได้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ก็อาจจะพูดได้ว่า เขาไม่มีภาวะผู้นำ ตรงกันข้าม บางคน ไม่ได้เป็นผู้นำ แต่กลับได้รับความเชื่อถือยอมรับและร่วมมือปฏิบัติตามคำสั่ง คำแนะนำ ปฏิบัติตาม ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวสอดคล้องกับคำพูดที่ว่า “ผู้นำอาจจะไม่มีภาวะผู้นำผู้มีภาวะผู้น อาจจะ ไม่ได้เป็นผู้นำ” ซึ่งเมื่อเราพิจารณาเปรียบเทียบความหมายของของค าว่า “ผู้นำ”กับ “ภาวะผู้นำ”จะ เห็นได้ว่าผู้นำ หมายถึงบุคคลซึ่งเน้นในเรื่องของบุคลิกภาพของตัวคนนั้น แต่ภาวะผู้นำจะเป็นเรื่อง ลักษณะหรือคุณสมบัติของบุคคลนั้นที่จะช่วยส่งเสริมในด้านการดำเนินการของหมู่คณะให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997, p. 272; อ้างถึงใน วันชัย ปานจันทร์, 2558, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความพยายามที่จะใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจ บุคคล ทำให้เกิดการบรรลุเป้าหมายบางอย่าง

MosleyandPorter (2000, p.402; อ้างถึงใน วันชัย ปานจันทร์, 2558, หน้า 4) ได้กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของบุคคลต่อกิจกรรมกลุ่ม ภายใต้วัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ รวมทั้งเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย Nahavandi (2000) ภาวะผู้นำประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1. ภาวะผู้นำ คือ ปรากฏการณ์แบบกลุ่ม โดยเกี่ยวข้องกับความสันพันธ์ระหว่างบุคคลที่มี อิทธิพลในการชักจูงผู้อื่น 2. เป็นการใช้อำนาจหรือการชี้นำกลุ่มให้เชื่อในการกระทำหรือความสำเร็จ ของเป้าหมายจากบทบาทของผู้นำที่แสดงออก 3.การจัดลำดับชั้นภายในกลุ่มที่แสดงว่าใครคือผู้นำ ซึ่งผู้นำจะอยู่ในลำดับบนสุด (DuBrin 2007, p. 2; อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการในการใช้อิทธิพล การจูงใจ หรือการใช้ อำนาจในตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพและลักษณะของผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมอันนำไปสู่ความสำเร็จ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ในการบริหารองค์การต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมี “ภาวะผู้นำ” เพื่อให้การบริหารองค์การบรรลุเป้าหมายได้ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, หน้า 1-17; อ้างถึงใน ธนัณฎา ประจงใจ, 2557, หน้า 28-29) ได้ทำการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำต่อองค์การ ดังนี้ 1. ภาวะผู้นำเป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถในตัวผู้บริหาร กล่าวคือ หากผู้บริหาร ขาดภาวะผู้นำ ความรู้และประสบการณ์ที่มีจะไม่ได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารได้อย่างเต็มที่ เพราะผู้นำจะไม่สามารถกระตุ้นหรือจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ 2. ภาวะผู้นำช่วยประสานความขัดแย้งภายในหน่วยงานหรือองค์การที่ประกอบด้วย สมาชิกที่มีความแตกต่างกันในเรื่องของการศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ เมื่อมาอยู่รวมกัน อาจมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะช่วยประสานหรือบรรเทาความ

ขัดแย้งระหว่าง บุคคลในหน่วยงาน ด้วยการชักจูง การประนีประนอม หรือสานประโยชน์ เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและปฏิบัติงานร่วมกัน ฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า ให้สมาชิก มีเอกภาพ 3. ภาวะผู้นำช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ ซึ่งองค์การต้องมีปัจจัยที่เอื้อให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงาน ที่ตรงกับความสามารถและความถนัด ผู้บังคับบัญชาต้องรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม และภาวะผู้นำจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ มีความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารจะพาองค์การให้อยู่รอด มีความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิ เกียรติยศ ชื่อเสียง และความสำเร็จสู่องค์การ 4. ภาวะผู้นำเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานต้องเผชิญกับภาวะคับขัน ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจากผู้บริหารต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ที่ขาดประสิทธิภาพ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากภาวะคับขัน จากที่กล่าวมาข้างต้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ เนื่องจากการที่ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำ จะช่วยให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ ด้วยความรู้ความสามารถในการบริหารงาน การมีความสามารถในการจูงใจ และลดความขัดแย้งที่ เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือกัน เมื่อเกิดความร่วมมือกัน การพัฒนา องค์การก็จะเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 บทบาทของภาวะผู้นำ

การบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้นั้น ผู้นำต้องมีบทบาทในการบริหารองค์การหรือหน่วยงาน ด้วยบทบาทต่าง ๆ โดยมีนักวิชาการได้เสนอบทบาทของ ภาวะผู้นำ ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 16-7) กล่าวว่าบทบาทของภาวะผู้นำ (Leaderships roles) ภาวะผู้นำที่ดีขององค์การ ควรมีลักษณะดังนี้ 1. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ (Figurehead) ผู้นำจะต้องเป็นตัวแทนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การในฐานะแบบอย่างที่ดี การรวบรวมข้อมูลจากภายนอกองค์การและการให้การต้อนรับผู้เยี่ยมเยือน 2. เป็นนักพูดที่ดี (Spokesperson) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการพูดและการนำเสนอ กิจกรรม มีการวางแผน และมีความสามารถในด้านต่าง ๆ มีวิสัยทัศน์ที่ดีกับบุคคลหรือฝ่ายต่าง ๆ 3. เป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) ซึ่งมีคุณสมบัติในการเจรจาต่อรอง ดังนี้

3.1 สามารถเจรจาต่อรองกับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่าเพื่อขอเงินทุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง 3.2 สามารถต่อรองกับหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การกับพนักงานและหน่วยงานภายนอกในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ 3.3 สามารถต่อรองกับลูกค้าผู้ขายปัจจัยการผลิตและผู้ขายสินค้า หรือผู้ให้บริการ เพื่อประโยชน์ในการซื้อขาย บทบาทภาวะผู้นำในการบริหาร (Managerial leader shiproles) หรือบทบาทด้าน การจัดการ Mintzberg(Mintzberg's managerial leadership roles) ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ (Mintzberg, 1973) บทบาทการจัดการ

(Management roles) เป็นบทบาทของผู้จัดการซึ่งสามารถ จัดกลุ่มได้ 3 กลุ่มคือ 1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationships) เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลภายในและนอกองค์การ ในบทบาทของการเป็นตัวแทน (Figureheadroles) ที่ทำงานตามภาระหน้าที่บทบาทในการเป็นผู้นำ (Leader roles) ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน การฝึกอบรม การจูงใจและการกำหนดวินัยพนักงาน ที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา และบทบาทในการเป็นผู้ติดต่อ (Liaison roles) จากการสื่อสารภายในและนอกองค์การเพื่อได้มา ซึ่งข้อมูล 2.การสื่อสารด้านสารสนเทศ (Transfer of information) บทบาทด้านสารสนเทศ เกี่ยวข้องกับการรับและเก็บข้อมูลจากองค์การเพื่อการเรียนรู้ ในการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของชุมชนในบทบาทในการติดตาม (Monitor roles) ในการรับข้อมูลจากภายในและนอกองค์การ บทบาทในการแยกแยะ (Disseminator roles) เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับข้อมูลจากภายนอก องค์การ บทบาทในการเป็นโฆษก (Spokesperson roles) ในการทำหน้าที่สื่อสารข้อมูลไปยัง ภายนอกองค์การ 3. การตัดสินใจ (Decision making) ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยต้องมีบทบาทในการเป็น ผู้ประกอบการ (Entrepreneur roles) ด้วยการคิดริเริ่มและการศึกษาโครงการ เพื่อนำมาใช้ใน การปรับปรุงการทำงาน มีบทบาทในการเป็นผู้แก้ปัญหา (Disturbancehandler roles) เมื่อเจอปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ บทบาทในการจัดสรรทรัพยากร (Resource allocators roles) รับผิดชอบใน การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ทางกายภาพ และการเงิน และมีบทบาทในการเป็นเจรจาต่อรอง (Negotiator roles) ด้วยการเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรอง 4. การสอนงานและการเป็นผู้กระตุ้นจูงใจ (Coachand motivator) การมีเวลาและ มีความสามารถในการสอน และกระตุ้นจูงใจสมาชิกในทีมงานด้วยการให้ความสำคัญกับ 24 ความสำเร็จของทีมงาน ด้วยการปฏิบัติอย่างไม่เป็นทางการช่วยให้สมาชิกมีการป้อนกลับเกี่ยวกับ ผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิผล เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในขั้นตอนการทำงานและการปรับปรุง การปฏิบัติงาน อาจมีการให้รางวัลและการลงโทษเพื่อกระตุ้นและรักษาผลการปฏิบัติงานที่ดีเอาไว้ 5. เป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้ (Team builder) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าสมาชิกใน ทีมงานมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ ริเริ่มกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจแก่กลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมกีฬา นันทนาการต่าง ๆ มีการจัดประชุมพบปะสังสรรค์เป็นช่วง ๆ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิก ในทีมงานมีการอภิปรายเกี่ยวกับเรื่องความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ 6. แสดงบทบาทการทำงานเป็นทีม (Team player) ในการวางตัวเป็นสมาชิกทีม และผู้นำทีมที่เหมาะสม มีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในองค์การ และแสดงความจริงใจต่อ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จากแผนการทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้มีส่วนร่วมใน การตัดสินใจอย่างเต็มที่ 7. สามารถแก้ปัญหาด้านเทคนิคได้ (Technical problem solver) ในการช่วยสมาชิกของ ทีมงานแก้ปัญหาด้านเทคนิค มีกิจกรรม 2 ประการ คือ ผู้นำควรให้บริการในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้แนะนำด้านเทคนิค และเป็นผู้สร้างผลประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานประจำ 8. การประกอบการ (Entrepreneur) เป็นผู้ให้คำแนะนำความคิดริเริ่ม มีความคิด เชิงวิเคราะห์ (Critical thinking) และมีความรู้ความสามรถในการเป็นผู้นำ ประกอบการการพัฒนา เปลี่ยนแปลงธุรกิจ โดยมีบทบาท 3

ประการคือ หาวิธีการที่จะต้องปรับปรุงการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน การพูดคุยกับลูกค้าและพนักงานถึงความจำเป็น และความต้องการที่จะต้องมี การเปลี่ยนแปลงขององค์การและมีการอ่านสิ่งตีพิมพ์ บทความ นิตยสารของกลุ่มวิชาชีพ เพื่อรับรู้ สิ่งที่เกิดขึ้นในวงการนั้น ๆ 9. การเป็นนักวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic planner) โดยปกติปัจจัยที่นำมาใช้ใน การวางแผนจะมาจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วทั่งองค์การ การเป็นนักวางแผนเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์การ การช่วยบริษัทที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ภายนอก และช่วยพัฒนานโยบายขององค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำควรมีบทบาทในการบริหารองค์การในด้านต่าง ๆ ด้วย การเป็นนักวางแผน การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา การประสานประโยชน์และความร่วมมือทั้ง ภายในและภายนอกองค์การหรือหน่วยงาน อีกทั้งยังต้องงมีบทบาทในการกล้าคิดและกล้าตัดสินใจ ตลอดจนทักษะในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ

2.1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ ได้มีการกล่าวถึงผู้นำที่ดีและภาวะผู้นำตั้งแต่สมัยก่อนคริสตกาลและ มีการพัฒนาในช่วงปลายศตวรรษที่ 19 กับต้นศตวรรษที่ 20 ที่มีการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 3 แนวคิด ดังนี้

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 122 อ้างถึงใน วันชัย ปานจันทร์, 2558, หน้า 50-51) ภาวะผู้นำสามารถแบ่งออกเป็น 3 แนวทางต่อไปนี้

1. ทฤษฎีลักษณะเฉพาะของผู้นำ (Trait theory) เป็นช่วงเริ่มต้นในการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำอย่างมีระบบ โดยเชื่อว่าคุณสมบัติของผู้นำนั้นมีความแตกต่างจากคนทั่วไป เพื่อเป็นผู้นำหรือปกครองผู้อื่น

2. ทฤษฎีพฤติกรรม (Behavioral theory) เป็นแนวคิดต่อมาที่มีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ทฤษฎีสถานการณ์ (Situational theory) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่แวดล้อม และสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการแสดงออกของผู้นำ โดยผู้นำจะแสดงพฤติกรรมภายใต้ข้อกำหนดของสถานการณ์

ทฤษฎีภาวะผู้นำ		
ทฤษฎี ลักษณะเฉพาะ ของผู้นำ	ทฤษฎี พฤติกรรม	ทฤษฎี สถานการณ์

ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ที่มา: ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551, หน้า 123; อ้างถึงใน วันชัย ปานจันทร์, 2558, หน้า 51.

ทฤษฎีลักษณะเฉพาะของผู้นำ (Trait theory) สัมฤทธิ์กางเพ็ง (2557, หน้า 12-14) ได้เสนอว่า คุณลักษณะของผู้นำเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็น ความดีหรือลักษณะประจำตัวที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรม อุปนิสัย ให้ผู้อื่นเห็น โดยแบ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำได้ดังนี้ (DuBrin, 2010, pp. 35-47)

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (Generalpersonalitytraits) เป็นลักษณะที่แสดงออก ทั้งภายในและภายนอกที่สามารถสังเกตได้ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ ความพึงพอใจในงาน และชีวิตส่วนตัว เป็นบุคลิกภาพ 8 ด้าน ได้แก่

1.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความสงบและเป็นผู้นำที่ดี แม้ว่าจะได้รับแรงกดดันต่าง ๆ ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสามารถสังเกตได้จากคำพูด อากัปกิริยา และการแสดงท่าทางที่เหมาะสม

1.2 ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) ผู้นำทุกคนควรมีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้กาลเทศะว่าสิ่งใดควรหรือไม่ควรปฏิบัติ ด้วยการให้เกียรติผู้อื่น ไม่พูดจาหรือแสดงกิริยาโอ้อวด

1.3 ความไว้วางใจได้ (Trustworthiness) คือ ผู้นำควรแสดงความน่าเชื่อถือให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ ด้วยการแสดงความมั่นคงทางอารมณ์ ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลจึงจะสามารถสร้างความไว้วางใจให้แก้ผู้อื่นได้

1.4 ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม (Authenticity) การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ รักษาคำมั่นสัญญาของผู้นำ จะก่อให้เกิดการยอมรับและความไว้เนื้อเชื่อใจให้กับผู้อื่น การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ชัดเจน เป็นผู้นำที่มีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรมจริยธรรม จะเป็นผู้นำที่เป็นที่พึ่ง แก่ผู้ใต้บังคับ บัญชาได้

1.5 การเป็นบุคคลที่เปิดเผย (Extraversion) พฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเปิดเผยโปร่งใส เป็นลักษณะเด่นที่บุคคลที่ร่วมงานด้วยเกิดความสบายใจและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ซึ่งช่วยให้เกิดการรวมกลุ่มทำงาน จนนำไปสู่พลังกลุ่มและเป็นการสร้างทีมงาน

1.6 การแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness) เป็นพฤติกรรมในการแสดงความคิดทัศนคติ ความต้องการได้ถูกกาลเทศะ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าว ช่วยส่งผลให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมาย เนื่องจากมีความกระตือรือร้น และมองโลกในแง่ดี

1.7 ความอบอุ่นและเอื้ออาทร (Enthusiasm, optimism and warmth) ผู้นำที่แสดงออก ถึงความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี มีความอบอุ่นและเอื้ออาทร แสดงออกถึงความสนใจ ตั้งใจในการปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ อย่างเต็มกำลังความสามารถ การใช้คำพูดตลอดจน การแสดงออกอย่าง เหมาะสม ในการบริหารงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถจูงใจให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์และ ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

1.8 มีอารมณ์ขัน (Senseof humor) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงถึงการมีอารมณ์ขัน เป็นผู้ที่มีอารมณ์ดี และเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดในการทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยนอกจากจะช่วยลดความตึงเครียดกับสมาชิกในองค์การแล้ว ยังลดความน่าเบื่อหน่ายและลด ความขัดแย้งของสมาชิกในองค์การ เนื่องจากผู้นำมีอำนาจเหนือกลุ่ม

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน (Task-related personality traits) เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในงาน อธิบายได้ดังนี้

2.1 ความตั้งใจในการทำงาน (Passionfor the work) เมื่อผู้นำมีความตั้งใจใน การทำงาน การประสบความสำเร็จจึงเป็นเรื่องง่ายที่ทำให้สมาชิกเกิดการยอมรับและมีแบบอย่างใน การตั้งใจทำงาน เพราะความตั้งใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการประสบผลสำเร็จ

2.2 ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional intelligence) เป็นการแสดงถึงความเข้าใจ ความรู้สึก และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นและสัมผัสได้ โดยองค์ประกอบ ของความมั่นคงทางอารมณ์มี 4 องค์ประกอบคือ การตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) ในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความคิด อารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น มีสติรับรู้อารมณ์ ความรู้สึกและเห็นคุณค่าของตนเอง จนสร้างความไว้วางใจให้กับทีมงาน เกิดความรู้สึกเชื่อใจและเต็มใจที่จะทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้กับการบริหารจัดการตนเอง (Self-management) เป็นความสามารถ ในการดูแลควบคุมอารมณ์และการแสดงออก โดยเฉพาะความซื่อสัตย์และความมั่นคงทางอารมณ์ รวมทั้งการปรับตัว ผู้นำที่มีการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมจะช่วยป้องกัน ปัญหาการกระทบกระทั้งทางอารมณ์ ตลอดจนลดการแสดงออกที่ไม่เหมาะสมภายในองค์การ และการตระหนักรู้ทางสังคม (Social-awareness) เป็นความสามารถในการรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น ภายในองค์การ มีความเห็นอกเห็นใจ และให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่วน การบริหารจัดการสัมพันธภาพ (Relationship management) เป็นทักษะส่วนบุคคลในการสื่อสารกับ บุคคลอื่นที่มีความน่าเชื่อถือ ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลอื่น สามารถแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งภายในองค์การได้ดี

2.3 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility andadaptability) เป็นความสามารถของผู้นำในการปรับภารกิจ และความต้องการของทีมงานให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์กับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

2.4 การควบคุมภายในตนเอง (Internal locus of control) เป็นความเชื่อของผู้นำ ในการควบคุมและกำหนดชีวิตตนเองได้ ผู้นำต้องมีความมั่นใจในตนเอง มีความอดทน เข้มแข็ง รวมทั้งมีความพยายามในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ต้องสามารถควบคุมตนเองได้ ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะทำให้ผู้นำเป็นที่ยอมรับของสมาชิกภายในกลุ่ม

2.5 ความกล้าหาญ (Courage) เป็นลักษณะของผู้นำที่มีความรอบคอบ ระมัดระวัง มีความรับผิดชอบ และไม่หลีกหนีเมื่อเผชิญกับปัญหา เมื่อเกิดภาวะวิกฤตต้องกล้าที่จะเสี่ยงตัดสินใจเพื่อที่จะแก้ไข ขจัดอุปสรรค และใช้กลยุทธ์ใหม่ๆ ในแต่ละสถานการณ์ให้ผ่านพ้นไปได้

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 123; อ้างถึงใน วันชัย ปานจันทร์, 2558, หน้า 51) แนว ความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีลักษณะเฉพาะของผู้นำมีข้อจำกัด ดังนี้

1. ไม่คำนึงถึงสภาพแวดล้อม แนวความคิดด้านลักษณะเฉพาะของผู้นำจะสนใจแต่ผู้นำและภาวะผู้นำ โดยมิได้ให้ความสำคัญต่อสถานการณ์และสมาชิกในกลุ่ม

2. ขาดข้อมูลสนับสนุนเชิงวิทยาศาสตร์ เนื่องจากอาศัยข้อมูลจากการสืบค้นทางประวัติ-ศาสตร์ที่ไม่ได้มีการยอมรับและยืนยันอย่างชัดเจน ตลอดจนการเก็บรวบรวมข้อมูล ยังไม่ได้ ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์และหลักการวิจัยเข้ามาประยุกต์ ทำให้เกิดความไม่แน่นอนและขาด ความน่าเชื่อถือ

3. ไม่มีข้อสรุปที่แน่นอน โดยไม่สามารถหาข้อสรุปที่แน่นอนตามหลักวิทยาศาสตร์ อีกทั้งเมื่อเวลาผ่านไป ลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำเพิ่มมากขึ้น โดยที่บางลักษณะจะขัดแย้งกัน ในขณะที่ลักษณะบางประการที่พบในผู้นำก็สามารถพบได้ในบุคคลทั่วไป เป็นต้น สรุปได้ว่า ทฤษฎีลักษณะเฉพาะของผู้นำ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของบุคคล หรือลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำ เช่น ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ การเข้าใจ และการแก้ปัญหา การติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการปรับตัว โดยเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่มี การแสดงออกแตกต่างกัน

2.1.5 ทฤษฎีพฤติกรรม (Behavioral theory)

ทฤษฎีพฤติกรรม เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำในการนำแต่การพิจารณาคุณลักษณะของผู้นำยังขาดความน่าเชื่อถือ และการจัดการด้านเทคนิคใน เชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific management) ซึ่งยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านการบริหารได้ จึงได้มี สถาบันการศึกษาให้ความสนใจในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิจัยเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับ การแสดงออกของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในลักษณะต่าง ๆ กัน ดังนี้

วันชัย ปานจันทร์ (2558, หน้า 54-63)

1. การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา (Iowa studies) ปลายศตวรรษ 1930 นักวิชาการของมหาวิทยาลัยไอโอวา ได้ทำการศึกษาและทดลองเกี่ยวกับผลกระทบของภาวะผู้นำ เพื่อศึกษาความพึงพอใจของสมาชิกต่อผู้นำ 3 ลักษณะ ได้แก่

1.1 ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic leader) หมายถึง ผู้นำที่รวมอำนาจการบริหาร และ การตัดสินใจของกลุ่มไว้ที่ตนเอง แล้วจึงถ่ายทอดไปสู่สมาชิกในการปฏิบัติต่อไป

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leader) หมายถึง ผู้นำที่เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การตัดสินใจ โดยผู้นำเป็นผู้เสนอความคิด

1.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire leader) หมายถึง ผู้นำที่มีปฏิสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงานน้อย โดยเป็นผู้ให้ข้อมูลและความช่วยเหลือที่จำกัด ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจปล่อยให้สมาชิกตัดสินใจเอง

2. การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan studies) ช่วงทศวรรษที่ 1940 และ 1950 กลุ่มของนักวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกนได้ศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำ (Leadership style) ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มหรือองค์กร โดยแบ่งลักษณะของผู้นำได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต (Production centered) หมายถึง เป็นผู้นำที่ให้ความ สำคัญกับการดำเนินงานและผลลัพธ์ สมาชิกเป็นเพียงปัจจัยที่ทำให้งานสำเร็จ จึงเน้นให้สมาชิกทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงาน (Employee centered) หมายถึง ผู้นำที่ทำให้ความ สำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก มีความสนใจและเอาใจใส่ปัญหาของสมาชิก และปัญหาขององค์การ

3. การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State studies)

วิเชียร วิทยอุดม (2553, หน้า 65) ได้เสนอภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940-1950 โดย Fleishman และเพื่อนร่วมงานที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ ได้ทำการวิจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทฤษฎี 2 ปัจจัยของผู้นำ ที่แสดงถึงพฤติกรรมของผู้นำ จากปัจจัยของผู้นำที่ต้องมีคือ ผู้นำที่มุ่งมั่นงานและผู้นำที่มุ่งมั่นคน ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งโครงสร้างงาน (Initiating structure) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงาน โดยมีการวางแผนและรายละเอียดในการปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย แล้วจึงให้สมาชิก ปฏิบัติตาม เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ และใส่ใจที่จะมอบหมายงานให้สมาชิกปฏิบัติงานให้ได้ตาม เกณฑ์และเวลาที่กำหนด

3.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ของบุคคล (Consideration) เป็นผู้นำจะให้ ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มด้วยการปฏิบัติอย่างเป็นกันเอง และเสมอภาค ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็น และ ความรู้สึกของสมาชิก ความ สัมพันธ์ในการทำงานจึงออกมาในรูปของความไว้วางใจต่อกัน

4. ตาข่ายพฤติกรรมการบริหาร (Managerialgild) โดย Blake and Mouton(1964) ได้ประยุกต์ภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมศาสตร์ เป็นเครือข่ายพฤติกรรมการบริหารหรือตาข่ายพฤติกรรมผู้นำ(Leaderships) ซึ่ง Blake andMoutonกล่าวถึงภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นผลผลิต (Concernfor production) และภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นเพื่อร่วมงาน (Concernforpeople) โดยจัดภาวะผู้นำลงบนแกนอ้างอิง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กับคู่อันดับของภาวะผู้นำที่แสดงออกในตาข่ายพฤติกรรม 5 คู่อันดับต่อไปนี้

(1, 1) ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย (Impoverished leader) หรือเป็นผู้นำที่ปล่อยปละละเลย ไม่สนใจผลผลิตและความรู้สึกหรือความเป็นไปของผู้ร่วมงาน ไม่วางแผนในการทำงาน ไม่มอบหมายงาน ไม่ติดตามงาน และไม่มีการตรวจสอบ ผู้นำแบบประเภทนี้ทำให้เกิดความเสื่อม ขององค์กร

(9, 1) ผู้นำแบบมุ่งผลงาน (Production pusher) เป็นผู้นำที่มุ่งงานสูง โดยมีการวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนควบคุมให้เป็นไปตามเป้าหมาย ไม่ให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อาจเรียกผู้น าลักษณะนี้ว่า ผู้นำแบบเผด็จการ

(1, 9) ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Countryclub) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ส่วนตัวในฐานะหัวหน้ากับสมาชิก เน้นกิจกรรมทางสังคมแต่ไม่สนใจผลของ การดำเนินงาน อาจเรียกผู้นำแบบนี้ว่า ผู้นำแบบสโมสร

(9, 9) ผู้นำแบบนักสร้างกลุ่ม (Team builder) หรือผู้นำในอุดมคติ เป็นผู้นำที่ให้ ความสำคัญกับผลผลิตและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก โดย Blake and Moutonได้กล่าวว่า ผู้นำแบบนักสร้างทีมจะเป็นผู้นำที่ดีที่สุดในตาข่ายพฤติกรรมการบริหาร ถ้าบุคคลผ่านการฝึกฝน และการพัฒนาแล้ว ก็จะสามารถพัฒนาตนเองเข้าสู่ภาวะผู้นำแบบอุดมคติ

(5, 5) ผู้นำแบบพบกันครึ่งทาง (Middle-of-the-road leader) หรือผู้นำแบบปานกลาง เป็น ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผลผลิตและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระดับกลาง องค์การจึงดำเนินได้ ในระดับหนึ่ง เนื่องจากหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันพอสมควร แต่ไม่เพียงพอที่จะทำให้ การดำเนินงานประสบผลสำเร็จที่คาดการณ์ได้

5. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory Y) โดย McGregor (1960) อธิบายทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ดังนี้ ทฤษฎี X จะมองคนในแง่ลบ เป็นแนวคิดของผู้บริหารที่มีต่อคน เน้นการสั่งการ และควบคุม โดยมองว่าคนลักษณะเห็นแก่ตัว เกียจคร้าน ไม่มีรับผิดชอบ และไม่สนใจต่อ ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งต้องใช้ปัจจัยทางวัตถุ (Objects) ทฤษฎี Y จะมองคนในแง่บวก ซึ่งตรงกันข้ามกับทฤษฎี X โดยเชื่อว่าแต่ละคนจะมี ลักษณะที่ต้องการทำงาน มีความรับผิดชอบและมีเหตุผล และต้องการความเจริญก้าวหน้า สามารถ ให้ทำงานโดยไม่ต้องควบคุม มองคนตามสภาพความเป็นจริงและยุติธรรม จากที่กล่าวมาข้างต้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีพฤติกรรมเป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม ของผู้นำ โดยพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสมนั้นจะนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้นั้น ซึ่งรูปแบบ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งปฏิบัติงานจะช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากซึ่งต้องสอดคล้องกับ การมุ่งความสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเช่นกัน

2.1.6 ทฤษฎีสถานการณ์ (Situational theory)

ทฤษฎีสถานการณ์ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ โดยมีแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีสถานการณ์ (Situational theory) โดยFiedler (1967)

ทฤษฎีหนทางและเป้าหมายของผู้นำ (Path-goal theory) ของ Houses and Mitchell (1974) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์(Situation alleadership theory) โดย Herseya Blanchard (1972)

ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของการเป็นผู้นำ(A participationtheory of leadership) ของ Vroom and Yetton(1973) เป็นต้น โดยผู้นำจะแสดงพฤติกรรมหรือภาวะผู้นำภายใต้สถานการณ์ รวมถึงปัจจัย แวดล้อมที่มีความแตกต่างกันอย่างเหมาะสม ในการบริหารงานไปสู่เป้าหมาย

วันชัย ปานจันทร์ (2558,หน้า64) วิเชียร วิทยอุดม (2553, หน้า 73-76) ได้เสนอเกี่ยวกับทฤษฎีสถานการณ์ (Situational theory) ตามแนวคิดของ Fiedler (1967) ที่มีวัตถุประสงค์ในการสร้างความเหมาะสมระหว่าง โครงสร้างความต้องการของผู้นำและความพึงพอใจของความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ในการกำหนดประสิทธิภาพของกลุ่มในการดำเนินงาน จากสมมติฐานที่ว่าผู้นำจะต้อง

มุ่งเน้นงาน (Take-oriented leadership) และมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Relationship-oriented leadership) ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการความพึงพอใจขั้นพื้นฐาน

โมเดลเชิงสถานการณ์ (Contingency model) ของ Fiedler ได้อธิบายการทำงานของกลุ่ม ที่ประสบความสำเร็จว่าต้องขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างรูปแบบปฏิกิริยาของผู้นำกับลูกน้อง และระดับสถานการณ์ที่มีการควบคุมและอิทธิพลของผู้นำ นอกจากนี้ Fiedlerได้พัฒนาเครื่องมือ ในการวัดและประเมินผลบุคคลว่าให้ความสำคัญกับงานหรือให้ความสัมพันธ์ของบุคคล จาก การใช้มาตรฐานแบบสากล ที่เรียกว่า Leastpreferredco-worker (LPC) ซึ่งแบบสอบถาม LPC เป็น ปัจจัยที่ขัดแย้งในทฤษฎีเชิงสถานการณ์ มีความน่าเชื่อถือต่างๆซึ่งขึ้นอยู่กับความพึงพอใจใจ สถานการณ์ โดยหลักการ LPC แบ่งประเภทผู้นำตามสัมพันธภาพที่ดีที่มีต่อบุคคลอื่นจาก สถานการณ์ 3 แบบ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ของผู้นำกับลูกน้อง (Leader-member relations) โดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและลูกน้องเป็นไปได้ด้วยดีและมีความซื่อสัตย์ไว้วางใจกัน ย่อมก่อให้เกิดการยอมรับจากลูกน้องที่มีต่อตัวผู้นำ ส่งผลให้อำนาจและการควบคุมของ ผู้นำมีเพิ่มขึ้น ซึ่งหากความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและลูกน้องเป็นไปในทางที่ไม่ดี อาจทำให้เสียการควบคุมและสถานการณ์อาจแย่

2. โครงสร้างงาน (Taskstructure) เป็นการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติให้มีความชัดเจนตามระดับโครงสร้างของงาน รวมถึงจัดให้มีการมอบหมายให้เป็นไปตามขั้นตอนของการดำเนินงาน

3. อำนาจตามตำแหน่งงาน (Positionpower) อยู่ที่สัมพันธภาพในองค์การในฐานะของผู้นำ และการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้นำเป็นทางการการให้ผลตอบแทนและลงโทษตามอำนาจ ของผู้นำ รวมถึงการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาและการควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ

วันชัย ปานจันทร์ (2558, หน้า 67-69) ได้นำเสนอทฤษฎีหนทางสู่เป้าหมายซึ่งเป็นผลงานวิจัยของ Evans (1970, pp. 277-298) และ Houses and Mitchell (1974, pp. 81-98) เป็นทฤษฎีที่สืบเนื่องมาจากทฤษฎีการจูงใจของ Evans โดยทฤษฎีหนทางสู่เป้าหมายนั้นเน้นว่าผู้นำที่บริหาร หรือทำงานที่ดีส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ตาม ซึ่งก่อให้เกิดความความพอใจที่ไม่ได้คาดหวังมา ก่อนในการปฏิบัติงานของผู้นำ และทฤษฎีนี้ผู้นำต้องการให้ผู้ตามใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน มากขึ้นด้วยการป้อนข้อมูลและจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง (Houses & Mitchell, 1974, pp. 81-97) ซึ่งทฤษฎีนี้มีแนวคิดพื้นฐานคือ ผู้นำสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจเป็นที่พอใจ ด้วยการกระตุ้นและประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดหารางวัลให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้มาซึ่ง ผลตอบแทนอันขึ้นกับความสำเร็จในการประเมินผล และช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับผลตอบแทนด้วยการอธิบายถึงหนทางสู่ความสำเร็จ โดยมีรูปแบบภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบบงการ (Directive leadership) เป็นรูปแบบของผู้นำที่ใช้อำนาจในการสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึงการให้คำแนะนำแนวทาง สิ่งที่ควรและไม่ควรปฏิบัติการสั่งให้ปฏิบัติ ตามตารางปฏิบัติงาน และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน

2. ผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive leadership) เป็นรูปแบบผู้นำที่เน้นในเรื่องของ ความเป็นอยู่และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำมีความเป็นมิตรและให้ความเป็นกันเองแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน อีกทั้งผู้นำรูปแบบนี้ยังเป็นผู้มีมนุษยธรรมและมีน้ำใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งเน้นในการให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการค้นหา รวบรวมข้อเสนอแนะก่อนที่จะมีการตัดสินใจ

4. ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-oriented leadership) เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งเน้น ในการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานในระดับสูงด้วยการตั้งเป้าหมายที่ ท้าทาย ใส่ใจต่องานที่ดีเลิศรวมถึงแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นต่อความสามารถขอผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามวงจรชีวิตของ Hersey and Blanchard (1972) หรือเรียกว่า ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์กล่าวได้ว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลเป็นผลมาจากความเหมาะสม ระหว่างรูปแบบของการเป็นผู้นำและความเต็มใจของผู้ตาม ซึ่งความเต็มใจจะเพิ่มขึ้นจาก ความสัมพันธ์ของผู้ตามและผู้นำ ทฤษฎีนี้มุ่งเน้น 2 มิติของรูปแบบการเป็นผู้นำ ดังนี้ (วันชัย ปานจันทร์, 2558, หน้า 74)

พฤติกรรมมุ่งงาน (Taskbehavior) หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะของผู้นำหน้าที่ส่วนตัวหรือกลุ่ม กิจกรรมและความรับผิดชอบต่อเป้าหมายการจัดการองค์การการจัดตารางเวลาการอำนวยความการและการควบคุม

พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ (Relationshipbehavior) หมายถึง พฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารของผู้นำไม่ว่าจะเป็นการฟังการให้การสนับสนุนการส่งเสริมการปฏิบัติต่อกันการจัดเตรียมข้อมูลป้อนกลับ รวมถึงการสนับสนุนส่วนบุคคลและกลุ่ม

การรวบรวมผลลัพธ์ของ 2 มิติดังกล่าว ในรูปแบบของการตัดสินใจ 4 แบบ ใช้สัญลักษณ์ S1 ถึง S4 หรือ 1 ถึง 4 ดังนี้

การบอกกล่าว (Telling) 1 หรือ S1 ผู้นำจะระบุงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและอธิบายสิ่งที่ต้องทำด้วยความรอบคอบ ทั้งชี้แนะแนวทางการจัดการและควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ซึ่งรูปแบบผู้นำนี้เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่เต็มใจ ขาดความสามารถและขาดความเชื่อมั่น ในการปฏิบัติงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีคุณภาพน้อย และใช้กับผู้ที่ไม่สามารถรับผิดชอบตนเอง ได้ หรืออาจเรียกได้ว่า เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งงานสูง มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ

การขายความคิด (Selling) 2 หรือ S2 ผู้นำจะแจกจ่ายงาน รวมถึงสนับสนุนความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการอธิบายเกี่ยวกับการตัดสินใจและโน้มน้าวให้ปฏิบัติด้วยความจำเป็น ซึ่งรูปแบบของผู้นำนี้จะมีประสิทธิภาพเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มใจที่จะปฏิบัติงานแต่ขาดทักษะที่เหมาะสม โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพร้อมน้อยจนถึงปานกลางและใช้กับบุคคลที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ต้องสั่งการชี้แนะด้วยการอธิบายและสนับสนุน เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้น หรือเรียกได้ว่า เป็นรูปแบบทุ่งงานสูงและมุ่งความสัมพันธ์สูงเช่นกัน

การมีส่วนร่วม (Participating) 3 หรือ S3 ผู้นำจะเน้นการติดต่อสื่อสารการสนับสนุน และการแสดงบทบาทในการอำนวยการบางอย่างเพื่อให้งานสำเร็จ ด้วยการเปลี่ยนความรับผิดชอบ ของผู้ตาม โดยกระตุ้นให้ผู้ตามในการตัดสินใจและสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ง่าย ซึ่งรูปแบบของ ผู้นำนี้เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ขาดความมั่นใจในการทำงานด้วยตนเอง โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพร้อมปานกลางถึงมาก สามารถรับผิดชอบด้วยการสร้างแรงจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมทั้งแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ หรือกล่าวได้ว่า เป็นรูปแบบผู้นำ ที่มุ่งงานต่ำ แต่มุ่งความสัมพันธ์สูง

การมอบหมายงาน (Delegating) 4 หรือ S4 ผู้นำจะแนะแนวทางหรือให้การสนับสนุนน้อยและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง โดยเฝ้าสังเกตและตรวจ การทำงานหลังจากที่มอบหมายในการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติ รูปแบบผู้นำนี้สามารถใช้ได้ดี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถและเต็มใจ โดยเฉพาะผู้ที่มีความพร้อมสูงหรือผู้ที่มี ความสามารถและมีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบ หรือเรียกได้ว่า เป็นรูปแบบที่มุ่งทั้งงาน และ ความสัมพันธ์ต่ำ

ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของการเป็นผู้นำ (A participationtheory of leadership)โดย Vroom and Yetton (1973) ได้พัฒนาการเป็นผู้นำและตัวแบบในการตัดสินในที่แสดงให้เห็นถึงสถานการณ์ที่หลากหลายของการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม ด้วยการพัฒนาตัวแบบมาตรฐาน ในการตัดสินใจที่เป็นมาตรฐานและได้ศึกษารูปแบบของผู้นำ โดยมุ่งที่กระบวนการของ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งผู้นำใช้รูปแบบพื้นฐาน 4 อย่างในการตัดสินใจ คือ การมีอำนาจ (Authoritative) การปรึกษาหารือ (Consultative) พื้นฐานของกลุ่ม (Group-based) การมอบอำนาจหน้าที่ (Authorization) ที่นำไปสู่กระบวนการในการตัดสินใจที่แตกต่างกันของการแก้ปัญหาทั้งปัญหาส่วนตัวและกลุ่ม โดยใช้สัญลักษณ์ A, C, G หรือ D ที่แสดงถึงรูปแบบพื้นฐานใน การตัดสินใจที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งมีลักษณะของการตัดสิน 2 ลักษณะ คือ 1) แบบการวิเคราะห์ สถานการณ์ภายใต้เงื่อนไขของการตัดสินใจที่พิจารณาถึงคำถามและได้รับคำตอบครบถ้วนจาก ตัวแบบการตัดสินใจ 2) ตัวแบบการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพแบบใหม่ล่าสุด โดยการประเมินผล จากการปฏิบัติงานจากการประเมินผลของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีคุณภาพ การยอมรับใน การตัดสินใจ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและเวลาที่ทำการตัดสินใจ โดยรูปแบบของผู้นำตามสถานการณ์มีการกำหนดตัวย่อดังนี้ (วันชัย ปานจันทร์, 2558, หน้า 70-72)

Al หมายถึง รูปแบบความเป็นผู้นำแบบเผด็จการ I (Autocratic I) เป็นผู้นำที่แก้ปัญหาในการตัดสินใจด้วยตนเองและให้ข้อมูลที่มีอยู่ในเวลานั้น AII หมายถึง รูปแบบของผู้นำแบบเผด็จการ II (Autocratic II) เป็นผู้นำที่หาข้อมูลที่ จำเป็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา และตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

CI หมายถึง รูปแบบผู้นำแบบให้คำปรึกษา I (Consultative I) ผู้นำจะแบ่งปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะบุคคล และนำเอาความคิดและข้อแนะนำของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ใน การตัดสินใจด้วยตนเอง (โดยไม่นำผู้ใต้บังคับบัญชามาร่วมประชุมเป็นกลุ่ม) CII หมายถึง รูปแบบผู้นำแบบ

ให้คำปรึกษา II (Consultative II) ผู้นำแบบแบ่งปันปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจัดทำในลักษณะของการรวมกลุ่ม รวบรวมความคิดและข้อเสนอแนะต่าง ๆ แล้วให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจ

CII หมายถึง รูปแบบผู้นำแบบกลุ่ม II (Group I) ผู้นำจะแบ่งปันปัญหากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการทำงานกลุ่ม ที่มีการรวบรวมและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจ ด้วยการโน้มน้าวให้มีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีสถานการณ์ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกใน แต่ละสถานการณ์ เช่น ทักษะในการปฏิบัติงาน การแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ การติดต่อสื่อสาร ซึ่งเป็นทักษะที่ผู้นำจะแสดงออกแตกต่างกันตามแต่ละสถานการณ์เพื่อให้การบริหารเกิด ประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.2.1 ความหมายของจริยธรรม

เพื่อให้การบริหารจัดการไปสู่เป้าหมาย จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีจริยธรรม ซึ่งมีผู้ที่ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 118) จริยธรรม หมายถึง ความดีที่ควรประพฤติปฏิบัติหรือกิริยาอาการที่แสดงความยินดี ซึ่งกิริยานั้นเป็นอาการทางกาย ทางวาจา และรวมทั้งจิตใจด้วย

สาโรช บัวศรี (2542 อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณทาบุตร, 2556, หน้า 21) กล่าวว่า จริยธรรม (Ethics) หรือ จรรยา หมายถึง ความดี เป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ ความดีที่เป็นสภาพ (Condition) และความดีที่เป็นการกระทำ (Action) ส่วนจริยธรรมนั้นประกอบได้ด้วย ศีลธรรม (Moralvalue) คุณธรรม (Ethical value) ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมรวมถึง กฎหมาย (Legal value)

ราชบัณฑิตยสถาน (2542, หน้า 291) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึงธรรมที่ประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2554, หน้า 416) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง หลักของการประพฤติปฏิบัติ แนวทาง หรือหลักการของความดีงามที่มีรากฐานมาจากศาสนา หรือสิ่งที่สังคมมีความเห็น ว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นที่ยอมรับ เช่น หลักของศีล สมาธิ การเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม เป็นต้น เพื่อให้สมาชิกอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข หากมีการปลูกฝังจริยธรรมให้กับคนใน สังคมก็จะช่วยให้ความประพฤติของคนมีจริยธรรม

วิมลภาณ รัชตมงคลชล (2556, หน้า 12) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึงหลักที่เกี่ยวข้องกับความดี ความงาม และความถูกต้อง ที่แสดงอกจากการกระทำไม่ว่าจะทางกาย วาจา ใจ ของแต่ละบุคคลที่ยึดถือเป็นหลักประจำใจในการประพฤติตนเป็นนิสัย โดยมีประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น ตลอดจนสังคม

สลินทิพ ชูชาติ (2556, หน้า 9) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติหรือกฎเกณฑ์ของการกระทำที่เกี่ยวข้องกับความคิดที่ถูกต้องดีงาม รวมถึงหน้าที่และสิ่งที่ควรละเว้น มีความรอบคอบ รู้เหตุรู้ผลของการกระทำผิดชอบชั่วดี มีความเสียสละ อุทิศตน ซึ่งเป็นลักษณะที่ สังคมต้องการ ถือเป็นคุณงามความดีที่เกิดจากการสั่งสมของบุคคลที่มาจากจิตสำนึก ไม่ว่าจะเป็น การไม่เบียดเบียน มีความยุติธรรม เสียสละ มีน้ำใจ และเห็นอกเห็นใจกัน ประพฤติปฏิบัติอย่าง ต่อเนื่องจนเกิดเป็นความรู้ที่สามารถฝึกตนและอบรมเป็นแนวปฏิบัติได้

สรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องดีงาม โดยมีรากฐานมา จากจิตสำนึกที่ดี การงดเว้นสิ่งผิด จากการแสดงออกของบุคคลในการเสียสละ มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม รู้ผิดรู้ถูก ปฏิบัติด้วยความรอบคอบ รวมถึงการแสดงออกถึงการยึดประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีคุณธรรมและดำรงตนอยู่ในศีลธรรม

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นเรื่องที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องดำเนินงานร่วมกับ ผู้ใต้บังคับ บัญชาและผู้เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการองค์การ จึงมีนักการศึกษา นักวิชาการให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไว้หลายท่าน ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นเกี่ยวกับการแยกแยะสิ่งที่ถูกออกจากสิ่งที่ผิด และการทำในสิ่งที่ถูกต้องการค้นหาความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์ ความดีและการปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องเนื่องจากเป็นผู้ที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อผู้อื่นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะอุทิศชีวิตให้กับผู้อื่นและส่งเสริมชีวิตผู้อื่น ในขณะที่ผู้นำที่ไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเป็นผู้รับเพื่อตอบสนองผลประโยชน์ของตนเอง (Daft, 2008, p. 170; อ้างถึงใน วารสารข้าราชการ. กระทรวงศึกษาธิการ 2553, หน้า 47)

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 42) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้านความประพฤติและการสื่อสาร อันจะน าไปสู่การยอมรับและเกิดความศรัทธาจากผู้อื่น โดยมีพฤติกรรม ได้แก่ 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความเป็น พลเมืองดี 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม

Brown, Treviñoand Harrison (2005, pp. 117-134) ได้นิยามความหมายของ “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” ว่าหมายถึง การแสดงออกของการประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมตามทำนองครองธรรมของบุคคลในการปฏิบัติตนเองและบุคคลอื่นที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และการส่งเสริมความประพฤติปฏิบัติไปสู่ผู้ตามด้วยการสื่อสารสองทาง อีกทั้งการเสริมสร้างอุปนิสัย จริยธรรมให้มีความแข็งแกร่ง การตัดสินใจ การแสดงออกที่ถูกธรรมนองครองธรรม ประเพณีแบบแผน หรือมาตรฐานที่สังคมให้การยอมรับและยึดถือ ซึ่งผู้นำต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติอย่างมี จริยธรรม ได้รับการยอมรับจากผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต ความไว้วางใจความยุติธรรม และการเอาใจใส่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะส่งผลให้ผู้นำ ได้รับการยอมรับ หรือมี

ความน่าเชื่อถือตามตำแหน่งหรืออำนาจจากผู้ตามด้วยความภาคภูมิที่ เรียกว่าเป็นตัวแบบ (Role model) หรือแบบอย่างที่ดีที่ควรปฏิบัติ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต แสดงออกถึงความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ รวมถึงการแสดงออกถึงการตัดสินใจต่อปัญหาหรือการดำเนินงานด้วยความมีสติ จากจิตสำนึกของการมีคุณธรรม จริยธรรม

2.2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีรายละเอียดดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) สรุปองค์ประกอบของจริยธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีจริยธรรม (ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม) ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบคือ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานด้วยความพากเพียร พยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมาย 2) ความซื่อสัตย์ คือ การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริงทั้ง กาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น 3) ความมีเหตุผล คือ ความรู้จักไตร่ตรองไม่หลงงมงายมีความยับยั้งชั่งใจโดยไม่ผูกพันกับอารมณ์และความยึดมั่นของที่มีอยู่เดิม 4) ความกตัญญูกตเวทีกตัญญูหมายถึง การสำนึกในการอุปการคุณที่ผู้อื่นมีต่อเรา กตเวที คือ การแสดงออก การตอบแทนบุญคุณ 5) การรักษาระเบียบวินัย คือ การควบคุมการประพฤติและปฏิบัติให้ถูกต้องกับจรรยามารยาทศีลธรรม กฎข้อบังคับ และกฎหมาย 6) ความเสียสละ คือ ความละความเห็นแก่ตัว การให้แบ่งปันกับคนที่ควรให้ ด้วยกำลังกาย ทรัพย์ สติปัญญา 7) ความสามัคคี คือ ความพร้อมเพียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมมือกันกระทำกิจการใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยเห็นกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 8) การประหยัด คือการใช้สิ่งทั้งหลายให้พอเหมาะพอควร ให้ได้ประโยชน์มากที่สุด 9) ความยุติธรรมคือ การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผลไม่ลำเอียง10) ความอุตสาหะคือความพยามยามที่จะกระทำให้เกิดความสำเร็จในงาน 11) ความเมตตากรุณาคือ ความปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข ความสงสารที่จะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

นงลักษณ์ วิรัชชัย ศจีมาศ ณ วิเชียร และพิสมัย อรทัย (2551.,หน้า 15-17) ได้ศึกษาคุณธรรมตามกระแสพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในวันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2549 พระบรมวงศานุวงศ์และพสกนิกรชาวไทยได้เข้าเฝ้าฯ ถวายพระพรชัยมงคล เนื่องในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงครองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี ณ พระที่นั่งอนันตสมาคมโดยพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ได้ทรงมีพระราชดำรัสตอบแก่มหาสมาคม" ข้าพเจ้ามีความยินดีเป็นอย่างยิ่ง ที่ได้มาอยู่ท่ามกลางมหาสมาคม พร้อมพรั่งด้วยบุคคลตลอดจนประชาชนชาวไทย ขอขอบใจคำอำนวยพรและการเฉลิมฉลองยิ่งใหญ่ที่ทุกคนตั้งใจจัดให้ข้าพเจ้าเป็นพิเศษทั้งรัฐบาลได้

จัดงานครั้งนี้ได้เรียบร้อยและงดงามจากทุกสถาบันในชาติน้ำใจไมตรีของประชาชนชาวไทยที่ร่วมกันแสดงออกทั่วประเทศ รวมทั้งที่พร้อมเพรียงกันมาในวันนี้น่าปลาบปลื้มใจมากเพราะแต่ละคนได้แสดงออกและตั้งใจมาด้วยความหวังดีจากใจจริง จึงขอขอบใจทุก ๆ คน จิตใจที่เปี่ยมไปด้วยความปรารถนาดีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของทุกคนทุกฝ่ายทำให้ข้าพเจ้าเห็นแล้วมีกำลังใจมากขึ้นนึกถึงคุณธรรมซึ่งเป็นที่ตั้งของความรัก ความสามัคคี ที่ทำให้คนไทยเราสามารถร่วมมือร่วมใจกันรักษาและพัฒนาชาติบ้านเมืองให้เจริญรุ่งเรืองสืบต่อกันไปได้ตลอดรอดฝั่ง ประการแรก คือ การที่ทุกคนคิด พูด ทำด้วยความเมตตา มุ่งดี มุ่งเจริญต่อกันประการที่สอง คือ การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประสานงาน ประสานประโยชน์กันให้งานที่ทำสำเร็จผล ทั้งแก่ตน แก่ผู้อื่น และกับประเทศชาติ ประการที่สาม คือ การที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในความสุจริต ในกฎกติกา และในระเบียบแบบแผน โดยเท่าเทียมกันเสมอ ประการที่สี่ คือ การที่ต่างคนต่างพยายามทำความคิด ความเห็นของตนให้ถูกต้อง เที่ยงตรง และมั่นคงอยู่ในเหตุในผล หากความคิดจิตใจ และการประพฤติปฏิบัติที่ลงรอยเดียวกันในทางที่ดีที่เจริญนี้ยังมีพร้อมมูลในกาย ในใจของคนไทย ก็มั่นใจได้ว่าประเทศชาติไทยจะดำรงมั่นคงอยู่ตลอดไปได้จึงขอให้ท่านทั้งหลายในมหาสมาคมนี้ ทั้งประชาชนชาวไทยทุกหมู่เหล่าได้รักษาจิตใจคุณธรรมนี้ไว้ให้เหนียวแน่นและถ่ายทอดความจิตใจนี้กันต่อไป อย่าให้ขาดสาย เพื่อให้ประเทศชาติ ของเราดำรงยืนยงอยู่ด้วยความร่มเย็นเป็นสุขทั้งในปัจจุบันและภายภาคหน้า ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ในสากล จงคุ้มครองรักษาประเทศชาติไทย ให้ปลอดภัยจากภัยอันตรายทุกสิ่ง และอำนวยความสุข ความเจริญสวัสดีให้เกิดมีแก่ประชาชนชาวไทยทั่วกัน" เมื่อพินิจพิเคราะห์กระแสพระราชดำรัสดังกล่าว จะเห็นได้ว่ากระแสพระราชดำรัสที่ทรงเน้นย้ำทั้ง 4 ประการนั้น ประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรมย่อยๆ ที่สอดแทรกไว้รวม 9 ประการ ซึ่งเป็นแนวทางที่ประเสริฐยิ่งในการดำเนินชีวิตสำหรับประชาชนชาวไทยในยุคปัจจุบัน ดังรายละเอียดดังตาราง

ตารางที่ 2.1 คุณธรรมจริยธรรมตามกระแสพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จภูมิพลอดุลยเดชเนื่องด้วยในวโรกาสครองราชย์ครบ 60 ปี

ความในกระแสพระราชดำรัส	คุณธรรมและจริยธรรม
ประการแรกคือ การที่ทุกคนคิด พูด ทำ ด้วย กัลยาณมิตรความเมตตา มุ่งดี มุ่งเจริญต่อกัน	กัลยาณมิตร
ประการที่สอง คือ การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือความสามัคคีเกื้อกูลกันประสานงานประสานประโยชน์ให้งานที่ทำสำเร็จผลทั้งแก่ตน แก่ผู้อื่น และกับประเทศชาติ	ความสามัคคี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ
ประการที่สาม คือ การที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในความสุจริต กฎกติกา และในระเบียบแบบแผนโดยเท่าเทียมเสมอกัน	ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีวินัย ความยุติธรรม

จากการศึกษาและวิเคราะห์คุณธรรมตามกระแสพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เนื่องในวโรกาสครองราชย์ครบ 60 ปี ในวันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2549 ประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรม 9 ด้าน คือ 1) กัลยาณมิตร 2) ความสามัคคี 3) การมุ่งสัตย์สุจริต 7) ความมีของงาน 4) ความขยันหมันเพียร 5) ความรับผิดชอบ 6)มีความซื่อสัตย์สุจริต 7) ความมีวินัย 8) ความยุติธรรม และ9) ความมีสติสัมปชัญญะ

นิจพร มาประเสริฐ (2553, หน้า 22-23) กล่าวว่า จริยธรรมสำหรับผู้บริหารตามแนวความคิดของนักวิชาการสามารถจำแนกออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ 13 กลุ่ม ได้ดังนี้

1. การบังคับตนเอง : การมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง

2. ความรับผิดชอบต่อสังคม : เคารพระเบียบ เคารพกฎหมายข้อบังคับ

3. ความเสมอภาค : มีความเป็นธรรมในสังคม รักษาและเคารพในสิทธิของผู้อื่น

4. ความเสียสละ : เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

5. ความซื่อสัตย์ : ความไม่ฉ้อโกง ความตรง ไม่พูดเท็จ ให้ร้าย รักความจริง

6. ความกล้า : มีความกล้ารับความจริง พูดความจริง กล้าที่จะมีความคิดเห็นของตน รวมทั้งกล้าที่จะสู้กับความผิดเพื่อความถูกต้อง

7. การมีแนวคิดกว้าง : มีความพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นที่ต่างจากตน

8. ความสามัคคี : มีความเป็นอันเดียวกันในการร่วมงานกับผู้อื่น ฯลฯ

9. เข้าใจและมีหลักธรรมศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยว : รักสันโดษ รู้จักพอไม่โลภ ไม่หลง

10. ความเมตตากรุณา และการให้อภัย

11. ความพากเพียรและอดทน

12. การรู้จักคุณค่าของการทำงาน : การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ มีทัศนะที่ดีต่องาน บริสุทธิประเภทค่าของคนอยู่ที่การทำงาน ฯลฯ

13. การรู้จักคำของทรัพยากร : กล่าวคือด้วยการประหยัดและการออม

สุธาสินี แม้นญาติ (2554, หน้า. 14-15) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 11 ตัว ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กร 2) ความยุติธรรม 3) การดูแลเอาใจใส่ 4) การเสริมพลังอำนาจ 5) ความรับผิดชอบการสะท้อนคิด 7) วิสัยทัศน์ 8) ความซื่อสัตย์ 9) ความไว้วางใจ 10) การยึดหลักคุณธรรมและความดีและ 11) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนในด้านความเป็นพลเมืองดี ความคิดเห็นส่วนมากของครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นก็ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารวางตัวไม่เป็นกลางทางการเมือง ปฏิบัติตนเอียงเอนไปข้างใดข้างหนึ่งอย่างเห็นได้ชัด โดยผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญและสำนึกในการเป็นพลเมืองดี ด้วยการเคารพกฎหมาย เคารพสิทธิเสรีภาพของตนเองและบุคคลอื่น และมีคุณธรรมและจยธรรมในการดำเนินชีวิตประจำวันสอดคล้องกับ

ปัทมา แคนยุกต์ (2554, หน้า.11) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) การให้ผู้อื่น หมายถึงการยอมรับนับถือ ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นตามความความเคารพต้องการเพื่อผลักดันให้เขาปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เป็นการให้เกียรติผู้ตามการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 2) การาริการผู้อื่นหมายถึงผู้บำบัดคงรู้จักบริการผู้ตามในด้านต่างๆ เพื่อสนับสนุน จูงใจในการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เช่น การดูแลด้านสุขภาพ สวัสดิการต่าง ๆ 3) การแสดงถึงความเที่ยงธรรม หมายถึง ผู้นำจะต้องแสดงถึงความเที่ยงธรรม ความยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่พวกพ้องของตน ให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่น โดยการแสดงความโปร่งใส ชัดเจนตรวจสอบได้ เช่น การเงิน สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น 4) การยืนหยัดความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้นำจะต้องดำรงตนด้วยความซื่อสัตย์ ไม่แสดงความโลภ อยากได้ของผู้อื่น ไม่คอร์รัปชัน และปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีและ 5) การสรรค์สร้างความเป็นทีมงาน หมายถึง ผู้นำจะต้องหาโอกาสสร้างสรรค์ทำงานร่วมกับทีมสุขภาพ โดยมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและทำงานให้สำเร็จ คำนึงถึงวัฒนธรรมหรือค่านิยมในกลุ่ม ไม่มุ่งงานเกินไป ต้องติดตามดูแลทีมงานให้เหมาะสม ไม่ตึงหรือหย่อนเกินไปเป็นการพัฒนาทีมงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า.9) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่าเป็นพฤติกรรมหรือการแสดงออกด้านความประพฤติ การกระทำและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร พฤติกรรมดังกล่าวประกอบไปด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเคารพ 1) ความเป็นพลเมืองดี และ 5) ความยุติธรรม

อาคม มากมีทรัพย์ 2556, หน้า. 198-199) ได้สรุปองค์ประกอบเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบ 11 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเมตตา กรุณา 2) ด้านกัลยาณมิตร 3) ด้านธรรมาภิบาล 4) ด้านความยุติธรรม 5) ด้านความซื่อสัตย์ 6) ด้านการบังคับตนเอง 7) ด้านความมีเหตุผล 8) ด้านการมีผู้นำ 9) ด้านการปกครอง 10) ด้านความมีวินัย 11) ด้านความรับผิดชอบ

กนกอร สมปราชญ์ วัลลภา อารีรัตน์ และ Ngang, T. K. (2556, หน้า 2085-2089) กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย ประกอบไปด้วย องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย และ 69 ตัวบ่งชี้ซึ่งองค์ประกอบหลักทั้ง 5 ประกอบไปด้วย 1) ความรับผิดชอบ 2) ความยุติธรรม 3) ความไว้วางใจ 4 อุปนิสัยใจคอ และ 5) การมอบอำนาจ

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 10-12) ได้พัฒนาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกมา ด้านความประพฤติและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง พฤติกรรมดังกล่าว ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย !) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสคงออกถึงความเป็นพลเมืองดี และ 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม

กัญชพร ปานเพชร์ (2565, หน้า 494- 497) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความหมายถึงการแสดงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานผ่านการกระทำของบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและส่งเสริมความประพฤติผ่านการสื่อสารแบบสองทาง การเสริมแรงและการตัดสินใจโดยการเคารพความเชื่อทางจริยธรรมและคุณค่าตลอดจนเพื่อศักดิ์ศรีและสิทธิของผู้อื่นจึงเกี่ยวข้องกับแนวคิด เช่น ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ การพิจารณาเสน่ห์ และความเป็นธรรม ส่วนองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยพิจารณาจากความสำคัญและความเหมาะสมสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม คือ 1) ความยุติธรรม 2) ความร่วมมือทางอำนาจ 3) ความชัดเจนตามหน้าที่ 4) การมุ่งเน้นคน 5) การแนะนำเชิงจริยธรรม 6) ความยั่งยืน 7) ความซื่อสัตย์ ซึ่งผู้บริหารที่ดีควรแสดงพฤติกรรมของผู้นำในการดำเนินชีวิตประจำวันทั้งส่วนตัวและในหน้าที่การบริหารงานจะต้องทำให้ทุกคนเห็นว่าอยู่บนพื้นฐานของความมีเหตุผลของจริยธรรม

Brown (2007, p. 141) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคือเป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรมซึ่งผู้จัดการเชิงคุณธรรมจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีจริยธรรมและไร้จริยธรรม โดยพฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรมและคุณลักษณะในตัวผู้นำนั้นจะต้องแสดงออกถึง 1) ความไว้วางใจ 2) มีความยุติธรรม 3) มีความเคารพ 4) ยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ 5) การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงาน และ 6) ความเป็นพลเมืองดี

Karakose (2007, pp. 471-472) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเห็นว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้จะทำให้ผู้นำได้รับความไว้วางใจ ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องประพฤติปฏิบัติและมีคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ คือ 1) จะต้องคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงาน 2 มีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ 3) มีการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม 4 มีความไว้วางใจ 5) เป็นผู้มีความรับผิดชอบ 6) มีความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรี 7) มีความยุติธรรม 8) มีความเอื้ออาทรห่วงใย และ 9) มีความเป็นพลเมืองดี Josephson Institute of Ethics (2009) กล่าวว่า เสาหลักคุณลักษณะ 6 ประการของการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) ความเคารพ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความยุติธรรม 5) ความเอื้ออาทร และ 6) ความเป็นพลเมืองดี

Josephson Institute of Ethics (2009) กล่าวว่า เสาหลักคุณลักษณะ 6 ประการของการมีกาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) ความเคารพ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความยุติธรรม 5) ความเอื้ออาทร และ 6) ความเป็นพลเมืองดี สรุปได้ว่า บทบาทของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นเรื่องของการประพฤติปฏิบัติตน หรือการแสดงออกของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อการบริหารงานอย่างมีจริยธรรม

Wille Petersen (2010) กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) การรู้จักตัวเองอย่างลึกซึ้ง 2) ศีลธรรมประจำใจ ที่บ่งบอกความเป็นตัวตนได้อย่างชัดเจน 3) มั่นคงและมีจุดขึ้นในสิ่งที่เชื่อ 4) ควบคุมตนเองผสานกับการมองโลกในแง่ดี 5) มุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่เสมอ 6) สื่อสารเรียบง่าย เข้าใจง่าย 7) การส่งเสริม และการทำงานร่วมกันเป็นทีม 8) แสดงความชื่นชมต่อมุมมอง

ของผู้อื่น รวมถึงการแสดงความกังวลเกี่ยวกับความรู้สึกของผู้อื่น 9) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน 10) ความมุ่งมั่นสร้างแรงบันดาลใจ 11) มีทักษะในการบริหาร และ 12) มีหลักธรรมาภิบาลจริยธรรม 6) ความยั่งยืน 7) ความซื่อสัตย์ ซึ่งผู้บริหารที่ดีควรแสดงพฤติกรรมของผู้นำในการดำเนินชีวิตประจำวันทั้งส่วนตัวและในหน้าที่การบริหารงานจะต้องทำให้ทุกคนเห็นว่าอยู่บนพื้นฐานของความมีเหตุผลของจริยธรรม

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้จากการสังเคราะห์ ทฤษฎีและแนวคิดของบุคคลสำคัญต่างๆดังนี้	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	นงลักษณ์ วิรัชชัย ศจีมาศ ณ วิเชียร และพิสมัย อรทัย (2551)	นิจพร มาประเสริฐ (2553)	ปัทมา แคนยุกต์ (2554)	สุธาสิณี แม้นญาติ(2554)	สุเทพ ปาลสาร (2555)	อาคม มากมีทรัพย์ (2556)	กนกอร สมปราชญ์ วัลลภา อารีรัตน์ (2556)	หนูไกร มาเชค (2559, น. 10-12)	กัญชพร ปานเพชร (2565)	Brown (2007)	Karakose (2007)	Josephson Institute of Ethics (2009)	Wille Petersen (2010)	ความถี่
1. ความยุติธรรม	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		12
2. ความซื่อสัตย์	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓					7
3. ความรับผิดชอบ	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		10
4. ความเสียสละ	✓		✓												2
5. ความกตัญญู	✓														1

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้จากการสังเคราะห์ ทฤษฎีและแนวคิดของบุคคลสำคัญต่างๆดังนี้	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	นงลักษณ์ วิรัชชัย ศจีมาศ ณ วิเชียร และพิสมัย อรทัย (2551)	นิจพร มาประเสริฐ (2553)	ปัทมา แคนยุกต์ (2554)	สุธาสินี แม้นญาติ(2554)	สุเทพ ปาลสาร (2555)	อาคม มากมีทรัพย์ (2556)	กนกอร สมปราชญ์ วัลลภา อารีรัตน์ (2556)	หนูไกร มาเชค (2559, น. 10-12)	กัญชพร ปานเพชร (2565)	Brown (2007)	Karakose (2007)	Josephson Institute of Ethics (2009)	Wille Petersen (2010)	ความถี่
6. ความไว้วางใจ					✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		8
7. ความเคารพ				✓		✓			✓		✓	✓	✓		6
8. การเป็นพลเมืองดี						✓			✓	✓	✓	✓	✓		5
9. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	✓				✓							✓		✓	4
10. การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงาน										✓	✓	✓		✓	4

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้จากการสังเคราะห์ ทฤษฎีและแนวคิดของบุคคลสำคัญต่างๆดังนี้	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	นงลักษณ์ วิรัชชัย ศจีมาศ ณ วิเชียร และพิสมัย อรทัย (2551)	นิจพร มาประเสริฐ (2553)	ปัทมา แคนยุกต์ (2554)	สุธาสินี แม้นญาติ(2554)	สุเทพ ปาลสาร (2555)	อาคม มากมีทรัพย์ (2556)	กนกอร สมปราชญ์ วัลลภา อารีรัตน์ (2556)	หนูไกร มาเชค (2559, น. 10-12)	กัญชพร ปานเพชร (2565)	Brown (2007)	Karakose (2007)	Josephson Institute of Ethics (2009)	Wille Petersen (2010)	ความถี่
11. การยืนหยัดและยึดหมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง			✓							✓				✓	3
12. ขยันหมั่นเพียร		✓	✓												2
13. ความอดทนอดกลั้น		✓													1
14. ความเมตตากรุณา	✓		✓				✓								3
15. มีความฉลาดทางอารมณ์								✓							1

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้จากการสังเคราะห์ ทฤษฎีและแนวคิดของบุคคลสำคัญต่างๆดังนี้	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	นงลักษณ์ วิรัชชัย ศจีมาศ ณ วิเชียร และพิสมัย อรทัย (2551)	นิจพร มาประเสริฐ (2553)	ปัทมา แคนยุกต์ (2554)	สุธาสินี แม้นญาติ(2554)	สุเทพ ปาลสาร (2555)	อาคม มากมีทรัพย์ (2556)	กนกอร สมปราชญ์ วัลลภา อารีรัตน์ (2556)	หนูไกร มาเชค (2559, น. 10-12)	กัญชพร ปานเพชร (2565)	Brown (2007)	Karakose (2007)	Josephson Institute of Ethics (2009)	Wille Petersen (2010)	ความถี่
16. ความมีวินัย	✓	✓				✓									3
17. ความสามัคคี	✓	✓	✓											✓	4
18. ความประหยัด	✓													✓	2
19. ความอุตสาหะ	✓													✓	2
20. กัลยาณมิตร		✓					✓								2

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้จากการสังเคราะห์ ทฤษฎีและแนวคิดของบุคคลสำคัญต่างๆดังนี้	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	นงลักษณ์ วิรัชชัย ศจีมาศ ณ วิเชียร และพิสมัย อรทัย (2551)	นิจพร มาประเสริฐ (2553)	ปัทมา แคนยุกต์ (2554)	สุธาสิณี แม้นญาติ(2554)	สุเทพ ปาลสาร (2555)	อาคม มากมีทรัพย์ (2556)	กนกอร สมปราชญ์ วัลลภา อารีรัตน์ (2556)	หนูไกร มาเชค (2559, น. 10-12)	กัญชพร ปานเพชร (2565)	Brown (2007)	Karakose (2007)	Josephson Institute of Ethics (2009)	Wille Petersen (2010)	ความถี่
21. ความมีสติสัมปชัญญะ		✓													1
22. มีความฉลาดทางอารมณ์								✓						✓	2
23. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือก			✓												1
24. มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง			✓												1
25. การบังคับตนเอง			✓				✓							✓	3

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้จากการสังเคราะห์ ทฤษฎีและแนวคิดของบุคคลสำคัญต่างๆดังนี้	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	นงลักษณ์ วิรัชชัย ศจีมาศ ณ วิเชียร และพิสมัย อรทัย (2551)	นิจพร มาประเสริฐ (2553)	ปัทมา แคนยุกต์ (2554)	สุธาสินี แม้นญาติ(2554)	สุเทพ ปาลสาร (2555)	อาคม มากมีทรัพย์ (2556)	กนกอร สมปราชญ์ วัลลภา อารีรัตน์ (2556)	หนูไกร มาเชค (2559, น. 10-12)	กัญชพร ปานเพชร (2565)	Brown (2007)	Karakose (2007)	Josephson Institute of Ethics (2009)	Wille Petersen (2010)	ความถี่
26. รู้จักคุณค่าของการทำงาน			✓												1
27. การรู้คุณค่าของทรัพยากร			✓												1
28. เข้าใจและมีหลักธรรมศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยว			✓		✓									✓	3
29. ความผูกพันต่อองค์กร					✓										1
30. ความเอาใจใส่					✓										1

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้จากการสังเคราะห์ ทฤษฎีและแนวคิดของบุคคลสำคัญต่างๆดังนี้	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	นงลักษณ์ วิรัชชัย ศจีมาศ ณ วิเชียร และพิสมัย อรทัย (2551)	นิจพร มาประเสริฐ (2553)	ปัทมา แคนยุกต์ (2554)	สุธาสิณี แม้นญาติ(2554)	สุเทพ ปาลสาร (2555)	อาคม มากมีทรัพย์ (2556)	กนกอร สมปราชญ์ วัลลภา อารีรัตน์ (2556)	หนูไกร มาเขต (2559, น. 10-12)	กัญชพร ปานเพชร (2565)	Brown (2007)	Karakose (2007)	Josephson Institute of Ethics (2009)	Wille Petersen (2010)	ความถี่
31. การทำงานร่วมกันเป็นทีม														✓	1
32. การมีทักษะในการบริหาร														✓	1

จากตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า มี 41 องค์ประกอบ แต่การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป

2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ความยุติธรรม

องค์ประกอบที่ 2 ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ 3 ความไว้วางใจ

องค์ประกอบที่ 4 ความซื่อสัตย์

องค์ประกอบที่ 5 ความเคารพ

2.3.1 องค์ประกอบที่ 1 ความยุติธรรม

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (2552) ได้มีพระราชดำรัสถึงความหมายของความยุติธรรมไว้ว่า "คำว่ายุติธรรมนั้นเป็นคำที่แปลว่าการตกลงพิจาณาในทางที่ถูกต้องตามธรรมะแล้วธรรมะนี้ก็หมายความว่าสิ่งที่ควรที่จะปฏิบัติให้นำความเจริญแก่มวลมนุษย์ ในการปฏิบัตินี้ก็จะต้องมีความเที่ยงตรง และปราศจากอคติ ซึ่งพูดกันมากว่าทุกคนที่จะปฏิบัติงานต้องปราศจากอคติอันนี้ก็ต้องเข้าใจเหมือนกัน คำว่าอคตินี้แปลว่าอะไร อคติ แปลว่าเป็นทางที่ไม่ควรไป อะ ก็หมายถึงไม่ คติ แปลว่า ไปเป็นทางที่ไม่ควรไป ดูจะเป็นในทางลบมากกว่า แต่ว่าก็ต้องลบในสิ่งที่ไม่ดีสริมในสิ่งที่ดีสิ่งที่ดีคือ ความยุติธรรม สิ่งที่ ไม่ดีก็คือ อกติ อคตินี้จะต้องทราบในทางไม่ดีหลายอย่าง ถ้าชอบอะไรโดยไม่ได้พิจารณาก็ทำให้เกิดความยุติธรรมก็เป็นอคติอย่างหนึ่ง ถ้าไม่ชอบอะไรก็เป็นทางที่จะทำให้ความยุติธรรมเสียไป เพราะว่าถ้าเราตัดสินอะไร โดยที่ว่าเพราะว่าเรามีความชอบหรือชอบใจ ถูกใจ มันก็ทำให้ความคิดของเราไม่เที่ยงตรงถ้าเราไม่ชอบอะไรก็ทำให้ไม่เที่ยงตรงเหมือนกัน ไม่ได้ไปตามกระบวนการของความยุติธรรม ถ้าเรากลัวอะไร เช่น กลัวอิทธิพลหรือกลัวสิ่งใดก็ตาม ก็เป็นสิ่งที่จะทำให้เราไม่มีความยุติธรรมได้เราจึงต้องกล้าหาญ ต้องไม่มีความหวาดกลัวต่ออะไรเลยจะต้องสามารถที่จะปฏิบัติโดยไม่นึกถึงว่าถ้าเราพูดอย่างนี้ปฏิบัติอย่างนี้จะเป็นภัย ฉะนั้นก็เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะให้ไม่กลัวภัย นอกจากนั้นสิ่งที่สำคัญก็จะต้องไม่ให้ความไม่รู้มาครอบงำเรา เราจะต้องค้นคว้าให้ลึกซึ้งพิจารณาให้รอบคอบถึงจะปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาได้ อคติ 4 อย่างนี้เป็นสิ่งที่สำคัญเราก็เอาไปพิจารณาดูเราปราศจากอกติทั้ง 4 เราจะสามารถที่จะปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างผู้พิพากษาได้อย่างดีต้องทบทวนมาครอบงำเรา ถ้าปฏิบัติในการเว้นอคติ 4 อย่างนี้ก็เป็นทางที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดีเป็นเกียรติเป็นศรีแก่ตัวและแก่สถาบันการยุติธรรมจะทำให้เกิดประโยชน์ผลดีต่อประชาชนทั่วไปตลอดจนประเทศชาติจะมีชื่อมีแป"ความหมายของความยุติธรรม"การตกลงพิจารณาในทางที่ถูกต้องความหมายของความยุติธรรม จากพระราชดำรัสนี้ตามธรรมะ โดยเที่ยงธรรม

ปราศจากอคติ" คือ เป็นการพิจารณา ตัดสินคดีความตามหลักธรรมะอย่างเที่ยงธรรม คือ ไม่ลำเอียง ไม่ลำเอียง ก็คือ ไม่มีอคติ ส่วนคำว่า อคติ แปลว่า ฐานะอันไม่พึงถือทางความประพฤติที่ผิดทางที่ไม่ควร ไป ความไม่เที่ยงธรรมความลำเอียงมี 4 อย่าง คือ (1) ลำเอียงเพราะรัก เรียก ฉันทาคติ (2) ลำเอียงเพราะชัง เรียก โทสาคติ (3) ลำเอียงเพราะหลงโมหาคติ และ (4) ลำเอียงเพราะกลัว เรียก ภยาคติ

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, ฐ. 990) ได้ให้ความหมายของ ความยุติธรรม หมายถึงความเที่ยงธรรม, ความชอบธรรม, ความชอบด้วยเหตุผล เช่น ศาลย่อมทรงไว้ซึ่งความยุติธรรม

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กล่าวว่า ความยุติธรรม คือ การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผลไม่ลำเอียง

นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา จิตรเจริญกุล (2551, หน้า 38) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึงคุณลักษณะที่แสดงถึงการให้เกียรติในความเป็นมนุษย์ การยอมรับและเข้าใจในอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดของผู้การคิด และการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน และมีความเที่ยงตรงในการตัดสินใจ

สุธาสินี แม้นญาติ (2554, หน้า 49) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกระทำที่เคารพสิทธิของคนและการไม่ยอมทำความชั่วต่อผู้อื่นในลักษณะการไม่เห็นผิดเป็นชอบ การ ไม่ลำเอียงเพราะความพอใจ รักใคร่ โกรธ เกลียดกลัว หลงการแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้รักความยุติธรรม การทำให้สังคมมีความยุติธรรมและสามารถให้ความยุติธรรมกับสังคม และกล้าที่จะดำรงความยุติธรรมไว้ให้ได้

ปัทมา แคนยุกต์(2554, หน้า 11) กล่าวว่า การแสดงถึงความเที่ยงธรรม หมายถึง ผู้นำจะต้องแสดงความเที่ยงธรรม ความยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่พวกพ้องของตนให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่น โดยการแสดงความโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้ เช่น การเงิน สวัสดิการการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 80-89) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านความยุติธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติตรงไปตรงมาและจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง เปิดเผย และโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อองค์การและต่อผู้อื่น 2) ความซื่อตรง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการแสดงออกในลักษณะไม่เป็นคนประจบสอพลอ มีการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างคงเส้นคงวาและเสมอต้นเสมอปลายทั้งนี้การประพฤติปฏิบัตินั้นจะคำนึงถึงค่านิยมความเชื่อและจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคมและที่สำคัญจะหมั่นทบทวนและประเมินตนเองอยู่เสมอ 3) การรักษาสัญญา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่พยามยามหาเหตุผลแก้ตัว ไม่เลือกปฏิบัติและไม่ให้สัญญาที่เป็นไปไม่ได้และไม่ชัดเจน 4) ความจงรักภักดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความใส่ใจในกิจกรรม

ของสถานศึกษา สำนึกในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มทและรับผิดชอบรวมทั้งเอาใจใส่ดูแลปกป้องสถานศึกษาด้วยความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนและด้วยความต็มใจ

อาคม มากมีทรัพย์ (2556, หน้า 61-62) กล่าวว่า ความยุติธรรมที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเห็นความคิดของตนเป็นใหญ่ ปราศจากอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความเมตตา กรุณาทั้งทางกาย วาจา และใจ เมื่อผู้บริหารมีความยุติธรรมแล้วส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยความราบรื่น ไม่ก่อให้เกิดความวุ่นวาย

กนกอร สมปราชญ์ วัลลภา อารีรัตน์ และ Ngang, T. K. (2556, หน้า 2087) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย ในด้านความยุติธรรม ได้แก่1) การแบ่งปันผลประโยชน์อย่างยุติธรรมด้านกระบวนการ 3) ความกล้าหาญ 2) ความเป็นธรรมด้วยและอิสรภาพ

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 102-107) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความยุดิธรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการที่จะได้มาซึ่งความยุติธรรมว่าจะต้องมีกระบวนการในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลาง เปิดเผยและไม่ลำเอียง มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจ ข้อมูลที่ได้ต้องมีความถูกต้อง ยิ่งกว่านั้นก่อนการตัดสินใจ จะต้องคำนึงถึงผลของความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นตามมาในอนาคตด้วย 2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความยุติธรรมในเรื่องการตัดสินใจว่าต้องตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง โดยการตัดสินสิ่งต่างๆต้องมีเหตุผล ไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินด้วย และที่สำคัญจะต้องไม่คำนึงถึงพรรคพวกของตนเอง และต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย 3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความยุติธรรมในเรื่องของความถูกต้องในการตัดสินใจว่า จะต้องมีกระบานการที่ไม่ลำเอียง และต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด โดยไม่ปล่อยปละละเลยให้สิ่งที่ผิดพลาดเอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง

กัญชพร ปานเพชร์ (2565, หน้า 494- 497) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความหมายถึงการแสดงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานผ่านการกระทำของบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและส่งเสริมความประพฤติผ่านการสื่อสารแบบสองทาง การเสริมแรง และการตัดสินใจโดยการเคารพความเชื่อทางจริยธรรมและคุณค่าตลอดจนเพื่อศักดิ์ศรีและสิทธิของผู้อื่นจึงเกี่ยวข้องกับแนวคิด เช่น ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ การพิจารณาเสน่ห์ และความเป็นธรรม ส่วนองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยพิจารณาจากความสำคัญและความเหมาะสมสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม คือ 1) ความยุติธรรม 2) ความร่วมมือทางอำนาจ 3) ความชัดเจนตามหน้าที่ 4) การมุ่งเน้นคน 5) การแนะนำเชิงจริยธรรม 6) ความยั่งยืน 7) ความซื่อสัตย์ ซึ่งผู้บริหารที่ดีควรแสดงพฤติกรรมของผู้นำใน

การดำเนินชีวิตประจำวันทั้งส่วนตัวและในหน้าที่การบริหารงานจะต้องทำให้ทุกคนเห็นว่าอยู่บนพื้นฐานของความมีเหตุผลของจริยธรรม

Brown (2007, p. 141) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคือเป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรมซึ่งผู้จัดการเชิงคุณธรรมจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีจริยธรรมและไร้จริยธรรม โดยพฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรมและคุณลักษณะในตัวผู้นำนั้นจะต้องแสดงออกถึง 1) ความไว้วางใจ 2) มีความยุติธรรม 3) มีความเคารพ 4) ยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ 5) การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงาน และ6) ความเป็นพลเมืองดี

Karakose (2007, pp. 471-472) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเห็นว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้จะทำให้ผู้นำได้รับความไว้วางใจ ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องประพฤติปฏิบัติและมีคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ คือ 1) จะต้องคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงาน 2 มีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ 3) มีการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม 4) มีความไว้วางใจ 5) เป็นผู้มีความรับผิดชอบ 6) มีความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรี 7) มีความยุติธรรม 8) มีความเอื้ออาทรห่วงใย และ 9) มีความเป็นพลเมืองดี

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

ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษาอบอุ่น เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆตัดสินใจอย่างมีเหตุผลยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัว เพื่อแก้ปัญหาต่างๆในสถานศึกษา ใช้ข้อมูลและสารสนเทศทีถูกต้องทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส มีความเมตตา กรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมทั่วถึง สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงานได้ทันท่วงที

2.3.2 องค์ประกอบที่ 2 ความรับผิดชอบ

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 990) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบ หมายถึง ยอมรับผลทั้งที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของตน เช่น สมุห์บัญชีรับผิดชอบเองเกี่ยวกับการเงิน, รับเป็นภารธุระ เช่น งานนี้เขารับผิดชอบเรื่องอาหาร เธอจะไปไหนก็ไปเถอะ ฉันรับผิดชอบทุกอย่างในบ้าน

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจในกาทำงานด้วยความพากเพียร พยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเพื่อให้บรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมาย

นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกรุง (2551, หน้า 34) กล่าวถึง ความรับผิดชอบ หมายถึงคุณลักษณะที่แสดงถึงความเอาใจใส่ จดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็ม

ความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในเวลาที่กำหนด การเสียสละกำลังกาย กำลังใจและกำลังทรัพย์ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การรู้จักหน้าที่ของตนและบำเพ็ญประ โยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติพร้อมที่จะยอมรับผลการกระทำของตนเองและปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

นิจจพร มาประเส(2553, หน้า 22) กล่าวว่า จริยธรรมสำหรับผู้บริหารตามแนวความของนักวิชาการ ของความรับผิดชอบต่อสังคม คือ เคารพกฎระเบียบ เคารพกฎหมายข้อบังคับ

สุธาสินี แม้นญาติ (2554, หน้า 14) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหน้าที่หนึ่ง ๆ และด้านความรับผิดชอบหมายถึงระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นว่าได้ยอมรับหน้าที่หนึ่งๆและนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับผิดและชอบ

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 95-102) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความรับผิดชอบประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบในงานที่ตนทำ สิ่งสำคัญคือจะเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษาและยิ่งกว่านั้นจะไม่ยกความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่นจะยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น 2) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่พยายามแสวงหาและพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีอยู่เสมอ ทำงานด้วยความขยัน ความระมัดระวัง มีความพร้อมและไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรค 3) การควบคุมตนเอง หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะการแสดงถึงความพอใจในสิ่งที่ตนเลือกหรือสิ่งที่ตนมี ไม่หวังแต่จะเอาชนะเพียงฝ่ายเดียว ไม่เป็นผู้พยาบาทอาฆาต มุ่งร้ายหรือมีการแสดงออกถึงการเป็นผู้ขี้ขลาดหรือแสดงออกถึงความละโมบอยากได้จนเกินไป

อาคม มากมีทรัพย์ (2556, หน้า 56) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงดังนั้นความรับผิดชอบเป็นพฤติกรรมที่สำคัญยิ่ง เพราะถ้าผู้บริหารคนใดขาดความรับผิดชอบ ยิ่งทำให้ขาดความศรัทธา ขาดการยอมรับนับถือ ขาดความเชื่อมั่นยิ่งส่งผลต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบตามไปด้วย ความรับผิดชอบจึงเป็นองค์ประกอบด้านจริยธรรมที่สำคัญที่จะส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพ

กนกอร สมปราชญ์ วัลลภา อารีรัตน์ และ Ngang, T. K. (2556, หน้า 2087) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย ว่าจะต้องมีความรับผิดชอบประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบที่ตรวงสอบได้ 2) ความเป็นเลิศดีเยี่ยม3) การควบคุมตนเอง

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 67-73) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรับผิดชอบประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบในงานที่ตนทำจะเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษาและยิ่งกว่านั้นจะไม่ยกความผิดให้คนหรือกลุ่มงานจะยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น 2) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยมองหาวิธีการที่จะพัฒนาให้งานขึ้นอยู่เสมอ ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ระมัดระวัง และมีความพร้อมในการทำงาน 3) การควบคุมตนเอง หมายถึง พฤกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะการแสดงถึงความไม่เป็นผู้มีความอามาตมาดร้ายไม่เป็นผู้มีความละโมบโลภมาก พอใจในสิ่งที่ตนมี และสิ่งที่ตนเลือกแล้ว นอกจากนั้นไม่เป็นผู้ที่จะต้องเอาชนะแต่อย่างเดียว สุดท้ายต้องไม่เป็นผู้มีความขี้ขลาด ตกใจกลัว

Karakose (2007, pp. 471-472) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเห็นว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้จะทำให้ผู้นำได้รับความไว้วางใจ ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องประพฤติปฏิบัติและมีคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ คือ 1) จะต้องคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงาน 2 มีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ 3) มีการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม 4 มีความไว้วางใจ 5) เป็นผู้มีความรับผิดชอบ 6) มีความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรี 7) มีความยุติธรรม 8) มีความเอื้ออาทรห่วงใย และ 9) มีความเป็นพลเมืองดี

Josephson Institute of Ethics (2009) กล่าวว่า การเป็นผู้มีความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบในการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดและรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิต การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือหลักการจริยธรรมในการดำเนินชีวิตนั้นมีความหมายและมีเป้าหมาย คนที่มีจริยธรรมในเรื่องความรับผิดชอบจะสามารถอธิบาย 1) สิ่งที่รับผิดชอบได้หรือมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้คือคนที่รับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จะไม่ยกความผิดให้ผู้อื่นหรืองานอื่นจะพิจารณาถึงผลลัพธ์ที่น่าจะเป็นไปได้จะยอมรับในการกระทำผิดพลาด จะเป็นผู้นำด้วยการทำตัวเป็นแบบอย่าง 2) มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศ คือ การพยายามให้ถึงความต้องการของความเป็นเลิศ (Pursuit of excellence) ลักษณะที่สำคัญของผู้นำ (1) ความขยัน คนที่มีความรับผิดชอบเชิงจริยธรรมจะทำให้สิ่งหนึ่งเป็นสิ่งที่ดีที่สุด คือ เป็นผู้ปฏิบัติที่มีความขยัน ปฏิบัติด้วยความเชื่อมั่นด้วยความระมัดระวัง มีการเตรียมความพร้อมที่จะปฏิบัติและการเป็นผู้แสวงหาความรู้ (2) ความมานะอุตสาหะ บทสรุปของการไม่ยอมแพ้กับปัญหาคนที่มีความรับผิดชอบ คือ อะไร คือสิ่งที่เริ่มต้นทำเพื่อให้ได้รับความสำเร็จหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น การไม่หลีกเลี่ยงที่จะแก้ตัว (3) การพัฒนาที่ต่อเนื่อง คนที่รับผิดชอบมองหาวิธีการที่จะทำให้งานของพวกเขาดีขึ้นเสมอ 3) มีการหักห้ามหรือควบคุมใจตนเอง โดยการหักห้ามใจจากความหลงใหล ความไม่พอใจ กิเลสตัณหาและความอยากทั้งหลาย เช่น ความต้องการทางเพศความเกลียดชังอามาแค้น ความตะกละตะกราม ความละโมบโลภมาก และความกลัวหรือความตระหนกตกใจ

ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดระมัดระวัง เสร็จตามกำหนดเวลา ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปติหน้าที่ ใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายามอดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความผิดชอบ ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ ไม่คิดอาฆาตมาดร้ายและ ไม่แก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์

2.3.3 องค์ประกอบที่ 3 ด้านความไว้วางใจ

สุธาสินี แม้นญาติ (2554, หน้า 78) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่า ผู้นำมีความมั่นคง มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความเป็นผู้นำและมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง ประกอบด้วย 1) มีความซื่อตรง มีความมั่นคงและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2 มีทักษะทั้งในงานและมนุษย์สัมพันธ์ ได้แก่ มีความสามารถมีความชำนาญมีประสบการณ์ และคุณสมบัติที่เหมาะสมและเพียงพอที่จะใช้ในการทำงานและมนุษย์สัมพันธ์ 3) มีความสามารถในการพยากรณ์และวิจารณ์ในการแก้ไขปัญหาได้ดีเสมอ และได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม 4) มีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งกายและจิตใจ 5) ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่างๆ กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังกับบัญชา

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 80-89) กล่าวถึง องค์ประกอบบ่อยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ประพฤติตรงไปตรงมาและจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง เปิดเผยและโปร่งในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อองค์การและผู้อื่น

2. ความซื่อตรง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการแสดงออกในลักษณะไม่เป็นคนประจบสอพลอ มีการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างคงเส้นคงวาและเสมอต้นเสมอปลายทั้งนี้การประพฤติปฏิบัตินั้นจะคำนึงถึงค่านิยมความเชื่อและจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคมและที่สำคัญจะหมั่นทบทวนและประเมินตนเองอยู่เสมอ

3. การรักษาสัญญา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่พยายามหาเหตุผลแก้ตัว ไม่เลือกปฏิบัติและไม่ให้สัญญา ที่เป็นไปไม่ได้และไม่ชัดเจน

4. ความจงรักภักดี หมายถึงพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความใส่ใจในกิจกรรมของสถานศึกษา สำนึกในบทบาทหน้าปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและรับผิดชอบรวมทั้งเอาใจใส่ดูแลปกป้องสถานศึกษาด้วยความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของคนและด้วยความเต็มใจ

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 55-62) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกบาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับที่แสดงออกถึงความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง มีความจริงใจให้กับผู้อื่น มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไปตรงมาและเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง

2. ความซื่อตรง หมายถึงพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการแสดงออกในลักษณะไม่เป็นคนประจบสอพลอ มีการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างคงเส้นคงวา และเสมอต้นเสมอปลายทั้งนี้การประพฤติปฏิบัตินั้นจะคำนึงถึงค่นิยมความเชื่อและจริยธรรมที่เป็นที่ขอมรับของสังคมและที่สำคัญต้องหมั่นทบทวนและประเมินตนองอยู่เสมอ

3. การรักษาสัญญา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ ต้องรักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปากไว้ นอกจากนั้นยังต้องหลีกเสี่ยงการให้คำสัญญาที่เป็นไปไม่ได้ ที่ไม่ชัดเจน และการแก้ตัวอย่างไม่สมเหตุสมผล

4. มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ชุมชน และสังคม ประเทศชาติ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเอาใจใส่ในกิจกรรมของสถานศึกษาสำนึกในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มทและรับผิดชอบ รวมทั้งเอาใจใส่ดูแลการปกป้องสถานศึกษาด้วยความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนและด้วยความเต็มใจ

Joscpbson Institute of Ethics (2009) กล่าวว่า ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความไว้วางใจซึ่งผู้ที่มีความไว้วางใจจะมีองค์ประกอบ ดังนี้มี

1. ความซื่อสัตย์ โดยอธิบายว่า ความซื่อสัตย์เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสารและความประพฤติ 1) การเปิดเผยความจริง การเปิดเผยความจริง คือ การนำเสนอข้อเท็จจริงที่ดีที่สุดที่มี 2) ความจริงใจ ความจริงใจคือความไม่เสแสร้ง การอยู่โดยปราศจากกลโกงหรือการดีสองหน้า 3) ความตรงไปตรงมา ความซื่อสัตย์อาจแสดงออกอย่างตรงไปตรงมาอย่างเปิดเผยและ ไม่อ้อมค้อมและความจริงใจที่จะให้ข้อมูลกับบุคคลอื่นที่จำเป็นต้องรู้ 4) ความซื่อสัตย์ในความประพฤติการปฏิบัติตามกฎกฎหมายระเบียบ ปราศจากการขโมย การคดโกง การต้มตุ่น การกลบเกลื่อนคำพูด และการใช้กลอุบายอื่น ๆ

2. มีความซื่อตรง โดยอธิบายว่า ความซื่อตรง มาจากรากศัพท์ภาษาลาดินที่เหมือนกับคำว่า (Integer) หน่วยที่สมบูรณ์หรือจำนวนเต็ม บุคคลซึ่งมีความตรงจะไม่เกิดการแบ่งแยกและจะมีความสมบูรณ์ในตัวเหมือนกันกับจำนวนเต็มนั่นเอง นั่นหมายถึงว่าบุคคลที่มีจริยธรรมจะประพฤติตามความเชื่อทางจริยธรรมของตนเอง ไม่ใช่ตามใจตนเอง ปฏิบัติด้วยความคงเส้นคงวา ด้วยไม่มีความแตกต่างในวิธีการที่ได้ตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์หลักการหรือวิธีการนี้จะไม่เปลี่ยนแปรไปไม่ว่าจะอยู่ที่บ้านหรือที่ทำงานหรือสาธารณะหรือแม้กระทั้งอยู่คนเดียว เนื่องจากว่ารู้ว่าตัวเองเป็นใครและ

ค่านิยมของตนเองคืออะไร จะใช้เวลาส่วนหนึ่งสำหรับการสะท้อนตัวเอง เช่น ประเมินว่าอะไรเป็นสิ่งที่จำเป็น เป็นสิ่งที่สำคัญ การที่จะตัดสินว่าอะไร เป็นสิ่งที่จำเป็นในแต่ละวัน จะไม่มีการสินสุดสำหรับผู้ที่มีแนวทางการดำเนินชีวิตที่มีคุณธรรม จะอยู่ในกดิกา อยู่ในการควบคุม อาจจะสุภาพหรือเม้แต่มีเสน่ห์ แต่ไม่เคยที่จะหลอกหลวง ไม่เคยลดคุณค่าของตัวเองด้วยพฤติกรรมประจบสอพลอที่ไม่มีความซื่อตรงอาจจะถูกเรียกว่าคนเสแสร้ง หรือคนสองหน้า

3. เป็นผู้รักษาสัญญาโดยอธิบายว่า คนที่รักษาสัญญาจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือที่ของความเป็นผู้ที่น่าเชื่อถือ เช่น 1) หลีกเสี่ยงการแก้ตัวอย่างไม่สมเหตุสมผล การอธิบายถึงคำสัญญาของคุณอย่างเที่ยงธรรมตรงไปตรงมาและสมสมผล ไม่พยายามหาเหตุผลมาเพื่อปฏิเสธความจริง 2) หลีกเสี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่เป็นไปไม่ได้หรือไร้สาระ ทั้งหมดที่เราสามารถสัญญาคือสิ่งที่เราต้องทำให้ดีที่สุด 3) หลีกเสี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจนคลุมเครือ ต้องมั่นใจว่าเมื่อให้คำสัญญาคนอื่นนั้นได้เข้าใจ ในสิ่งที่ให้คำมั่นสัญญานั้นว่าจะต้องทำตามสัญญาที่สัญญาไว้

4. มีความจงรักภักดีโดยอธิบายว่า ความจงรักภักดี ว่าเป็นสิ่งที่เต็มไปด้วย การสร้างความสัมพันธ์ ความจงรักภักดีหรือสวามิภักดิ์ความซื่อตรงหรือการอุทิศตัวหรือความศรัทธาภักดีป็นความรับผิดชอบที่จะกระตุ้นส่งเสริม เอาใจใส่และเป็นความสนใจขอหลีกเลี่ยงไม่ได้ทั้งความจงรักภักดีต่อองค์กร หรือความจงรักภักดีที่เกิดจากความผูกพันที่เป็นเฉพาะเจาะจง การให้ความสำคัญกับความจงรักภักดีที่มีมาก่อน การเก็บข้อมูลที่เป็นความลับความจงรักภักดีต้องการให้เรารักษาข้อมูลที่เป็นความลับเมื่อการรักษาความลับผิดกฎหมาย หรือคุกคามคนอื่นๆ อย่างไรก็ตาม เราอาจจะต้องรับผิดชอบกับสิ่งที่เปิดเผยออกไป การหลีกเลี้ยงความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ ลูกจ้างและผู้ให้บริการประชาชนมีหน้าที่ ที่จะทำการตัดสินใจอย่างมืออาชีพบนพื้นฐานที่จะได้รับคำยกย่องชมเชยและคุณความดี การถูกกีดขวางโดยการสร้างความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัว สุดท้ายพวกเขาจะรู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณ ต่อสังคมโดยรวม

พระศรีศาสนโมลี (สุทธิวัฒน์ ภูริญาโณ ป.ธ.9) (2561) ให้ความหมายความเป็นผู้ซื่อตรง หมายถึง ตรงในทางที่ดี ทางสุจริต ตรงต่อหน้าที่การงานของตน ต่อมิตรสหายของตน หรือหลักการของตนความซื่อตรงนี้ เมื่อกล่าวโดยลักษณะแยกได้เป็น 6 ประการ คือประการที่

1. ซื่อตรงต่อบุคคล คือ มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อบุคคลผู้เกี่ยวข้องกับคนเองไม่ว่าจะชั้นสูงเสมอกัน หรือต่ำกว่าก็ตาม ไม่คดโกงผู้อื่น ไม่นินทาว่าร้ายใครในที่ลับหลังด้วยเจตนาชั่ว ไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น ไม่เนรคุณผู้มีพระคุณประการที่

2. ซื่อตรงต่อเวลา คือ การที่ได้นัดหมายกับใคร เวลาใดแล้วไม่ผิดนัดไปตรงตามเวลาเหมาะสมกับเวลาที่ได้นัดหมายไว้ หรือตั้งใจจะทำอะไร เวลาใด แล้วลงมือปฏิบัติให้เป็นไปตามเวลาที่กำหนดไว้นั้นเพราะคนทุกคนนิยมการไปมาตรงเวลา จึงถือเวลาที่กำหนดไว้เป็นสำคัญ

3. ซื่อตรงต่อวาจา คือ เมื่อได้รับปากกับใครไว้หรือได้ประกาศไว้ว่าจะทำสิ่งนั้นสิ่งนี้อันเป็นสิ่งที่ดี และจะไม่กระทำสิ่งนั้นสิ่งนี้อันเป็นสิ่งไม่ดี แล้วกระทำตามที่ได้สัจวาจาเอาไว้ไม่บิดพลิ้วหรือหาข้ออ้างในอันที่จะไม่กระทำตามนั้นโดยประการต่าง ๆ

4 ซื่อตรงต่อหน้าที่ คือ ซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนไม่ปล่อยให้การปฏิบัติหน้าที่เสียหาย ไม่เปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนเครือญาติมีช่องทางทำการอันเป็นทุจริต หรือประพฤติมิชอบ เบียดบังภาษีอากร อันเป็นของประเทศชาติมาเป็นของตนเอง

5. ซื่อตรงต่อธรรมะหรือความดี คือ การยึดมั่นในหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตใจต่อคุณธรรมและธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของชาติและพระศาสนาบูษาความถูกต้องของธรรมเนียมประเพณีนั้นๆ เหนือสิ่งอื่นใด

6. ซื่อตรงต่อเวลา คือ ไม่โกหกตนเองซื่อสัตย์สุจริตต่ออุดมการณ์ของตน ยอมเอาเหตุผลปรับปรุงจนให้เข้ากับเหตุการณ์ อันเป็นแนวคิดหรือความตั้งใจเดิมของตนเอง แต่ถือหลักคืออุดมการณ์เป็นสำคัญ ไม่ฝืนใจในอันที่จะประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ ไม่ใช่ปนิธานของตนเองความซื่อตรงที่ได้แสดงไว้ 6 ประการนี้ เป็นหลักสำคัญในการปกครอง ถ้าผู้นำปฏิบัติตนไม่ซื่อตรงไม่ซื่อสัตย์ต่ออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีอยู่แล้ว จะเป็นบ่อเกิดแห่งความประพฤติทุจริตมิชอบและก่อให้เกิดความหวาดระแวง ไม่เชื่อถือไว้วางใจต่อกัน ซ้ำจะก่อให้เกิดความกระด้างกระเดื่องถ้าประพฤติตรงและปฏิบัติตรงต่อกันมีความจริงใจต่อกัน ก็จะก่อให้เกิดความไว้วางใจยอมรับนับถือสมัครสมานสามัคคีกลมเกลียว อยู่กันอย่างสงบสุข ปราศจากความหวาดระแวงต่อกัน เรียกว่า อยู่เย็นเป็นสุข ถ้าประพฤติตนตรงกันข้ามผลก็จะมีนัยตรงกันข้ามเช่นกัน คืออยู่กันอย่างหาความสงบสุขไม่ได้เรียกว่า อยู่ร้อนนอนทุกข์

Karakosc (2007, pp. 465-472) กล่าวถึง ภาะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ความซื่อตรง ได้แก่มีความจริงใจต่อพนักงานทุกคน สามารถประเมินตนเองและประพฤตินอย่างกล้าหาญ

Mowbray (2009) กล่าวถึง ผู้นำที่มีความซื่อตรง ได้แก่ เป็นผู้กระตุ้นและประเมินผลสะท้อนขององค์กร กระตุ้นให้เกิดความโปร่งใส มีความเชื่อมั่นหรือความเที่ยงตรง ได้แก่ สามารถปฏิบัติในสิ่งที่พูดหรือทำตามสัญญา ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์แบบเปิด ความสามารถในการเจรจาต่อรองถึงความสำเร็จของผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยการสร้างประสานสัมพันธ์การแบ่งปันความสามารถที่จะแบ่งปันแนวความคิด ความสามารถในการคิดของตนเองกับผู้

ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อตรงมั่นคง สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา มีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความสามารถเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย ใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปาก รวมถึงให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร และมีความผูกพัน เต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ

2.3.4 องค์ประกอบที่ 4 ด้านความซื่อสัตย์ (Faithfulness)

พระบาทสมเจพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ (2552, หน้า 34) ทรงมีพระราชดำรัสของความซื่อสัตย์สุจริต ไว้ดังนี้ “ความสุจริต ความมุ่งมั่นในประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งจะเกิดขึ้นและยั่งยืนอยู่ได้ด้วยสติปัญญา สติคือ ความระลึกรู้ ปัญญา คือ ความรู้ชัด ที่เกิดขึ้นจากความฉลาดสามารถคิดพิจารณาได้อย่างถูกต้องแยบคาย ดังนั้น ความสุจริตและมุ่งมั่นจะยั่งยืนอยู่ได้ด้วยสติปัญญาหมายความว่า เมื่อบุคคลผู้มีสติรู้ตัว มีปัญญารู้ชัดในคุณค่าของความสุจริต และสร้างสรรค์ความเจริญบนพื้นฐานความสุจริตแล้ว ก็จะเกิดเป็นความนิยม เชื่อมั่น พึงพอใจในความดี การกระทำดี ความมั่นใจพึงพอใจนั้นจะเป็นเครื่องหนุนประคองความสุจริต พร้อมทั้งมุ่งมั่นที่จะทำให้คงอยู่ตลอดไปไม่เสื่อมคลาย”

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 (2556, หน้า 402) ได้นิยามความหมายของความซื่อสัตย์ว่า ความซื่อสัตย์หมายถึง ประพฤติตรงและจริงใจ, ไม่คิดทรยศไม่คดโกงและไม่หลอกลวง

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้นิยามความหมายของความซื่อสัตย์ ว่าเป็นการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริงทั้ง กาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น

นงลักษณ์ วิรัชชัย ศจีมาศ ณ วิเชียรและพิศสมัย อรทัย (2551, หน้า 15-17 ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงการยึดมั่นความจริงความถูกต้องดีงามเป็นหลักในการดำเนินชีวิตทั้งทางกาย วาจาและใจ มีความจริงใจ ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ไม่บิดเบือนความลับ หลีกเลี่ยงการมีผลประโยชน์ทับซ้อน (Confict of Intercst) มีความละอายและเกรงกลัวที่จะประพฤติชั่ว

นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภาจิตรเจริญกุล (2551, หน้า 38) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความซื่อสัตย์ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงการยึดมั่นความจริง ความถูกต้อง ดีงามในการดำเนินชีวิต ทั้งทางกาย วาจาและใจ มีความจริงใจให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ไม่บิดเบือน รู้จักรักษาความลับ หลีกเลี่ยงการมีผลประ โยชน์ทับซ้อน มีความละอายและเกรงกลัวที่จะประพฤติชั่ว

คณพศ สิทธิเลศ (2550, หน้า 1141) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมารักษาคำมั่นสัญญาและไม่แสวงหาผลประโยชน์ใดๆ อันมิควรได้ หรือโดยทุจริตซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ พูดความจริง ไม่ทุจริตหรือประพฤติมิชอบ ตรงต่อเวลา รักษาคำมั่นสัญญา ปฏิบัติตรงไปตรงมา และส่งงานตามกำหนด

อัญชิสา ธนากิตเจริญ (2552, หน้า 44-45) ได้สรุปจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนของความซื่อสัตย์ ไว้ว่า หมายถึง ประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คิดโกง หลอกลวงความซื่อสัตย์จึงเป็นเครื่องหมายแห่งความจริง ความสงบสันติประกอบไปด้วยประโยชน์ ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นอาภรณ์ประดับชีวิตและเป็นที่มาของเกียรติยศ ความเชื่อถือไว้วางใจ และสร้างคุณค่าความเป็นคนให้สมบูรณ์

นิจจพร มาประเสริฐ (2553, หน้า 23) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ คือ ความไม่ฉ้อโกง ความตรงไม่พูดเท็จ ให้ร้าย รักความจริง

อุทัย โล้มั่นคง (2552, หน้า 68) กล่าวว่า อาชชวะคือ ความเป็นผู้ตรง ความเป็นผู้ตรงในการดำเนินชีวิตในฐานะมนุษย์ อันหมายถึงความซื่อสัตย์สุจริต และความตรงในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงานต่าง ๆ ในฐานะผู้บริหารให้งานประสบความสำเร็จ อันหมายถึงความตรงในการรับผิดชอบหน้าที่การงานซึ่งต้องประกอบด้วยความพอใจในงานความขยันหมั้นเพียรเอาใจฝักใส่และความไตร่ตรองในการทำงานให้ไปประสบความสำเร็จ

ปัทมา แคนยุกต์ (2554, หน้า 11) กล่าวว่า การยืนหยัดความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้นำจะต้องดำรงตนด้วยความซื่อสัตย์ ไม่แสดงความโลภ อยากได้ของผู้อื่น ไม่คอรัปชั่น และปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี

สุธาสินี แม้นญาติ (2554, หน้า 3) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ระดับ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏบัติตนอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริงประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและรวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 10) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติตรงไปตรงมา และจริงใจไม่คิดทรยศ ไม่คคโกงไม่หลอกลวงเปิดเผยและโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งต่อองค์การและต่อผู้อื่น

อาคม มากมีทรัพย์ (2556, หน้า 56) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์หมายถึง ประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คิดโกง หลอกลวงความซื่อสัตย์จึงเป็นเครื่องหมายแห่งความจริง ความสงบสันติประกอบไปด้วยประโยชน์ ความซื่อสัตย์เป็นอาภรณ์ประดับชีวิตและเป็นที่มาของเกียรติยศความเชื่อถือ ไว้วางใจและสร้างคุณค่าความเป็นคนให้สมบูรณ์สุดยอดของความเป็นผู้นำมิได้อยู่ที่ตำแหน่งหรือความสามารถ แต่อยู่ที่การปฏิบัติหน้าที่คำพูดและการกระทำตรงกันยอมรับเชื่อถือศรัทธาและมีบารมีย่อมอยู่ที่การกระทำการแสดงออกทั้งต่อหน้าสาธารณชนของผู้นำที่ได้รับการผู้นำ หากผู้นำพูดอย่างหนึ่งแต่ทำอย่างหนึ่งอำนาจบารมีจะเสื่อมถอยลง

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 56) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง มีความจริงใจให้กับผู้อื่น มีความไปร่งใสในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา และเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง

ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยักยอกทรัพย์สมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้คนเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่เบียดบังเวลาราชการ ไปทำประโยชน์ส่วนตัวปฏิบัติภารกิจต่างๆด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นผู้ที่สำรวม รักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่ามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

2.3.5 องค์ประกอบที่ 5 ด้านความเคารพ

ปัทมา แคนยุกต์ (2554, หน้า 11) กล่าวถึง การให้ความเคารพผู้อื่น หมายถึง การยอมรับนับถือ ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นตามความต้องการเพื่อผลักดันให้เขาปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เป็นการให้เกียรติผู้ตาม การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 109-120) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความเคารพประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสุภาพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีการแสดงออกด้วยความเห็นอกเห็นใจให้เกียรติ สุภาพ มีความเกรงใจและเคารพผู้อื่นและมีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น 2) ความมีเกียรติศักดิ์ศรี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีลักษณะการแสดงถึงการรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่นและคำนึงผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิต่างๆ การตัดสินใจ และจะไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลที่พึงจะหรือต้องรู้ 3) การยอมรับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงการยอมรับบุคคลไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความรู้ความคิดเห็นของผู้อื่นที่สำคัญจะต้องไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่ดูบุคลิกภาพและความประพฤติของเขา

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 83-92) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเคารพประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสุภาพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของการมีลักษณะการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพและมีความเกรงในผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมคารวะและให้เกียรติผู้อื่น รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมและยึดกฎเกณฑ์ของสังคม 2) ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีลักษณะการแสดงถึงการรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่นและคำนึงถึงผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิต่างๆ การตัดสินใจและจะไม่บิดเบือนหรือปิดบังของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการยอมรับในเรื่องของความรู้พึงรู้หรือต้องทำของเขา และ 3) การยอมรับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกเจตคติของผู้อื่น โดยไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่ดูบุคลิกและการแสดงออกที่ปรากฏจากภายนอกความสามารถ ความเชื่อเท่านั้น

Brown (2007, p. 141) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าเขาเชื่อว่าจุดแข็งของผู้จัดการคือ การเป็นผู้แสดงบทบาทเชิงจริยธรรม ดีหรือเลว สำหรับพนักงานของเขา เขาได้วางรากฐานสำหรับค้นหาความจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเหมือนกันกับบุคคลแห่งคุณธรรม คือ ผู้จัดการเชิงคุณธรรมต้องมีความเคารพ 1) ให้เกียรติพนักงาน 2 มีการสร้างความสัมพันธ์สำหรับพนักงาน 3) การกำหนดมาตรฐานด้านจริยธรรมและมาตรฐานโทษผู้ฝ่าฝืน และ 4 มีการให้รางวัลและการลงโทษอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม

Karakose (2007, pp. 464-472) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นจะต้องแสดงออกด้วยความเคารพซึ่งได้แก่ 1 มีความอ่อนน้อมถ่อมตัวโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตนด้วยความสุภาพกับทุกคนซึ่งสามารถแสดงออกได้ด้วยการแสดงพฤติกรรม มีความอ่อนน้อมถ่อมตัวเห็นอกเห็นใจผู้อื่น แสดงความเคารพต่อผู้อื่นและปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเทียมกัน 2) ให้เกียรติผู้อื่นโดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการคำนึงถึงความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ซึ่งสามารถแสดงออกได้ด้วยการแสดงพฤติกรรมการไม่ตัดสินคนจากบุคลิกภายนอกเอาใจใส่พนักงานทุกคน ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความยุติธรรมและยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองซึ่งถือว่าเป็นการให้เกียรติตนเอง 3) ยอมรับความคิดต่างของบุคลากร และ 4) ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น

Josephson Institute of Ethics (2009) กล่าวถึง ความเคารพว่า คนไม่ใช่สิ่งของและทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความมีเกียรติ กฎทองคำกล่าวว่า "เราต้องทำต่อบุคคลอื่น ๆ เหมือนกับที่เราอยากจะให้คนอื่นทำให้แก่เรา" การเป็นตัวอย่างที่ดีความสุภาพเป็นเสาหลักของการเคารพอย่างดีความเคารพจะทำให้เกิดการขับยั้งซึ่งความรุนแรง การลบหลู่การชักย้ายและการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้นความเการพของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงประกอบด้วยพฤติกรรมดังนี้ คือ 1) ความสุภาพ (Civility) หรือความนอบน้อม (Courtcsy) หรือความมีมารยาท (Decency) บุคคลผู้ที่ได้รับความเคารพนับถือ คือ บุคคลที่ทำให้ผู้ฟังได้เอาใจใส่บุคคลที่มีความเการพ จะปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเห็นอกเห็นใจและไม่ใช้วิธีการข่มขู่การบีบบังคับหรือความรุนแรง จะยึดถือกฎเกณฑ์ที่ถูกต้องเพื่อรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมทางสังคม การลงโทษถูกใช้ในปริมาณที่พอควรและใช้เพียงเพื่อทำให้เป้าหมายและจุดประสงค์ที่สำคัญทางสังคมเท่านั้น 2) การให้เกียรติ (Dignity) หรือศักดิ์ศรี และความอิสระในตนเอง ผู้คนที่จำเป็นต้องมีความกระจางสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำรงชีวิต จะต้องไม่กีดกันความอดทนปิดบังหรือยับยั้งข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต้องรู้ ต้องทำการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นอดกลั้น การยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคล โดยปราศจากความลำเอียง การตัดสินคนอื่นๆ ไม่เพียงแค่ดูที่บุคลิกลักษณะความสามารถและความประพฤติ และ 3) การยอมรับผู้อื่น (Acceptance) ว่าจะต้องยอมรับความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับความเชื่อของแต่ละบุคคล จะต้องไม่ตัดสินคนอื่นๆ เพียงแค่ดูบุคลิกลักษณะความสามารถและความประพฤติ

ด้านความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่ดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึ่งตนเองเรียบง่าย พอประมาณไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และรักษา ไว้ซึ่งความยุติธรรม ยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังตับบัญชา ร่วมทุกร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง อีกทั้งเป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความเป็นอิสระ สร้างทางเลือกแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบรวมทั้งการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับคิดชอบต่อองค์กร

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลยมีบริบททั่วไป ดังนี้

1. โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย 9 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

1.1 กลุ่มอำนวยการ

1.2 กลุ่มนโยบายและแผน

1.3 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1.4 กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์

1.5 กลุ่มบริหารงานบุคคล

1.6 กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.7 กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

1.8 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

1.9 กลุ่มกฎหมายและคดี

1.10 หน่วยตรวจสอบภายใน

2. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จัดตั้งตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการโดยมีสำนักงานอยู่บ้านเลขที่ 256 หมู่ที่ 3 บ้านโนนสว่าง ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย มีพื้นที่ ที่รับผิดชอบทั้งสิ้น 6 อำเภอในพื้นที่จังหวัดเลย คือ 1.อำเภอวังสะพุง 2. อำเภอภูกระดึง 3. อำเภอภูหลวง 4. อำเภอผาขาว 5. อำเภอหนองหิน และ 6. อำเภอเอราวัณ

3. อุดมการณ์ (Ideology)

“องค์กรมาตรฐาน ยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างเครือข่ายการทำงาน บริการประทับใจ”
ค่านิยม (Core Values) “รับผิดชอบ สร้างสรรค์ สามัคคี มีจิตอาสา”

4. วิสัยทัศน์ (Vision)

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาสู่ระดับสากล บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 รวมถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

5. พันธกิจ (Mission)

1. เร่งรัดการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ/เทียบเท่าระดับสากล

2. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ

4. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

5. บริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ที่เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาร่วมกัน

6. เป้าประสงค์หลัก (Goals)

1. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ

2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค และมีคุณภาพเต็มตามศักยภาพ

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพทั้งองค์กรและตามหลักธรรมาภิบาล และมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ

7. กลยุทธ์ (Strategy)

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาเป้าหมาย มาตรการ และตัวชี้วัดความสำเร็จ

จากการศึกษาบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วยสถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่ 6 อำเภอ คือ 1. อำเภอวังสะพุง 2. อำเภอภูกระดึง 3.อำเภอภูหลวง 4. อำเภอผาขาว 5. อำเภอหนองหิน และ 6. อำเภอเอราวัณ เน้นบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน รับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

เพ็ญศิริ สมเรือนะ (2560, หน้า 4 – 5) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกบาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านการเอาใจใส่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านด้านความซื่อสัตย์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3)การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นายภิญโญ ทองมี พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา) (2561, หน้า 5-6) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นผลการวิจัย พบว่า:1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของคุณลักษณะ ภาวะผู้นำทางจริยธรรมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักทศพิธราชธรรม 10 ลักษณะคือ 1) ทาน (การให้) ศีล (การประพฤติอยู่ในศีลธรรมและกฎเกณฑ์) 3) ปริจจาคะ (การเสียสละเพื่อส่วนรวม) 4) อาชชวะ (ความเป็นผู้ตรง)5) มัททวะ (ความสุภาพอ่อนโยน) 6) ตปะ (ความเพียร) 7) อักโกธะ (ความไม่โกรธ) 8) อวิหิงสา(การไม่เบียดเบียน) 9) ขันติ (ความอดทน) 10) อวิโรธนะ (ความยุติธรรม) ที่กำหนดเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมเชิงพุทธที่จะทำการศึกษาเฉพาะคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมเชิงพุทธตามหลักทศพิธราชธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 18 มีระดับที่ปฏิบัติจริงเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจำแนกได้ 3 กลุ่ม นั่นคือ กลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มที่ระดับปฏิบัติจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงคุณลักษณะภาวะผู้นำระดับมาก จำนวน 6 ด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำรงรักษาไว้ คือ ด้านมัททวะ (ความสุภาพอ่อนโยน) ด้านขันติ (ความอดทน) ด้านอวิหิงสา (การไม่เบียดเบียน) ด้านตปะ (ความเพียร) ด้านปริจจาคะ (การเสียสละเพื่อส่วนรวม) ด้านอักโกธะ (ความไม่โกรธ) กลุ่มที่เป็นกลุ่มที่ระดับปฏิบัติจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงคุณลักษณะภาวะผู้นำปานกลาง จำนวน 1 ด้านคือ ด้านศีล (การประพฤติอยู่ในศีลธรรมและกฎเกณฑ์) ต้องดำรงรักษาไว้ ส่วนกลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่ระดับปฏิบัติจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงคุณลักษณะภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านอวิโรธนะ (ความยุติธรรม) ด้าน

อาชชวะ (ความเป็นผู้ตรง) และด้านทาน (การให้) ของผู้บริหารสถานศึกษาไปสร้างรูปแบบในการพัฒนา 2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างและจัดสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า การวิเคราะห์ระดับปฏิบัติจริงที่แสดงคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมเชิงพุทธ ระดับน้อย 3 ด้าน คือ ด้านอวีโรธนะ (ความยุติธรรม) ด้านอาชชวะ (ความเป็นผู้ตรง) ด้านทาน (การให้) มาพัฒนาเพื่อยกร่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีวิธีการพัฒนา ดังนี้ ด้านอวิโรธนะ (ความยุติธรรม) คือ วิธีการฝึกฝนตนเอง กิจกรรมพัฒนาจิตและการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง วิธีการพัฒนาด้านอาชชวะ (ความเป็นผู้ตรง) คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง กิจกรรมพัฒนาจิตและวิธีการฝึกฝนตนเอง และวิธีการพัฒนาด้านทาน (การให้) คือ กิจกรรมพัฒนาจิต การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและวิธีการฝึกฝนตนเองและจากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะได้รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3. การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหาสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งได้ผ่านการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้รูปการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสมบูรณ์พัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา

ชัชวาล แก้วกระจาย, วิชิต แสงสว่าง (2564) มหาวิทยาลัยเกริก เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดศึกษาธิการ จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด-คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อตรง และด้านความรับผิดชอบ 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กัญญาภัค ไข่เพชร และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์ (2565) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 บทสรุป ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรเป็นผู้ที่มีค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำสูง เนื่องจากเป็นสิ่งที่ผู้นำทางการศึกษาต้องถือเป็นความตระหนักในภารกิจความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่อย่างยิ่งยวดต่อสถานศึกษาและชุมชน สำหรับศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้คู่คุณธรรม สะท้อนให้เห็นฐานด้านทักษะ

ศักยภาพวิสัยทัศน์และความสามารถรอบด้านในการบริหารสถานศึกษาเพื่อบรรลุความสำเร็จ ควบคู่กับคุณธรรมสูง มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมแล้วย่อมได้รับความไว้วางใจ เชื่อมั่นศรัทธา จนผู้ตามทำงานเต็มความสามารถให้บรรลุวัตถุประสงค์ แต่ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแล้ว ความเชื่อความศรัทธาก็จะเสื่อมลง เมื่อหมดศรัทธาพื้นฐานการมีคุณธรรมในตัวผู้บริหารสถานศึกษาก็คือบุคลากรในสถานศึกษาจะไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานขาดการทำงานเป็นทีม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ก็ไม่บรรลุผล จึงอาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมส่งผลต่อคุณภาพของครู และนักเรียนอย่างหลีกเลียงไม่ได้

นลธวัชน์ ยุทธวงศ์ (2562) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองจังหวัดตาก พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก 2. ผลการศึกษาแนวทางภาวะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดตาก ใน 4 ด้าน พบว่า 1) ด้านหลักฆราวาสธรรม 4 ได้แก่ ผู้บริหารุโรงเรียนควรยึดหลักธรรมของศาสนามาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ จริงใจ รักษาคำพูด อดทน อดกลั้น มีน้ำใจเสียสละ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม 2) ด้านหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนควรยึดหลักธรรมของศาสนามาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน ได้แก่การแสดงออกถึงการมีน้ำใจยินดีช่วยเหลือทุกคนให้ได้รับการพัฒนาตนเอง ยกย่องผู้อื่น และปฏิบัติกับทุกคนด้วยความเสมอภาค 3) ด้านหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนควรยึดหลักธรรมของศาสนามาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน ได้แก่ การแสดงออกถึงความรัก ความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ ไตร่ตรองอย่างรอบคอบและแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล 4) ด้านหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนควรยึดหลักธรรมของศาสนามาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน ได้แก่ การแสดงออกถึงความยินดีเต็มใจช่วยเหลือ ให้โอกาสผู้อื่น ใช้คำพูดที่สุภาพถ่ายทอดความที่เป็นประโยชน์ และปฏิบัติตนวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย 3. ผลการประเมินแนวทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดตาก พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) เรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครูผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลองมา ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะนำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่าในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานซึ่งเป็นไปตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ตามสมมุติฐานสำหรับผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารและสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน และการจำแนกตามรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรมที่โรงเรียนเคยได้รับในระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ. 2557- 2561) พบว่าในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

อธิวัฒน์ เจี่ยวิวรรธน์กุล ศรัล ขุนวิทยา และกนกพร ดอนเจดีย์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กรภาคเอกชน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการนำองค์กร โดยมีการแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีจริยธรรมในตัวเอง และสามารถจูงใจให้ผู้ตามคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมได้ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ความยุติธรรม การแบ่งปันอำนาจ การมุ่งเน้นการดูแลบุคลากร การแนะแนวด้านจริยธรรม การใส่ใจความยั่งยืน การชี้แจงบทบาท และความซื่อสัตย์ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 7 ด้าน มีค่าน้ำหนักอยู่ระหว่าง 0.83-0.97 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 องค์กรภาคเอกชน ควรนำองค์ประกอบและเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไปใช้เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อันจะช่วยให้เกิดพฤติเชิงจริยธรรมในองค์กร

สลินทิพย์ ชูชาติ (2556, หน้า 2) ได้ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการครองตน ด้านการครองคน และด้านครองงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐริดา นิพนธ์ โสภนา สุดสมบูรณ์ กุลชลีจงเจริญ (2563) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้เป็นบทบาทและหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลที่จะต้องมีภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ ในบริหารสถานการณ์หรือภารกิจตามขอบข่ายงานของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำลักษณะใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับภารกิจที่ได้รับ มอบหมายหรือภารกิจเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนเป็นภารกิจหนึ่งของผู้บริหารที่จำเป็นจะต้องจัด การศึกษาเพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ครบถ้วน 8 ประการ ตามที่หลักสูตรกำหนด โดยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนนั้นเป็นลักษณะของการแสดงพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิตให้เกิดความอยู่ดี มีสุข ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความสัมพันธ์ โดยตรงกับบทบาทในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนโดยองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย ความเคารพ ความไว้วางใจ ความเอื้ออาทร ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์ และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนนั้นสามารถกระทำได้ 4 แนวทาง ได้แก่ การปลูกฝัง คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยแทรกในกิจวัตรประจำวัน การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผ่านโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา การบูรณาการการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระ และการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าถ้าสถานศึกษาต้องการให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง

สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2564 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู จำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงของเนื้อหา เท่ากับ 1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านจริยธรรมต่อตนเอง ด้านจริยธรรมต่อความรับผิดชอบงาน ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และด้าน

จริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Catacutan, Maria & de Guzman, Allan (2015) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการบริหารงานวิชาการ: การศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับกรอบจริยธรรมวิทยาลัย ผลการศึกษา พบว่า คณบดีส่วนใหญ่เลือกที่จะแบ่งประเด็นขัดแย้งด้านจริยธรรมระหว่างนักเรียนและครู โดยมีการแบ่งกรอบจริยธรรมที่ชัดเจน 3 ด้าน คือ การดูแล ความยุติธรรม และอาชีพ โดยมีการคุณธรรมจริยธรรมหลายด้านมาใช้ในการตัดสินใจในประเด็นจริยธรรม ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานการบริหารงานวิชาการ เช่น การติดตามผลการปฏิบัติงาน การรักษาระเบียบวินัยของโรงเรียน

Arar K, Hai I, Abramoviz R and Oplaika 1 (2016) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการศึกษากับความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเชิงจริยธรรม: กรณีผู้บริหารโรงเรียนอาหรับในอิสราเอล ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างมิติความเป็นผู้บริหารและการตัดสินใจเชิงจริยธรรมขึ้นอยู่กับขนาดโรงเรียน และความอาวุโส ผลในทางปฏิบัติ: ผลการศึกษาอยู่ในรูปของการพัฒนาคุณสมบัติทางจริยธรรมในการเป็นผู้นำทางการศึกษา

Seita Almandeel and Mona Dawood (2019) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับความผูกพันต่อเนื่องของครูผลการศึกษาพบว่า เมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมเชิงบวกและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความเกี่ยวข้องกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและความจงรักภักดีของครู นอกจากนี้ยังพบว่าความจงรักภักดีของครูเอื้อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับความต่อเนื่องของครูที่มีต่อองค์กร วิจัยในปัจจุบันพบว่า จำเป็นต้องเพิ่มมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร เพื่อสร้างอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อเนื่องต่อองค์กรและเพื่อส่งเสริมความจงรักภักดีของครู

Annette (2003; อ้างถึงใน เศรษฐ คุณทาบุตร, 2556, หน้า 45) นักศึกษาปริญญาโทแห่ง Royal roads University แคนาดา ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ในศูนย์สุขภาพ (Health care) โดยการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลและการจัดกลุ่มสนทนา จากนั้นทำการรวบรวมข้อมูลในการกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำในศูนย์สุขภาพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นสำหรับศูนย์สุขภาพ และพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับทิศทางการปรับองค์กรให้เกิดจริยธรรม (Organizations ethical orientation) นอกจากนั้นการสื่อสารและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การจะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

Remy (2014, p. 56) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กรว่าในปัจจุบันความเสื่อมเสียเชิงจริยธรรมมีมากขึ้นในทุกวงการไม่ว่าจะอาชีพใดก็ตาม เช่น ความล้มเหลว

ของธุรกิจใหญ่ๆ ท่ามกลางองค์กรธุรกิจที่ผู้นำเกิดความล้มเหลวของผู้นำเชิงจริยธรรมด้วยเหตุผลต่าง ๆ มากมาย มีการบันทึกไว้ว่าความล้มเหลวของผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อวัฒนธรรม ชื่อเสียงและประสิทธิภาพขององค์กรและความเสื่อมเสียทางจริยธรรมที่เพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดคำถามเพื่อดูว่าความล้มเหลวทางจริยธรรมจะถูกป้องกันได้อย่างไร ซึ่งงานวิจัยก่อนหน้านี้ได้แสดงให้เห็นว่ายังมีผู้นำเชิงจริยธรรมอีกจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับการสำรวจและยังมีผู้นำเชิงจริยธรรมอีก จำนวนน้อยที่ยังขาดความรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม งานวิจัยนี้จึงได้ระบุคำถามต่าง ๆ ว่า อะไรคือสิ่งที่อำนวยความสะดวกและเพิ่มความเป็นผู้นำทางจริยธรรม ซึ่งงานวิจัยนี้คือการพยายาม ที่จะหากลยุทธ์ที่จะสามารถส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม และป้องกัน การปฏิบัติงานที่ไร้ศีลธรรมจรรยาในองค์กร ผลกระทบการเรียนการสอนและการสอนสำหรับการศึกษาการเป็นผู้นำที่เป็นประเด็นที่ถูกเบี่ยงไปอย่างเท่าเทียมกันกับเส้นทางการวิจัยในอนาคตก็ได้ถูกแนะนำไปด้วย เช่นกัน อนาคตของการสร้างผู้นำทางจริยธรรมให้เกิดความน่าเชื่อถือ ต้องเข้าถึงทั้งในสังคมของ หน่วยงานการศึกษา ธุรกิจ องค์กรภาคประชาชน รัฐบาล และบ้าน สามารถทำให้ปลอดภัยโดย การศึกษาแบบองค์รวมและการสร้างลักษณะนิสัยของนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ทุกสถานที่ จากการที่ได้ศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีความเห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่แสดงออกถึงพฤติกรรมในการบริหารด้วยความซื่อสัตย์ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะการปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจและส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหารตามเป้าหมายที่วางไว้

บทที่ 3
วิธีการดำเนินงานวิจัย

ในการการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยและได้นำเสนอเป็นหัวข้อตามลำดับดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บราบรวมข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูและบุคคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วย 155 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 169 คน และครูผู้สอน 1,359 คน รวมจำนวนทั้งหมด 1,528 คน (ระบบบริการ Big data ครูและบุคลากรทางการศึกษา สพป.เลย เขต 2 ณ วันที่ 8 สิงหาคม 2565)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูและบุคคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้ตารางการกำหนดตัวอย่างของ (Krejcie and Morgan 1970, p. 608) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นเป็นสัดส่วน จำแนกตามอำเภอได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 33 คน และครู จำนวน 273 คน รวม 306 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1. วังสะพุง	57	417	474	12	87	124
2. ภูหลวง	17	143	160	3	29	43
3. ภูกระดึง	27	210	237	5	41	62
4. ผาขาว	31	268	299	6	53	78
5. หนองหิน	17	141	158	3	28	41
6. เอราวัณ	20	180	200	4	35	52
รวม	**169**	**1,359**	**1,528**	**33**	**273**	**306**

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วยข้อมูลส่วนต่าง ๆ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 ความยุติธรรม
องค์ประกอบที่ 2 ความรับผิดชอบ
องค์ประกอบที่ 3 ความไว้วางใจ
องค์ประกอบที่ 4 ความซื่อสัตย์
องค์ประกอบที่ 5 ความเคารพ

ซึ่งแบบสอบถามตอนนี้มีทั้งหมด...45...ข้อและเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าซึ่งแบบสอบถามตอนนี้มีทั้งหมด 45 ข้อและเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Ratingscale) ตามแนวคิดของ Likert (1961) แบ่งระดับความพึงพอใจเป็น 5 ระดับ คือ มีระดับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากที่สุด มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาก มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมปานกลาง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อยและมีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากที่สุด
4 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาก

3 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมปานกลาง
2 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อย
1 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บราบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการจัดทำเครื่องมือในการวิจัย

3.3.2 สร้างแบบสอบถามเพื่อวัดระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากทฤษฎีและแนวคิดของบุคคลสำคัญ

3.3.3 นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ

3.3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3.3.5 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) หาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (The Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเลือกคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.6 ให้ตัดทิ้ง (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2543, หน้า 114)

3.3.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่มิใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการทดลอง มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามสูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของ ครอนบาค (Cronbach อ้างถึงใน บุญเรียง ขจรศิลป์, 2530, หน้า. 116) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ...0.98....ใช้ได้

3.3.7 นำแบบสอบถามไปจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยกำหนดขั้นตอนไว้ดังนี้

3.4.1 ขอหนังสือจากสาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 นำส่งแบบสอบถามทั้งหนังสือขออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ไปยังกลุ่มโรงเรียนต่าง ๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมนัดรอรับคืนแบบสอบถามได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 306 ฉบับ จากแบบสอบถาม 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.3 จัดทำแบบสอบถามเป็นแบบ Google Form ง่ายต่อการเก็บรวบรวม

3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามคัดเลือกฉบับที่มีความสมบูรณ์ เพื่อนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.2 นำแบบสอบถามมาลงรหัสในแบบลงรหัสวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำไปประมวลผลเพื่อคำนวณหาค่าสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วแปลความหมายดังนี้ (Best, 1981, p. 182)

ค่าเฉลี่ย	4.50 -5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 -2.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 -1.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

3. การทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปร วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน

3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังนี้

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสมมติฐานใช้ การทดสอบ t – test, F – test

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลการวิเคราะห์ 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูและผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วยข้อมูลส่วนต่าง ๆ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง
%	แทน	ค่าร้อยละ
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าเบี่ยงเบน (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Mean of squares)
Sig	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญ

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วยข้อมูลส่วนต่าง ๆ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวนทั้งหมด 306 ฉบับ ได้รับคืนทั้งสิ้น 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลปรากฏตามรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 306)

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	142	46.4
1.2 หญิง	164	53.6
รวม	**306**	**100**
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	237	77.5
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	69	22.5
รวม	**306**	**100**
3. ประสบการณ์การทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	102	33.3
3.2 5 ปี - 10 ปี	98	32.0
3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	106	34.6
รวม	**306**	**100**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ส่วนมาก เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.6 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 46.4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ส่วนมากระดับ ปริญญาตรี ร้อยละ 77.5 และระดับ สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 22.5 จำแนกตามประสบการทำงาน ส่วนมาก 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 34.6 รองลงมา น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 33.3 และ 5 ปี - 10 ปี ร้อยละ 32.0 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยได้หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางและแปลความหมาย ผลปรากฏตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

(n = 306)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านความยุติธรรม	4.14	0.67	มาก	5
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.20	0.70	มาก	4
3. ด้านความไว้วางใจ	4.20	0.68	มาก	3
4. ด้านความซื่อสัตย์	4.23	0.70	มาก	2
5. ด้านความเคารพ	4.23	0.62	มาก	1
รวม	**4.15**	**0.71**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, S.D.=0.71) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมาได้แก่ ด้านความเคารพ ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.62) ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X}$ = 4.23, S.D.= 0.70) ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.68) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.70) และด้านความยุติธรรม ($\bar{X}$ = 4.14, S.D.= 0.67)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความยุติธรรม จำแนกรายข้อ

(n = 306)

ด้านความยุติธรรม	ค่าสถิติ		ความหมาย	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม	4.14	0.79	มาก	5
2. ผู้บริหารไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น	4.24	0.69	มาก	1
3. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	4.23	0.85	มาก	2
4. ผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่ถูกต้อง เหมาะสมโดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ	4.04	0.81	มาก	9
5. ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความจริง	4.17	0.80	มาก	4
6. ผู้บริหารตัดสินใจโดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัวเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา	4.11	0.77	มาก	7
7. ผู้บริหารใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ	4.17	0.72	มาก	3
8. ผู้บริหารปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส	4.11	0.80	มาก	8
9. ผู้บริหารให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม	4.12	0.79	มาก	6
10. ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคล หรือหน่วยงาน ทันท่วงที	4.04	0.83	มาก	10
รวม	**4.14**	**0.67**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.67) และเมื่อเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 10 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น ($\bar{X}$ = 4.2, S.D.=0.69) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

($\bar{X}$ = 4.23, S.D.= 0.85) และผู้บริหารใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ ($\bar{X}$ = 4.17, S.D.= 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ จำแนกรายข้อ

(n = 306)

ด้านความรับผิดชอบ	ค่าสถิติ		ความหมาย	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.17	0.82	มาก	7
2. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วตามกำหนดเวลาถูกต้องและเสร็จทัน	4.18	0.84	มาก	6
3. ผู้บริหารปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มกำลังความ สามารถด้วยความละเอียด รอบคอบ และระมัด ระวัง	4.17	0.84	มาก	8
4. ผู้บริหารยอมรับทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ	4.19	0.79	มาก	5
5. ผู้บริหารใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา	4.28	0.77	มาก	1
6. ผู้บริหารมีความเพียรพยายาม และอดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่	4.26	0.80	มาก	2
7. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ	4.12	0.82	มาก	9
8. ผู้บริหารไม่ปฏิบัติตนก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ	4.22	0.77	มาก	4
9. ผู้บริหารไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่คิดแก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์	4.23	0.76	มาก	3
รวม	**4.20**	**0.70**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.70) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา

($\bar{X}$ = 4.28 S.D. = 0.77) ผู้บริหารมีความเพียรพยายาม และอดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X}$ = 4.26 S.D. = 0.80) และผู้บริหารไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่คิดแก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์ ($\bar{X}$ = 4.23 S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความไว้วางใจ จำแนกรายข้อ

(n = 306)

ด้านความไว้วางใจ	ค่าสถิติ		ความหมาย	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีความมั่นคงและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร	4.24	0.73	มาก	2
2. ผู้บริหารมีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม	4.17	0.78	มาก	6
3. ผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	4.22	0.75	มาก	4
4. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันเสมอต้นเสมอปลาย	4.24	0.78	มาก	3
5. ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ และช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา	4.16	0.81	มาก	7
6. ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานที่เป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจน หรือคลุมเครือ	4.15	0.73	มาก	8
7. ผู้บริหารรักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปากไว้จนเป็นที่ไว้วางใจ	4.21	0.76	มาก	5
8. ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร	4.26	0.73	มาก	1
9. ผู้บริหารมีความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.14	0.78	มาก	9
รวม	**4.20**	**0.68**	**มาก**	**รวม**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความไว้วางใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร ($\overline{X}$ = 4.26 S.D. = 0.73) ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีความมั่นคงและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.73) และผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันเสมอต้นเสมอปลาย ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ จำแนกรายข้อ

(n = 306)

ด้านความซื่อสัตย์	ค่าสถิติ		ความหมาย	อันดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรมโดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ	4.23	0.70	มาก	3
2. บริหารปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน	4.21	0.75	มาก	5
3. ผู้บริหารไม่ยักยอกทรัพย์สมบัติของส่วนร่วมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง	4.31	0.70	มาก	1
4. ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง	4.25	0.74	มาก	2
5. ผู้บริหารไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว	4.21	0.70	มาก	4
6. ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้	4.16	0.71	มาก	8
7. ผู้บริหารสำรวมระวังคำพูด และรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.72	มาก	7
8. ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร	4.20	0.78	มาก	6
รวม	**4.23**	**0.70**	**มาก**	**4.23**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.70) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารไม่ยักยอกทรัพย์สมบัติของส่วนร่วมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ($\overline{X}$ = 4.31 S.D. = 0.70) ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.74) ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรมโดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ($\overline{X}$ = 4.23 S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความเคารพ จำแนกรายข้อ

(n = 306)

ด้านความเคารพ	ค่าสถิติ		ความหมาย	อันดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารปฏิบัติดีต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน	4.21	0.76	มาก	7
2. ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างมีสัมมาคารวะและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน	4.20	0.79	มาก	8
3. ผู้บริหารดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึ่งตนเอง เรียบง่ายพอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น	4.26	0.73	มาก	3
4. ผู้บริหารรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมและยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร	4.22	0.72	มาก	6
5. ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาและร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง	4.11	0.77	มาก	9
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการ เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	4.27	0.78	มาก	2
7. ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระหรือสร้างทางเลือกแก่ผู้ร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	4.24	0.73	มาก	4

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

(n = 306)

ด้านความเคารพ	ค่าสถิติ		ความหมาย	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
8. ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง	4.23	0.82	มาก	5
9. ผู้บริหารไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ	4.32	0.74	มาก	1
รวม	**4.23**	**0.62**	**มาก**	**4.23**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความเคารพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23, **S.D**. = 0.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ ($\bar{X}$ = 4.32 **S.D**. = 0.74) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการ เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}$ = 4.27 **S.D**. = 0.78) ผู้บริหารดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึ่งตนเอง เรียบง่ายพอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.26 S.D. = 0.73*)* ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ

(n = 306)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	Sig.
		ชาย (n = 142)		หญิง (n = 164)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความยุติธรรม	4.20	0.68	4.09	0.66	1.37	0.17
2	ด้านความรับผิดชอบ	4.28	0.67	4.14	0.72	1.73	0.08
3	ด้านความไว้วางใจ	4.28	0.62	4.13	0.72	1.83	0.06
4	ด้านความซื่อสัตย์	4.16	0.67	4.30	0.73	-1.78	0.07
5	ด้านความเคารพ	4.18	0.61	4.28	0.61	-1.37	0.17
	รวม	**4.15**	**0.75**	**4.16**	**0.67**	**-0.13**	**0.89**

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

(n = 306)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	Sig.
		ปริญญาตรี (n = 237)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=69)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความยุติธรรม	4.21	0.64	3.90	0.72	3.15**	0.00
2	ด้านความรับผิดชอบ	4.24	0.71	4.07	0.66	1.76	0.07
3	ด้านความไว้วางใจ	4.25	0.68	4.04	0.65	2.25*	0.02
4	ด้านความซื่อสัตย์	4.26	0.73	4.15	0.57	1.24	0.21
5	ด้านความเคารพ	4.28	0.62	4.03	0.63	2.70**	0.00
	รวม	**4.15**	**4.21**	**0.64**	**3.90**	**0.72**	**3.15****

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม วุฒิการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรม ด้านความเคารพมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความไว้วางใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(n = 306)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน					
		น้อยกว่า 5 ปี (n = 102)		5 ปี – 10 ปี (n = 98)		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป (n = 106)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านความยุติธรรม	4.27	0.50	3.95	0.77	4.19	0.69
2	ด้านความรับผิดชอบ	4.25	0.60	4.13	0.76	4.22	0.73
3	ด้านความไว้วางใจ	4.27	0.58	4.12	0.70	4.21	0.74
4	ด้านความซื่อสัตย์	4.30	0.56	4.10	0.90	4.30	0.60
5	ด้านความเคารพ	4.32	0.48	4.13	0.64	4.23	0.62
	รวมเฉลี่ย	**4.28**	**0.47**	**3.95**	**0.89**	**4.22**	**0.66**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่าครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.28, S.D.= 0.47) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเคารพ ($\bar{X}$ = 4.32, S.D.= 0.48)

รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.56) และด้านความยุติธรรม ($\bar{X}$ = 4.27, S.D.= 0.50) ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.58) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.25, S.D.=0.60)

ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปี – 10 ปี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95, S.D.= 0.89)เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความเคารพ ($\bar{X}$ = 4.13, S.D.= 0.64) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.13, S.D.= 0.76) และด้านความไว้วางใจ ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.70) ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.90) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความยุติธรรม ($\bar{X}$ = 3.95, S.D. = 0.77)

ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22, S.D.= 0.66) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X}$ = 4.30, S.D.=0.60) รองลงมาคือ ด้านความเคารพ ($\bar{X}$ = 4.23, S.D.= 0.62)และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.73) ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X}$ = 4.21, S.D.= 0.74) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความยุติธรรม ($\bar{X}$ = 4.19, S.D.= 0.69)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 306)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	5.68	2	2.84	6.39**	0.00
		ภายในกลุ่ม	134.71	303	0.44		
		รวม	140.39	305			
2	ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.78	2	0.39	0.78	0.45
		ภายในกลุ่ม	150.30	303	0.49		
		รวม	151.08	305			
3	ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.79	2	0.59	1.266	0.28
		ภายในกลุ่ม	141.18	303	0.46		
		รวม	41.01	305			
4	ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	2.50	2	1.25	2.53	0.08
		ภายในกลุ่ม	149.69	303	0.49		
		รวม	152.19	305			
5	ด้านความเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	1.90	2	0.95	2.46	0.08
		ภายในกลุ่ม	148.13	303	0.48		
		รวม	119.13	303	0.48		
รวม		**ระหว่างกลุ่ม**	**6.38**	**2**	**3.194**	**6.53****	**0.00**
		ภายในกลุ่ม	**148.13**	**303**	**0.48**		
		รวม	**154.51**	**305**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความยุติธรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความรับผิดชอบ

ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเคารพไม่ความแตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe หรือ LSD มีข้อค้นพบดังนี้

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ PostHoc ; Scheffe ด้านความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(n=306)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	5 ปี – 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี
			3.95	**4.19**	**4.27**
ด้านความยุติธรรม	5 ปี-10 ปี	3.95	-	-0.24**	-0.32
	มากกว่า10 ปีขึ้นไป	4.19	-	-	-0.08
	น้อยกว่า 5 ปี	4.27	-	-	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ (PostHoc ; Scheffe) ด้านความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านความยุติธรรม พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับประสบการณ์ทำงาน 5 ปี-10ปีและครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า10 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ PostHoc ; Scheffe ในภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(n=306)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	5 ปี – 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี
			3.95	**4.22**	**4.28**
ด้านรวม	5 ปี-10 ปี	3.95	-	-0.27**	-0.33
	มากกว่า10 ปีขึ้นไป	4.22	-	-	-0.06
	น้อยกว่า 5 ปี	4.28	-	-	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ (PostHoc ; Scheffe) ในภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานในภาพรวม พบว่า ครูและผุ้บริหารสถานศึกษามีระดับประสบการณ์ทำงาน 5 ปี-10 ปี และครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า10 ปีขึ้นไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

การผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในครั้งนี้ สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงเป็นร้อยละ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 จากข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัย พบว่า ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.6 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 46.4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ส่วนมากระดับปริญญาตรี ร้อยละ 77.5 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 22.5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ส่วนมาก 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 34.6 รองลงมา น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 33.3 และ 5 ปี - 10 ปี ร้อยละ 32.0 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้ง 5 ข้อพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D.= 0.71) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมาได้แก่ ด้านความเคารพ ($\overline{X}$ = 4.23, S.D.= 0.62) ด้านความซื่อสัตย์ ($\overline{X}$ = 4.23 .S.D.= 0.70) ด้านความไว้วางใจ ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.68) ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.20, S.D.=0.70) ด้านความยุติธรรม ($\overline{X}$ = 4.14, S.D.=0.67)

2.2 ผลการวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกรายข้อ ด้านความยุติธรรม

พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความยุติธรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.67) และเมื่อเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 10 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น ($\overline{X}$=4.24 , S.D.=0.69) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ($\overline{X}$ = 4.23, S.D.=0.85) และผู้บริหารใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจ เสมอ ($\overline{X}$ = 4.17, S.D.=0.72) ตามลำดับ

2.3 ผลการวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกรายข้อ ด้านความรับผิดชอบ

พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.70) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.77) ผู้บริหารมีความเพียรพยายาม และอดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.80) และผู้บริหารไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่คิดแก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์ ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

2.4 ผลการวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกรายข้อ ด้านความไว้วางใจ

พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความไว้วางใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.73) ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีความมั่นคงและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ($\overline{X}$ = 4.24, S.D.= 0.73) และผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันเสมอต้นเสมอปลาย ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

2.5 ผลการวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกรายข้อ ด้านความซื่อสัตย์

พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.23, S.D. = 0.70) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดย มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารไม่ยักยอกทรัพย์สมบัติของส่วนร่วมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.70) ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ($\overline{X}$ = 4.25 , S.D.= 0.74) ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรมโดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

2.6 ผลการวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกรายข้อ ด้านความเคารพ

พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความเคารพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D.= 0.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ ($\overline{X}$ = 4.32 S.D. = 0.74) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการ เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.78) ผู้บริหารดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึ่งตนเอง เรียบง่ายพอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ($\overline{X}$ = 4.26 S.D. = 0.73*)* ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม เพศ พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านด้านความยุติธรรม ด้านความเคารพมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่าครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเคารพ ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์ ($\overline{X}$ = 4.30, S.D.=0.56) และด้านความยุติธรรม ($\overline{X}$ = 4.27, S.D.=0.50) ด้านความไว้วางใจ ($\overline{X}$ = 4.27,S.D.=0.58) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.25, S.D.= 0.60) ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปี – 10 ปี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเคารพ ($\overline{X}$ = 4.13, S.D.= 0.64) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.76) และด้านความไว้วางใจ ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.70) ด้านความซื่อสัตย์ ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.90) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความยุติธรรม ($\overline{X}$ = 3.95, S.D.= 0.77)

พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความซื่อสัตย์ ($\overline{X}$ = 4.30, S.D.=0.60) รองลงมาคือ ด้านความเคารพ ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.62)และด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. =0.73) ด้านความไว้วางใจ ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.74) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความยุติธรรม ($\overline{X}$ = 4.19, S.D.= 0.69)

3.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้สถานริหารสศึกษาต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานพบว่าในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความยุติธรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเคารพไม่ความแตกต่างกัน

3.5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ PostHoc ; Scheffe โดยรวมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ PostHoc ; Scheffe โดยรวมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม พบว่า ครูและผู้บริหารสถานที่มีระดับประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปี – 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ PostHoc ; Scheffe ด้านความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ PostHoc ; Scheffe ด้านความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม พบว่า ครูและผู้บริหารมีระดับประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีและครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปี – 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถอธิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การอภิปรายผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดย ด้านความเคารพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก จากการค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความเคารพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญเพราะเป็นการแสดงออกถึงการไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึ่งตนเอง เรียบง่ายพอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น อีกทั้งให้ความเป็นอิสระหรือสร้างทางเลือกแก่ผู้ร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกันต้องยอมรับความแตกต่าง และความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมและยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร ปฏิบัติดีต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตนมีสัมมาคารวะและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงานอีกทั้งมีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา และร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ณัฐริดา นิพนธ์โสภนา สุดสมบูรณ์ กุลชลีจงเจริญ (2563) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาท

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเคารพ สอดคล้องกับแนวคิดของ (สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 109-120) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความเคารพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสุภาพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการแสดงออกด้วยความเห็นอกเห็นใจ ให้เกียรติ สุภาพ มีความเกรงใจและเคารพผู้อื่นและมีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น 2) ความมีเกียรติศักดิ์ศรีหมายถึงพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีลักษณะการแสดงถึงการรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่นและคำนึงถึงผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิต่างๆ การตัดสินใจ และจะไม่บิดเบือนหรือเปิดบังข้อมูลที่พึงจะหรือต้องรู้ 3) การยอมรับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงการยอมรับบุคคลไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความรู้ความคิดเห็นของผู้อื่นที่สำคัญจะต้องไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่ดูบุคลิกภาพและความประพฤติของเขาและสอดคล้องกับงานวิจัยของ หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 92-83) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเคารพประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสุภาพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของกมีลักษณะการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพและมีความเกรงในผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมและยึดกฎเกณฑ์ของสังคม 2) ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีลักษณะการแสดงถึงการรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่นและคำนึงถึงผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิต่างๆ การตัดสินใจและจะไม่บิดเบือนหรือปัดบังของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการยอมรับในเรื่องของความรู้พึงรู้หรือต้องทำของเขา และ 3) การยอมรับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกเจตคติของผู้อื่น โดยไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่ดูบุคลิกและการแสดงออกที่ปรากฏจากภายนอกความสามารถ ความเชื่อเท่านั้น

ด้านความซื่อสัตย์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์อยู่ ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงพฤติกรรมไม่ยักยอกทรัพย์สมบัติของส่วนร่วมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเองพร้อมทั้งไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรมโดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ และไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว พร้อมทั้งปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร และสำรวมระวังคำพูด และรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงานปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส่และตรวจสอบได้สอดคล้องกับแนวคิดของนงลักษณ์ วิรัชชัย ศจีมาศ ณ วิเชียรและพิศสมัย

อรทัย (2551, หน้า 15-17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงการยึดมั่นความจริงความถูกต้องดีงามเป็นหลักในการดำเนินชีวิตทั้งทางกาย วาจาและใจ มีความจริงใจ ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ไม่บิดเบือนความลับ หลีกเลี่ยงการมีผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) มีความละอายและเกรงกลัวที่จะประพฤติชั่ว หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 56) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง มีความจริงใจให้กับผู้อื่น มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา และเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงและสอดคล้องกับแนวคิดของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ (2552, หน้า 34) ทรงมีพระราชดำรัสของความซื่อสัตย์สุจริต ไว้ดังนี้ "ความสุจริต ความมุ่งมั่นในประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง จะเกิดขึ้นและยั่งยืนอยู่ได้ด้วยสติปัญญา สติคือ ความระลึกรู้ ปัญญา คือความรู้ชัด ที่เกิดขึ้นจากความฉลาดสามารถคิดพิจารณาได้อย่างถูกต้องแยบคาย ดังนั้น ความสุจริตและมุ่งมั่นจะยั่งยืนอยู่ได้ด้วย สติปัญญาหมายความว่า เมื่อบุคคลผู้มีสติรู้ตัว มีปัญญารู้ชัดในคุณค่าของความสุจริต และสร้างสรรค์ความเจริญบนพื้นฐานความสุจริตแล้ว ก็จะเกิดเป็นความนิยม เชื่อมั่น พึงพอใจในความดี การกระทำดี ความมั่นใจพึงพอใจนั้นจะเป็นเครื่องหนุนประคองความสุจริต พร้อมทั้งมุ่งมั่นที่จะทำให้คงอยู่ตลอดไปไม่เสื่อมคลาย"สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือนะ (2560, หน้า 4 – 5) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกบาประถมศึกษาตราดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากซึ่งด้านความซื่อสัตย์อยู่ในระดับมาก

ด้านความไว้วางใจ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจ อยู่ใน ระดับมาก เป็นการแสดงออกถึงการให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีความมั่นคงและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กรอีกทั้งปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันเสมอต้นเสมอปลายและมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปากไว้จนเป็นที่ไว้วางใจ มีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม พร้อมทั้งใส่ใจ แนะนำ และช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานที่เป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจน หรือคลุมเครืออีกทั้งมีความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้อง ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุธาสินี แม้นญาติ (2554, หน้า 78) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่า ผู้นำมีความมั่นคง มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความเป็นผู้นำและมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง ประกอบด้วย 1) มีความซื่อตรง มีความมั่นคงและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2) มีทักษะทั้งในงานและมนุษย์สัมพันธ์ ได้แก่ มีความสามารถมีความชำนาญมีประสบการณ์ และคุณสมบัติที่เหมาะสมและเพียงพอที่จะใช้ในการ

ทำงานและมนุษย์สัมพันธ์ 3) มีความสามารถในการพยากรณ์และวิจารณ์ในการแก้ไขปัญหาได้ดีเสมอและได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม 4) มีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งกายและจิตใจ 5) ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐ์ คุณทาบุตร (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด เลย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย เมื่อพิจารณา รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาสินี แม้นญาติ (2554) ได้ศึกษาโมเดล ความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การศึกษาระดับคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตัวแปรที่สังเกต บุคลิกภาพ แรงจูงใจ ระดับการพิจารณาศีลธรรม ความเชื่ออำนาจแห่งตน การควบคุมตนเอง พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร

ด้านความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ อยู่ใน ระดับมาก เป็นการแสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา มีความเพียรพยายามและอดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่และไม่คิดอาฆาตมาดร้ายและไม่คิดแก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์อีกทั้งไม่ปฏิบัติตนก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ ยอมรับทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความเต็มใจและยังปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วตามกำหนดเวลาถูกต้องและเสร็จทัน มีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่และปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบและระมัดระวังประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2550) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานด้วยความพากเพียร พยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเพื่อให้บรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ นงลักษณ์ วิรัชชัยและรุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกรุง (2551, หน้า 34) กล่าวถึงความรับผิดชอบ หมายถึงคุณลักษณะที่แสดงถึงความเอาใจใส่ จดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในเวลาที่กำหนด การเสียสละกำลังกาย กำลังใจและกำลังทรัพย์ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การรู้จักหน้าที่ของตนและบำเพ็ญประ โยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติพร้อมที่จะยอมรับผลการกระทำของตนเองและปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, หน้า.76) กล่าวว่าข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้า เสียสละที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยวางตน ดังนี้ 1) อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วยจะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย 2) ละเว้นการกระทำทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการ

ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่น โดยมิชอบ 3) ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมา ปราศจากจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี 4) เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจะต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน 5) ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วนเมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ 6) ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ

ในขณะเดียวกัน พบว่า ด้านความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดซึ้งอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการตัดสินใจของผู้บริหารแสดงออกถึงการไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของคนอื่นพร้อมการสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและสามารถใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ อย่างมีเหตุผล ยุติธรรม และสอดคล้องกับความจริงทั้งยังปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรมแสดงออกถึงการให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรมและตัดสินใจโดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัวเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษาและปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาสพร้อมทั้งกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่ถูกต้อง เหมาะสมโดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆและดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคล หรือหน่วยงาน ทันท่วงทีสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เพ็ญศิริ สมเรือน, 2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตราดพบว่า พฤติกรรมด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2550) กล่าวว่า ความยุติธรรม คือ การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผลไม่ลำเอียง สอดคล้องแนวคิด นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา จิตรเจริญกุล (2551, หน้า 38) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึงคุณลักษณะที่แสดงถึงการให้เกียรติในความเป็นมนุษย์ การยอมรับและเข้าใจในอารมณ์ความรู้สึก ความคิดของผู้การคิด และการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน และมีความเที่ยงตรงในการตัดสินใจสอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิลทิพ ชูชาติ (2556) ได้ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการครองคน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายข้อที่มีระดับมากที่สุด คือ ข้อ 7 ข้อมีความยุติธรรม ไม่เอนเอียงด้วยรักหรือชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรม ด้านความเคารพมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปัทมา แคนยุกต์ (2554, หน้า 11) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 1) การให้ผู้อื่น หมายถึงการยอมรับนับถือ ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นตามความความเคารพต้องการเพื่อผลักดันให้เขาปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เป็นการให้เกียรติผู้ตามการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 2) การบริการผู้อื่นหมายถึงผู้บำบัดคงรู้จักบริการผู้ตามในด้านต่างๆ เพื่อสนับสนุน จูงใจในการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เช่น การดูแลด้านสุขภาพ สวัสดิการต่างๆ 3) การแสดงถึงความเที่ยงธรรม หมายถึง ผู้นำจะต้องแสดงถึงความเที่ยงธรรม ความยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่พวกพ้องของตน ให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่น โดยการแสดงความโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้ เช่น การเงิน สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น 4) การยืนหยัดความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้นำจะต้องดำรงตนด้วยความซื่อสัตย์ ไม่แสดงความโลภ อยากได้ของผู้อื่น ไม่คอร์รัปชันและปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีและ 5) การสรรค์สร้างความเป็นทีมงาน หมายถึง ผู้นำจะต้องหาโอกาสสร้างสรรค์ทำงานร่วมกับทีมสุขภาพ โดยมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและทำงานให้สำเร็จ คำนึงถึงวัฒนธรรมหรือค่านิยมในกลุ่มไม่มุ่งงานเกินไป ต้องติดตามดูแลทีมงานให้เหมาะสม ไม่ตึงหรือหย่อนเกินไปเป็นการพัฒนาทีมงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน พบว่าในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความยุติธรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเคารพไม่ความแตกต่างกัน เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีและครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปี – 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคู่อื่นๆไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาล แก้วกระจาย, วิชิต แสงสว่าง (2564) เรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี"และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2564 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน รายด้านไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย 2 สามารถพัฒนาและปรับพฤติกรรมในการบริหารงานสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ

1. ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เอนเอียงไปยังบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แสดงออกต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกันและสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสมเหตุสมผล

2. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา มีความเพียรพยายาม และอดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่และไม่คิดฆาตมาดร้าย และไม่คิดแก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์อีกทั้งไม่ปฏิบัติตนก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ ยอมรับทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และยังปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วตามกำหนดเวลาถูกต้องและเสร็จทัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

กนกอร สมปราชญ์. (2564). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา.* ขอนแก่น : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กัญชพร ปานเพ็ชร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักวุฒิธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค 4.0*.*วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, (2565), 491-498

คณพศ สิทธิเลิศ. (2550). จริยธรรมนำการบริหารสู่ความเป็นผู้นำ (From ethics - oriented to leadership). *วารสาร บฉก. วิชาการ*, 10 (20), 106-119.

จำนง แจ่มจันทรวงษ์.*คุณธรรมสำหรับผู้นำ.* กรุงเทพมหานคร: เพชรภูมิการพิมพ์ (ม.ป.ป).

จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. (2548). จริยศาสตร์ : ทฤษฎีจริยธรรม สำหรับนักบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

จรัส อติวิทยาภรณ์. (2554). *หลักการ และทฤษฎีการบริหารทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: เทมการพิมพ์

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูกิจ ผลทิพย์. (2555*). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครระยอง ในทศวรรษหน้า.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชุติมา รักษ์บางแหลม, เอกรินทร์ สังข์ทอง, ชวลิต เกิดทิพย์ และชิดชนก เชิงเชาวน์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: หนทางสู่การขับเคลื่อนภาวะผู้นำในสถาบันศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, (1), 168-180.

ชัชวาล แก้วกระจาย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก*. 10(3), 54-65.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, (2550), *ผู้บริหารแห่งอนาคต* (Execrative of the Future).. กรุงเทพมหานคร: ฐานบุ๊คส์

ถาวร อาจนนลา. (2549). *พฤติกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ดวงเดือน พันธุมาวิน (2538). *ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการไทย* ม.ป.ท. (อัดสำเนา).

ณัฐริดา นิพนธ์ โสภนา สุดสมบูรณ์ และกุลชลี จงเจริญ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1.* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ณัฐธยาน์ มานุช. (2553). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2540). ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและการบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา.*กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.

ธีรนุช สุนทร. (2549). *คู่มือพัฒนาความซื่อสัตย์ของเค้กปฐมวัย.* สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธนภัทร เสียงล้ำ. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดวงทิพา พุ่มไม้. (2557). *การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

นงลักษณ์ วิรัชชัย พิสมัย อรทัย และศจีมาจ ณ วิเชียร . (2551). *การสำรวจและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณธรรม จริยธรรม.* กรุงเทพมหานคร : ศูนย์คุณธรรม.

นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล. (2551). *การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงคุณธรรม จริยธรรมของคนไทย.* กรุงเทพมหานคร : ศูนย์คุณธรรม.

นิจจพร มาประเสริฐ. (2553). *จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเท็ล.* วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นิตยา ศรี หนาม. (2543).*ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณี : เอกชนแห่งใหญ่ของคนไทยแห่งหนึ่ง.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

หนูไกร มาเชค. (2559). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มงคลชัย จตุพรชัยมงคล. (2550). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รุ่ง แก้วแดง. (2541). *ปฏิวัติการศึกษาไทย.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: มติชน.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร: วี.เจ.พริ้นติ้ง

วิริยา ชินวรรณโณ. (2546). *บทนำ: จริยธรรมในวิชาชีพ.* วิริยา ชินวรรณโณ (บรรณาธิการ)

วันชัย ปานจันทร์. (2558). *ภาวะผู้นำในองค์กร มหาวิทยาลัยรามคำแหง.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

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

ประภาศรี สีหอำไพ.(2543). *พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม.* กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประเวศ วะสี. (2549). *คุณธรรมนำการพัฒนาและพัฒนาแผ่นดินเชิงคุณธรรม.*

พันธุ์แพ. (2556, มกราคม- มิถุนายน). ผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership). *วารสารบริหารธุรกิจรังสิต*. 10(4), 54 – 60

ประยุทธ ชูสอน (2548) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผุ้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*

ปัทมา แคนยุกต์ (2554). *ศึกษารูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา.* หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต, วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้.

พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตฺโต. (2546). *พุทธธรรม.* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระราชวรมุนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2541). *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร.* กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยข้าราชการพลเรือน สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

พระเมธีธรรมาภรณ์. (2544). *รูปแบบการปลุกฝังคุณธรรมและอาชีพของคนไทยสมัยก่อนกับสภาพปัจจุบัน*

วิเชียร วิทยอุดม. (2553). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนธัชการพิมพ์ จำกัด

วันชัย ปานจันทร์. (2558). ภาวะผู้นำในองค์กร มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิเชียร วิทยอุดม. (2553). *ภาวะผู้นำ.* กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนธัชการพิมพ์ จำกัด.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ* ทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนธัชการพิมพ์ จำกัด.

วิมลภาณ รัชตมงคลชล. (2556). *คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เศรษฐ์ คุณทาบุตร. (2556). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สลินทิพ ชูชาติ. (2556). *พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแระถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

สัมภาษณ์ พระพรหมมังคลาจารย์ (ธงชัย ธัมมธ โช). (2558). ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดไตรมิตรวิทยาราม. 25 สิงหาคม 2558

สุดสวาท ประไพเพชร. (2551). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ.* ปริญญานิพธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุทธิ ทองประดิษฐ์. (2533). *ทฤษฎีการบริหาร.* มหาสารคาม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.* นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สาโรช บัวศรี. *(2542). จริยธรรมศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิต.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน* 51 สืบค้น 18 ธันวาคม 2565, จาก http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.option-com_content & view-article&id-433&Itemid-209

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *ชุดฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม. จริยธรรมเอกสารประกอบการบรรยาย การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม* จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่ง ชาติ.(2017). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12* (พ.ศ. 2560-2564).

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี

สุเทพ ปาลสาร. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ.* เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.

สุธาสินี แม้นญาติ. (2554), *โมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นาเชิงจริยธรรมการปกครองท้องถิ่น*, วิทยานิพนธ์ปริญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุภาวดี จันทะลับ. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

หนูไกร มาเซค. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรุณ รักธรรม. (2532). *พฤติกรรมในระบบราชการ.* กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อัญชิสา ธนากิตเจริญ. (2552). *พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อาคม มากมีทรัพย์. (2556). *จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อุทัย โล้วมั่นคง. (2552). *การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

2. ภาษาอังกฤษ

Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organization theory and management: A macro Approach.* New York: John Wily and Sons.

Brown, M. E., & Trivino, I., K. (2006*). Ethical leadership: A review and future directions. The leadership Quurterly.* 17, 595-616.

Catacutan, M. R. G., & de Guzman, A. B. (2015). Ethical decision-making in academic administration: A qualitative study of college deans' ethical frameworks. The Australian Educational Researcher, (42), 483-514.

Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education.* New York: McGraw-Hill Book.

Josephson, M. (2009). *Ethical leadership outcomes student leader leamningoutcomes (SLLO) project.RetrievedFebruary 3,* 2020 from http://sllo.tamu.edu/rubrics

Jiawiwatkul, A., Kunwittaya, S., & Donjdee, K. (2022). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กรภาคเอกชน.* Journal of Arts Management, 6(2), 794-809.

Karakose, T. (2007). *Orgut lerdeitibar Yonetimi. Akademik Bakis UluslararasiHakemli Sosyal Bilimler E Dergisi,* No11, 1-12.

Keith, J. A., & Henry, P. M. (2009). *The mechanism of the Wacker reaction: a tale of twohydroxypalladations. Angewandte Chemie International Edition,* 48(48), 9038-9049.

Kolberg, Lawrence. (1976). *Moral Stages and Moralization: The Cognitive DevelopmentApproach, in Moral*Development and Behavior: Theory Research and SocialIssuse.P. New York :Holt, Rinehart and Winston

M Almandeel, S., & Dawood, M. (2019). *The Relationship between Ethical leadership and Teachers Continuance Organizational Commitment.* Journal of Research in Business, Economics and Management, 12 (1).

Piaget, J. (1965). *The Psychology of Intelligence*, London: Rout ledgeand Kegan Paul.

Remy, N. (2014). *Fostering ethical leadership in organizations. European Journal of Business and Management,* 6(33), 56-63

Starratt, Robert J. (1991). *Building an ethical school: A theory for practice in educationalleadership.* "Educational Administration Quarterly" 27, 2 (May 1991), 185-202. EJ 425540.

Willie Pietersen. (2010). *Strategies learning: how to smarter than your competition and turnkey insights in to* competitive advantage. New Jersey: John Wiley & Sons.

Yukl, Gary A. (2010). *Leader ship in Organizations. (7th ed.). Upper Saddle River*, NJ: Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รศ. ดร. บุญช่วย ศิริเกษ

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2. ดร. กรรณิกา ไวโสภา

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

3. ดร. อุทัย ปลีกล่ำ

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4. ดร. วนิดา สิมพล

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการวัดและประเมินผล

ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

5. ดร. ประกิต สิงห์ทอง

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเจียรวนนท์อุทิศ 4 (บ้านหนองหญ้าปล้อง)

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๔๕๔ **วันที่** ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ

ด้วยนายสมศักดิ์ คณะแพง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นายสมศักดิ์ คณะแพง ผู้วิจัย
โทร ๐๘๔ ๐๒๗๕๐๑๙



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

ที่ อว ๗๙๑๘/๖๕๒๐

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายอุทัย ปลีกล่ำ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสมศักดิ์ คณะแพง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายสมศักดิ์ คณะแพง ผู้วิจัย
โทร ๐๘๔ ๐๒๗๕๐๑๙

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

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๕๒๐

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางสาววนิดา สิมพล ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ สพป.เลย เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสมศักดิ์ คณะแพง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายสมศักดิ์ คณะแพง ผู้วิจัย
โทร ๐๘๔ ๐๒๗๕๐๑๙

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๔๕๔ **วันที่** ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร. กรรณิกา ไวโสภา

ด้วยนายสมศักดิ์ คณะแพง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นายสมศักดิ์ คณะแพง ผู้วิจัย
โทร ๐๘๔ ๐๒๗๕๐๑๙

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

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๕๒๐

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ประกิต สิงห์ทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนเจียรวนนท์อุทิศ ๔ (บ้านหนองหญ้าปล้อง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสมศักดิ์ คณะแพง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายสมศักดิ์ คณะแพง ผู้วิจัย
โทร ๐๘๔ ๐๒๗๕๐๑๙

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

โรงเรียนชุมชนหนองหิน
รับที่ ๒๐๙ / ๒๕๖๖
วันที่ ๑๓ ก.พ. ๒๕๖๖
เวลา ๑๕.๐๐ น.

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

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๙

๗ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผอ.รร.ชุมชนหนองหิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนายสมศักดิ์ คณะแพง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูผู้สอนของท่าน

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายสมศักดิ์ คณะแพง เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

เรียน ผอ.รร.ชุมชนหนองหิน
ด้วย นายสมศักดิ์ คณะแพง
นักศึกษาปริญญาโท ขอความอนุเคราะห์
รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
-เพื่อทราบ
๑๓ ก.พ. ๖๖

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

-เรียนโปรดพิจารณา
๑๓ ก.พ. ๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายสมศักดิ์ คณะแพง ผู้วิจัย
โทร ๐๘๔ ๐๒๗๕๐๑๙

อนุญาต / แจ้งครูทุกคนทราบและสอบถาม

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเพื่อการทำสารนิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

3. การนำเสนอข้อมูลจะเป็นภาพรวมข้อมูลที่ท่านตอบถือว่าเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานหรือสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

(ลงชื่อ) ผู้วิจัย

(นายสมศักดิ์ คณะแพง)

23 ธันวาคม 2565

แบบประเมินตอนที่ 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าคำตอบที่ตรงกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. วุฒิการศึกษา

( ) ระดับ ปริญญาตรี

( ) ระดับ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน

( ) น้อยกว่า 5 ปี

( ) 5 ปี - 10 ปี

( ) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 45 ข้อ

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการรับรู้ของท่านในแต่ละข้อว่าอยู่ในระดับใดโดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

ระดับคำตอบ 5 หมายถึง ความสำคัญในระดับมากที่สุด

ระดับคำตอบ 4 หมายถึง ความสำคัญในระดับมาก

ระดับคำตอบ 3 หมายถึง ความสำคัญในระดับปานกลาง

ระดับคำตอบ 2 หมายถึง ความสำคัญในระดับน้อย

ระดับคำตอบ 1 หมายถึง ความสำคัญในระดับน้อยที่สุด

ด้านที่ 1 ด้านความยุติธรรม

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความสำคัญ					หมายเหตุ
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
ด้านความยุติธรรม							
1.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม						
2.	ผู้บริหารไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น						
3.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน						
4.	ผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่ถูกต้อง เหมาะสมโดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ						
5.	ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความจริง						
6.	ผู้บริหารตัดสินใจโดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัวเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา						
7.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ						
8.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส						
9.	ผู้บริหารให้ความเมตตา กรุณา และเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง						
10.	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคล หรือหน่วยงาน ทันท่วงที						

ด้านที่ 2 ด้านความรับผิดชอบ

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความสำคัญ					หมายเหตุ
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
ด้านความรับผิดชอบ							
11.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่						
12.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วตามกำหนดเวลาถูกต้องและเสร็จทัน						
13.	ผู้บริหารปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบและระมัดระวัง						
14.	ผู้บริหารยอมรับทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ						
15.	ผู้บริหารใช้ความความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา						
16.	ผู้บริหารมีความเพียรพยายาม และอดทนไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่						
17.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ						
18.	ผู้บริหารไม่ปฏิบัติตนก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ						
19.	ผู้บริหารไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่คิดแก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์						

ด้านที่ 3 ด้านความไว้วางใจ

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความสำคัญ					หมายเหตุ
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
ด้านความไว้วางใจ							
20.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีความมั่นคงและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร						
21.	ผู้บริหารมีความสามารถและมีวิจารณ-ญาณในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสอดคลองและเหมาะสม						
22.	ผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร						
23.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันเสมอต้นเสมอปลาย						
24.	ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ และช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา						
25.	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานที่เป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจน หรือคลุมเครือ						
26.	ผู้บริหารรักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปากไว้จนเป็นที่ไว้วางใจ						
27.	ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร						
28.	ผู้บริหารมีความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน						

ด้านที่ 4 ด้านความซื่อสัตย์

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความสำคัญ					หมายเหตุ
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
ด้านความซื่อสัตย์							
29.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรงและเที่ยงธรรมโดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ						
30.	บริหารปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน						
31.	ผู้บริหารไม่ยักยอกทรัพย์สมบัติของส่วนร่วมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง						
32.	ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง						
33.	ผู้บริหารไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว						
34.	ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้						
35.	ผู้บริหารสำรวมระวังคำพูด และรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน						
36.	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร						

ด้านที่ 5 ด้านความเคารพ

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความสำคัญ					หมายเหตุ
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
ด้านความเคารพ							
37.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน						
38.	ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างมีสัมมาคารวะและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน						
39.	ผู้บริหารดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึ่งตนเอง เรียบง่ายพอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น						
40.	ผู้บริหารรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมและยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร						
41.	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา และร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง						
42.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการ เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย						
43.	ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระหรือสร้างทางเลือกแก่ผู้ร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน						
44.	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง						
45.	ผู้บริหารไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ						

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2



QR Code

ภาคผนวก จ
ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



แบบสอบถามการวิจัยสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจค่า (IOC)

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้เชี่ยวชาญที่เคารพอย่างยิ่ง

1. แบบประเมินชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบและพัฒนาคุณภาพของแบบสอบถาม ที่จะใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย เพื่อทำสาระนิพนธ์ระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ในหัวข้อเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2. แบบประเมินชุดนี้ มี 2 ตอน เพื่อทำการประเมินตามลำดับ ดังนี้

แบบประเมินตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) มีประเด็นที่สอบถามและรายการสำหรับตรวจสอบ ที่จัดทำขึ้นตามสาระในขอบเขตตัวแปร ขอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมในประเด็นคำถามและรายการ (list) ที่กำหนดให้ในแต่ละข้อ รายละเอียดตามที่เสนอไว้ในแบบประเมินตอนที่ 1

แบบประเมินตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สอบถามในประเด็นสาระตามขอบเขตตัวแปร ที่ปรากฏอยู่ในนิยามศัพท์ของแต่ละด้าน ขอให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของประเด็นคำถามแต่ละข้อกับขอบเขตเนื้อหาที่ต้องการวัด ตามที่ปรากฏอยู่ในนิยามศัพท์เฉพาะของด้านนั้น ๆ รายละเอียดตามที่เสนอไว้ในแบบประเมินตอนที่ 2

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านกรุณารับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินแบบสอบถามนี้

(ลงชื่อ) ผู้วิจัย

(นายสมศักดิ์ คณะแพง)

แบบประเมินตอนที่ 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (√) ลงใน ช่องว่าง หน้าคำตอบตรงกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ดังนี้

ข้อคำถาม /รายการประเมิน	**ข้อเสนอแนะ**
โปรดทำเครื่องหมาย (√) ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงสำหรับตัวท่าน	( ) ถูกต้องเหมาะสม ( ) ควรปรับปรุงคือ ....
1. เพศ 1.1 ☐ ชาย 1.2 ☐ หญิง	( ) ถูกต้องเหมาะสม ( ) ควรปรับปรุงคือ ....
2. วุฒิการศึกษา 3.1 ☐ ปริญญาตรี 3.2 ☐ สูงกว่าระดับปริญญาตรี	( ) ถูกต้องเหมาะสม ( ) ควรปรับปรุงคือ ....
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 4.1 ☐ น้อยกว่า 5 ปี 4.2 ☐ 5-10 ปี 4.3 ☐ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	( ) ถูกต้องเหมาะสม ( ) ควรปรับปรุงคือ ....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินตอนที่ 2

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถาน ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ด้าน โปรดพิจารณาประเมินความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามแต่ละข้อ กับขอบเขตเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูล ตามที่ได้กำหนดไว้ในนิยามศัพท์ของตัวแปรที่ศึกษาแต่ละด้าน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+ 1 หมายถึง แน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ต้องการวัด

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ต้องการวัด

ด้านที่ 1 ด้านความยุติธรรม

นิยามศัพท์ ด้านความยุติธรรม หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษาอบอุ่น เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัว เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส มีความเมตตา กรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมทั่วถึง สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงานได้ทันท่วงที

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม				
2.	ผู้บริหารไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น				
3.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน				
4.	ผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่ถูกต้อง เหมาะสม โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ				

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
5.	ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความจริง				
6.	ผู้บริหารตัดสินใจโดยไม่ใช้อคติ หรือความชอบส่วนตัวเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา				
7.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ				
8.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส				
9.	ผู้บริหารให้ความเมตตา กรุณา และเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง				
10.	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงาน ทันท่วงที				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 2 ด้านความรับผิดชอบ

นิยามศัพท์ ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดระมัดระวัง เสร็จตามกำหนดเวลา ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายามอดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความผิดชอบ ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ ไม่คิดอาฆาตมาดร้ายและ ไม่แก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่				
2.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วตามกำหนดเวลาถูกต้องและเสร็จทัน				
3.	ผู้บริหารปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบและระมัดระวัง				
4.	ผู้บริหารยอมรับทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ				
5.	ผู้บริหารใช้ความความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา				
6.	ผู้บริหารมีความเพียรพยายาม และอดทนไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่				
7.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ				
8.	ผู้บริหารไม่ปฏิบัติตนก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ				
9.	ผู้บริหารไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่คิดแก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 3 ด้านความไว้วางใจ

นิยามศัพท์ ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อตรงมั่นคง สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา มีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความสามารถเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย ใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปาก รวมถึงให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร และมีความผูกพัน เต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีความมั่นคงและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร				
2.	ผู้บริหารมีความสามารถและมีวิจารณ-ญาณในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม				
3.	ผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร				
4.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันเสมอต้นเสมอปลาย				

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
5.	ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ และช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา				
6.	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานที่เป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจน หรือคลุมเครือ				
7.	ผู้บริหารรักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปากไว้จนเป็นที่ไว้วางใจ				
8.	ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลก เปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร				
9.	ผู้บริหารมีความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้อง ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 4 ด้านความซื่อสัตย์

นิยามศัพท์ ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยักยอกทรัพย์สมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้คนเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่เบียดบังเวลาราชการ ไปทำประโยชน์ส่วนตัวปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นผู้ที่สำรวม รักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรมโดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ				
2.	ผู้บริหารบริหารปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน				
3.	ผู้บริหารไม่ยักยอกทรัพย์สมบัติของส่วนร่วมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง				
4.	ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง				
5.	ผู้บริหารไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว				
6.	ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส่และตรวจสอบได้				
7.	ผู้บริหารสำรวมระวังคำพูด และรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน				
8.	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 5 ด้านความเคารพ

นิยามศัพท์ ด้านความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่ดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึ่งตนเองเรียบง่าย พอประมาณไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม ยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังตับบัญชา ร่วมทุกร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง อีกทั้งเป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความเป็นอิสระ สร้างทางเลือกแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบรวมทั้งการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กร

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน				
2.	ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างมีสัมมาคารวะและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน				
3.	ผู้บริหารดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึ่งตนเอง เรียบง่ายพอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น				
4.	ผู้บริหารรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมและยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร				
5.	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับ บัญชา และร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง				
6.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการเพื่อผลัก ดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย				

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
7.	ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระหรือสร้างทางเลือกแก่ผู้ร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน				
8.	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง				
9.	ผู้บริหารไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ .....

ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

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

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
ของแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า (IOC)	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5			
	ด้านความยุติธรรม								
1.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	1	1	-1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่ถูกต้อง เหมาะสม โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความจริง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารตัดสินใจโดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัวเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารให้ความเมตตา กรุณา และเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคล หรือหน่วยงาน ทันท่วงที	1	1	-1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
	ด้านความรับผิดชอบ								
11.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า (IOC)	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5			
12.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วตามกำหนดเวลาถูกต้องและเสร็จทัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบและระมัดระวัง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารยอมรับทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารใช้ความความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารมีความเพียรพยายาม และอดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารไม่ปฏิบัติตนก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่คิดแก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
	ด้านความไว้วางใจ								
20.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีความมั่นคงและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารมีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันเสมอต้นเสมอปลาย	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า (IOC)	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5			
24.	ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ และช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา	1	1	0	1	1	5	1.00	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานที่เป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจน หรือคลุมเครือ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารรักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปากไว้จนเป็นที่ไว้วางใจ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารมีความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
	ด้านความซื่อสัตย์								
29.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรมโดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารบริหารปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
31.	ผู้บริหารไม่ยักยอกทรัพย์สมบัติของส่วนร่วมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารสำรวมระวังคำพูด และรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า (IOC)	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5			
36.	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
	ด้านความเคารพ								
37.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
38.	ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างมีสัมมาคารวะและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
39.	ผู้บริหารดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึ่งตนเอง เรียบง่ายพอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
40.	ผู้บริหารรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมและยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร	1	1	0	1	1	4	1.00	ใช้ได้
41.	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาและร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง	1	1	0	1	1	4	1.00	ใช้ได้
42.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการ เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
43.	ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระหรือสร้างทางเลือกแก่ผู้ร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	1	1	-1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
44.	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง	1	1	-1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
45.	ผู้บริหารไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ	1	1	-1	1	1	4	0.80	ใช้ได้

ภาคผนวก ฉ
รายการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพ

รายงานผลการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา

Professional Practicum of Educational Administration





รหัสนักศึกษา 6420840432017

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

คำนำ

ตามประกาศคุรุสภา เรื่อง การรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรทางการศึกษา เพื่อการประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2557 ในระดับปริญญาโท กำหนดให้มีวิชาปฏิบัติการวิชาชีพบริหาร การศึกษาไม่น้อยกว่า 3 หน่วยกิต และมีชั่วโมงปฏิบัติไม่น้อยกว่า 90 ชั่วโมง ประกอบด้วย การฝึก การบริหารสถานศึกษา 50% การฝึกการบริหารการศึกษา 50% ในสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่มีคุณสมบัติตามที่คุรุสภากำหนด มีการจัดผู้บริหารพี่เลี้ยงที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์ตามที่คุรุสภากำหนด มีการจัด หรือแต่งตั้งอาจารย์นิเทศตามที่คุรุสภากำหนด มีรายงานผลการผ่านเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติการ วิชาชีพบริหารสถานศึกษา/บริหารการศึกษาเพื่อให้การฝึกปฏิบัติวิชาชีพบริหารการศึกษาของนักศึกษา เป็นไปเพื่อการแลกเปลี่ยน ในภูมิความรู้ ภูมิปัญญา ซึ่งกันและกันกับผู้ปฏิบัติในสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา ต่างเป็นผู้ให้และต่างเป็นผู้ได้รับ เพื่อมุ่งหวังให้เกิดผลการปฏิบัติ การเรียนรู้ และความรู้ใหม่ และส่งผลต่อนักศึกษา รายงานเล่มนี้ เป็นรายงานผลการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา ได้ดำเนินการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาในสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ดังนี้

1. ฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาในสถานศึกษา ณ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2. ฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ในการนี้ ขอขอบพระคุณ โรงเรียนชุมชนหนองหินและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้งผู้บริหาร บุคลากร นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเข้าฝึกปฏิบัติการวิชาชีพและให้คำแนะนำ ตลอดจนแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารงานเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณ คณาจารย์นิเทศติดตาม จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ทุกท่านที่ได้ให้ความเมตตา นิเทศติดตามให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางอย่างเป็นกัลยาณมิตรและหวังเป็น อย่างยิ่งว่ารายงานเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในทุกระดับต่อไป

นายสมศักดิ์ คณะแพง
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

สารบัญ

เนื้อเรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาที่ทำการฝึกประสบการณ์วิชาชีพบริหารการศึกษา	1
การฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาในสถานศึกษา	**2**
ส่วนที่ 1 ปฏิทินปฏิบัติงานการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาในสถานศึกษา	3
ส่วนที่ 2 ข้อมูลการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาและบันทึกการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา	4
ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานศึกษาที่ทำการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา	4
ตอนที่ 2 บัญชีลงเวลาการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา	9
ตอนที่ 3 บันทึกการศึกษางานการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา	17
สรุปผลการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาในสถานศึกษา	21
การฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา	**25**
ส่วนที่ 1 ปฏิทินปฏิบัติงานการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา	26
ส่วนที่ 2 ข้อมูลการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาและบันทึกการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา	28
ตอนที่ 1 หน่วยงานทางการศึกษาที่ทำการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพการบริหารการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา	28
ตอนที่ 2 บัญชีลงเวลาการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา	32
ตอนที่ 3 บันทึกการศึกษางานการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา	33
สรุปผลการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา	41
ภาคผนวก	42
ภาคผนวก ก หนังสือราชการและเอกสารที่เกี่ยวของในการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพในสถานศึกษา	43
ภาคผนวก ข หนังสือราชการและเอกสารที่เกี่ยวของในการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพในหน่วยงานทางการศึกษา	48
ภาคผนวก ค ภาพประกอบการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพในสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา	54

ข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาที่ทำการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา

ประวัตินักศึกษา

ชื่อ-สกุล นายสมศักดิ์ คณะแพง
รหัสนักศึกษา 6420840432017
โทรศัพท์มือถือ 0840275019
ภูมิลำเนา อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย
ที่อยู่ปัจจุบัน 171 หมู่ 15 บ้านทุ่งโพธิ์ ตำบลปวนพุ อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย
รหัสไปรษณีย์ 42190
การศึกษา 1. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
พ.ศ. 2539 สถาบันการศึกษา โรงเรียนศรีสงครามวิทยา อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
2. ระดับปริญญาตรีวุฒิการศึกษา
พ.ศ. 2546 วิทยาศาสตรบัณฑิต วท.บ วิชาเอกคณิตศาสตร์
สถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง กทม.
ประสบการณ์
1. บรรจุแต่งตั้งรับราชการครูที่โรงเรียนบ้านนาโก อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นระยะเวลา 4 ปี 8 เดือน
2. ปัจจุบันดำรงตำแหน่งครู โรงเรียนบ้านไร่พวยมิตรภาพที่ 18 ตำบลตาดข่า อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ความสามารถพิเศษ
การใช้งานคอมพิวเตอร์พื้นฐาน
อาชีพปัจจุบัน
รับราชการครู ตำแหน่งครู โรงเรียนบ้านไร่พวยมิตรภาพที่ 18 ตำบลตาดข่า อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2



รายงานการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาในสถานศึกษา ณ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

นายสมศักดิ์ คณะแพง

รหัสนักศึกษา 6420840432017

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ส่วนที่ 1
ปฏิทินปฏิบัติงานการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาในสถานศึกษา
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

ระหว่างวันที่ 20 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2565 ถึงวันที่ 8 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2565
สถานศึกษาที่ทำการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

วัน/เดือน/ปี	ลักษณะงานที่มุ่งศึกษา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
20, 27 พฤษภาคม 2565	กลุ่มงานบริหารงานงบประมาณ	รู้หลักการบริหารงานกลุ่มงานบริหารงานงบประมาณ ขอบข่ายในการทำงานบทบาทหน้าที่ด้านบริหารงานงบประมาณว่าดำเนินกิจกรรมอะไรบ้าง ภาระงาน ขอบข่ายงานความรับผิดชอบ การดำเนินการและขั้นตอนต่างๆในการดำเนินงานสามารถนำความรู้ที่ได้มาเสริมสร้างองค์ความรู้งานด้านบริหารงานงบประมาณ
2, 10 มิถุนายน 2565	กลุ่มงานบริหารงานบุคคล	รู้หลักการบริหารงาน กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ขอบข่ายในการทำงานบทบาทหน้าที่บริหารงานบุคคลว่าดำเนินกิจกรรมอะไรบ้าง ภาระงาน ขอบข่ายงานความรับผิดชอบ การดำเนินการและขั้นตอนต่างๆในการดำเนินงานสามารถนำความรู้ที่ได้มาเสริมสร้างองค์ความรู้งานบริหารงานบุคคล
17, 24 มิถุนายน 2565	กลุ่มงานบริหารงานวิชาการ	รู้หลักในการบริหารงานกลุ่มงานบริหารงานวิชาการในการทำงานบทบาทหน้าที่ฝ่ายวิชาการว่าดำเนินกิจกรรมอะไรบ้าง ภาระงาน ขอบข่ายงานความรับผิดชอบ การดำเนินการและขั้นตอนต่างๆในการดำเนินงานสามารถนำความรู้ที่ได้มาเสริมสร้างองค์ความรู้งานด้านวิชาการ
1, 8 กรกฎาคม 2565	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	รู้หลักในการบริหารงานกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ในการทำงานบทบาทหน้าที่บริหารงานทั่วไปว่าดำเนินกิจกรรมอะไรบ้าง ภาระงาน ขอบข่ายงานความรับผิดชอบ การดำเนินการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินงานสามารถนำความรู้ที่ได้มาเสริมสร้างองค์ความรู้งานด้านบริหารงานทั่วไป

ส่วนที่ 2
ข้อมูลการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาและบันทึกการนิเทศการศึกษา ในสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานศึกษาที่ทำการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา

ชื่อสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

วิสัยทัศน์ โรงเรียนชุมชนหนองหิน มุ่งพัฒนาเด็กและผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน สุขภาพกาย สุขภาพจิตสมบูรณ์ ครูและบุคลากรมืออาชีพ ภายใต้การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ชุมชนมีส่วนร่วม ลำหน้าด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ส่งเสริมผู้เรียนเกิดสมรรถนะขั้นสูง มีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 มีความรู้คู่คุณธรรมนำนวัตกรรมสร้างสังคม สภาพแวดล้อมเหมาะสมปลอดภัย มีระบบการประกันคุณภาพภายในยั่งยืนและน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพิเพียงสู่สถานศึกษา

พันพธกิจ

1. ส่งเสริมและพัฒนาเด็กระดับการศึกษาปฐมวัยให้มีความพร้อมทั้ง 4 ด้านตามวัย
2. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีให้มีความรู้คู่คุณธรรมตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
3. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีสุขพลานามัยสมบูรณ์
4. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพทั้งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ศิลปะ และกีฬา
5. จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตมีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21
6. จัดการเรียนรู้อย่างครูมืออาชีพ
7. พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเน้นการมีส่วนร่วม
8. จัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกฎกระทรวงที่ยั่งยืน
9. ส่งเสริมผู้บริหาร ครู เด็ก และผู้เรียนให้มีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ชื่อผู้อำนวยการสถานศึกษา นายจักรภัทร จำปาอ่อน

วุฒิการศึกษา ค.บ. คณิตศาสตร์
ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)

รับผิดชอบฝ่าย **วิชาการ** นายมนูญ มหาสิงห์

วุฒิการศึกษา ค.บ. วิทยาศาสต์ทั่วไป
กศ.ม. วิทยาศาสตร์ศึกษา เน้นเคมี

รับผิดชอบฝ่าย **งบประมาณ** นางละมัย รัตนธรรมธาดา
วุฒิการศึกษา ค.บ. ภาษาอังกฤษ
ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)

รับผิดชอบฝ่าย **งานบุคคล** นางอรุณี วิลพันธ์
วุฒิการศึกษา ศษ.บ. ประถมศึกษา

รับผิดชอบฝ่าย **บริหารงานทั่วไป** นายรังสิทธิ์ เคนทรภักดิ์
วุฒิการศึกษา ศษ.บ. พละศึกษา

ระดับชั้นที่เปิดทำการสอน ระดับอนุบาล ถึง ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

จำนวนบุคลากรและนักเรียน

ครู	จำนวน	26	คน
พนักงานราชการ	จำนวน	1	คน
เจ้าหน้าที่ธุรการ	จำนวน	1	คน
ครูอัตราจ้าง	จำนวน	3	คน
นักการภารโรง	จำนวน	1	คน
นักเรียน	จำนวน	540	คน

อาคารสถานที่

อาคารเรียน	จำนวน	5	หลัง

ห้องส่งเสริมวิชาการ

● ห้องปฏิบัติการทางภาษา	จำนวน	1	ห้อง
● ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์	จำนวน	1	ห้อง
● โรงฝึกงาน	จำนวน	1	หลัง
● ห้องประชุม	จำนวน	2	ห้อง
● อาคารเอนกประสงค์	จำนวน	2	หลัง

สนามกีฬา ได้แก่

- สนามฟุตบอล
- สนามบาสเก็ตบอล
- สนามกีฬาเอนกประสงค์

● โรงอาหาร	จำนวน	2	หลัง

สิ่งปลูกสร้างอื่น ๆ ได้แก่

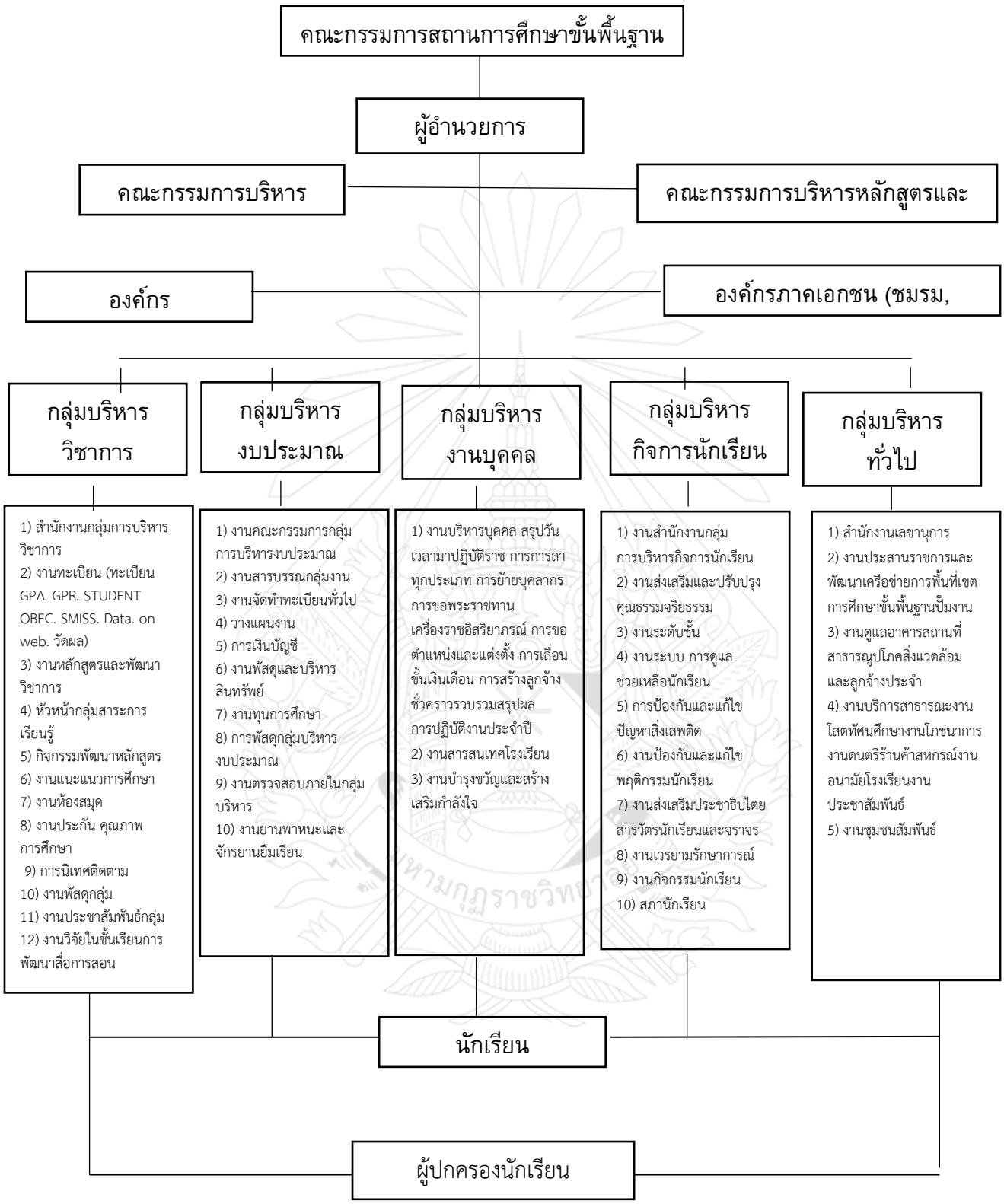
บ้านพักครู	จำนวน	1	หลัง

แผนผังแสดงบริเวรสถานศึกษา (โดยสังเขป)

โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย



แผนภูมิแสดงโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา

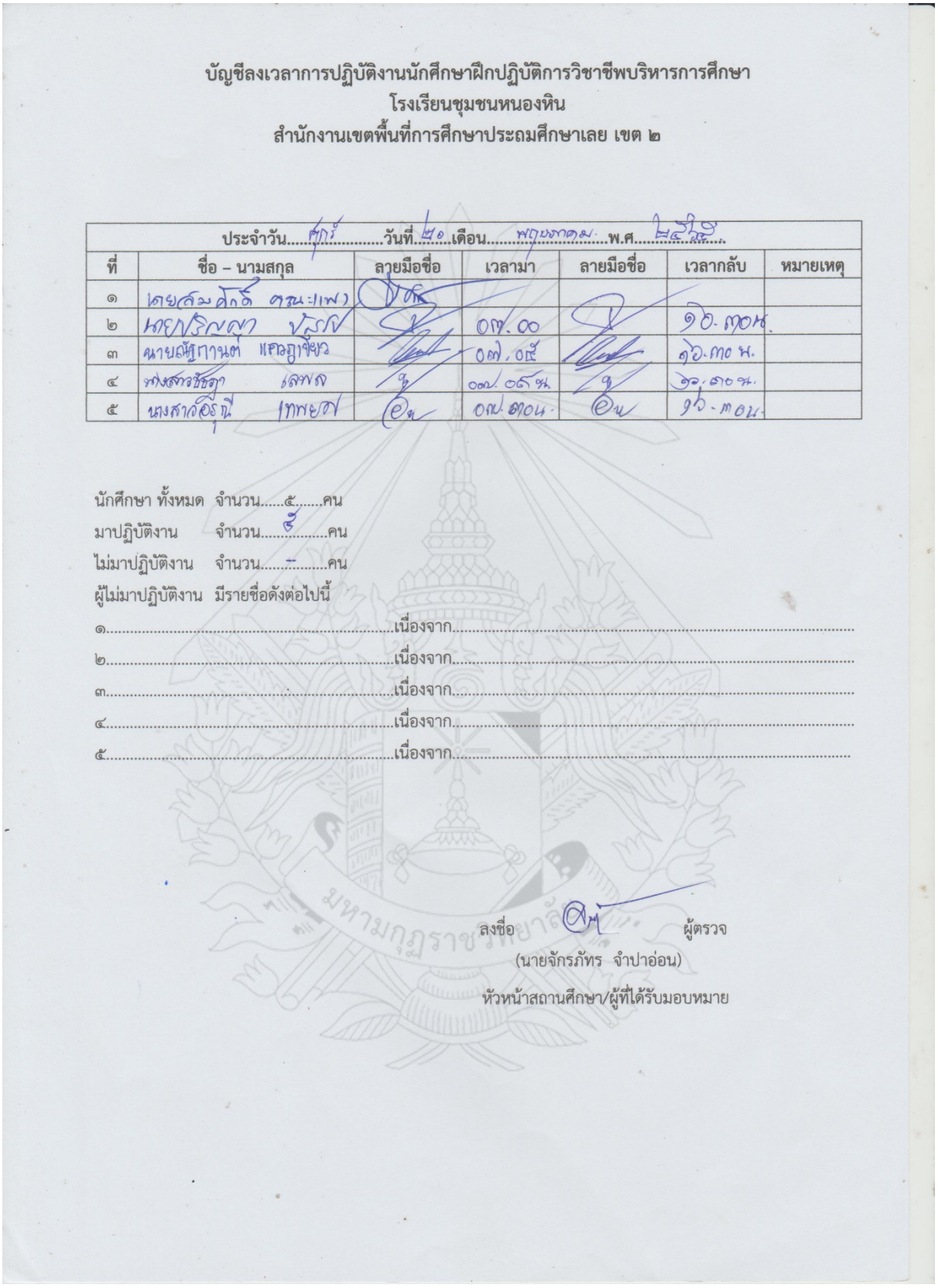


ข้อมูลสถิตินักเรียน

๔. ข้อมูลนักเรียน จำนวนนักเรียนปีการศึกษา ๒๕๖๔ (๑๘ ก.ค. ๒๕๖๔)

ระดับชั้นเรียน	จำนวนห้อง	เพศ		รวม
		ชาย	หญิง	
อนุบาล ๑	๑	๗	๙	๑๖
อนุบาล ๒	๒	๑๘	๑๔	๓๒
อนุบาล ๓	๒	๑๔	๑๖	๓๐
รวม	**๕**	**๓๙**	**๓๙**	**๗๘**
ประถมศึกษาปีที่ ๑	๒	๒๕	๓๐	๕๕
ประถมศึกษาปีที่ ๒	๓	๓๖	๓๙	๗๕
ประถมศึกษาปีที่ ๓	๓	๓๘	๒๙	๖๗
ประถมศึกษาปีที่ ๔	๒	๓๒	๒๕	๕๗
ประถมศึกษาปีที่ ๕	๓	๓๕	๓๖	๗๑
ประถมศึกษาปีที่ ๖	๒	๓๒	๒๙	๕๑
รวม	**๑๕**	**๑๗๘**	**๑๗๘**	**๓๗๖**
มัธยมศึกษาปีที่ ๑	๑	๑๕	๑๑	๒๖
มัธยมศึกษาปีที่ ๒	๑	๑๘	๑๗	๓๕
มัธยมศึกษาปีที่ ๓	๑	๑๓	๑๒	๒๕
รวม	**๓**	**๔๖**	**๔๐**	**๘๖**
รวมทั้งหมด	**๒๓**	**๒๘๑**	**๒๕๗**	**๕๔๐**

ตอนที่ 2 บัญชีลงเวลาการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา



บัญชีลงเวลาการปฏิบัติงานนักศึกษาฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา
โรงเรียนชุมชนหนองหิน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

ประจำวัน ศุกร์ วันที่ ๒๐ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ลายมือชื่อ	เวลามา	ลายมือชื่อ	เวลากลับ	หมายเหตุ
๑	เด็กชายสิทธิ์ ตรณะแพง					
๒	นายปริญญา ปัสสา		๐๗.๐๐		๑๖.๓๐ น.	
๓	นายณัฐกานต์ แสงญาเขียว		๐๗.๐๕		๑๖.๓๐ น.	
๔	นางสาวชัชฎา เลพล		๐๗.๐๕ น.		๑๖.๓๐ น.	
๕	นางสาวอรุณี ไทยสา		๐๗.๓๐ น.		๑๖.๓๐ น.	

นักศึกษา ทั้งหมด จำนวน ๕ คน
มาปฏิบัติงาน จำนวน ๕ คน
ไม่มาปฏิบัติงาน จำนวน – คน
ผู้ไม่มาปฏิบัติงาน มีรายชื่อดังต่อไปนี้
๑. ..... เนื่องจาก .....
๒. ..... เนื่องจาก .....
๓. ..... เนื่องจาก .....
๔. ..... เนื่องจาก .....
๕. ..... เนื่องจาก .....

ลงชื่อ ..... ผู้ตรวจ
(นายจักรภัทร จำปาอ่อน)
หัวหน้าสถานศึกษา/ผู้ที่ได้รับมอบหมาย

บัญชีลงเวลาการปฏิบัติงานนักศึกษาฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา
โรงเรียนชุมชนหนองหิน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

ประจำวัน ศุกร์ วันที่ ๒๗ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕						
ที่	ชื่อ – นามสกุล	ลายมือชื่อ	เวลามา	ลายมือชื่อ	เวลากลับ	หมายเหตุ
๑	นางสาวอรนี เทพนอก		๐๗.๑๕ น.		๑๖.๓๐ น.	
๒	นางสาวจุฬาลักษณ์ ผลพล		๐๗.๓๐ น.		๑๖.๓๐ น.	
๓	นางสาวปริญญา ปลงใจ		๐๗.๒๕		๑๖.๓๐ น.	
๔	นางสาวมลิลี ดงเทา		๐๗.๒๕		๑๖.๓๐ น.	
๕	นายนนทกานต์ แสงภูเขียว		๐๗.๒๑๐		๑๖.๓๐ น.	

นักศึกษา ทั้งหมด จำนวน ๕ คน
มาปฏิบัติงาน จำนวน ๕ คน
ไม่มาปฏิบัติงาน จำนวน - คน
ผู้ไม่มาปฏิบัติงาน มีรายชื่อดังต่อไปนี้

๑. ..... เนื่องจาก .....
๒. ..... เนื่องจาก .....
๓. ..... เนื่องจาก .....
๔. ..... เนื่องจาก .....
๕. ..... เนื่องจาก .....

ลงชื่อ ..... ผู้ตรวจ
(นายจักรภัทร จำปาอ่อน)
หัวหน้าสถานศึกษา/ผู้ที่ได้รับมอบหมาย

บัญชีลงเวลาการปฏิบัติงานนักศึกษาฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา
โรงเรียนชุมชนหนองหิน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

ประจำวัน.....ศุกร์.....วันที่.....๒.....เดือน.....มิถุนายน.....พ.ศ.....๒๕๖๕.....

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ลายมือชื่อ	เวลามา	ลายมือชื่อ	เวลากลับ	หมายเหตุ
๑	นายสมศักดิ์ ดวงมาก		๐๗.๑๕ น.		๑๖.๐๐ น.	
๒	นายปริญญา ปลาป		๐๗.๑๕ น.		๑๖.๓๐ น.	
๓	นางสาวอรนี เกษยอด		๐๗.๓๐ น.		๑๖.๓๐ น.	
๔	นางสาวชนิดา เลขจล		๐๗.๓๐ น.		๑๖.๓๐ น.	
๕	นายณัฐกานต์ แสงภูเขียว		๐๗.๓๐ น.		๑๖.๓๐ น.	

นักศึกษา ทั้งหมด จำนวน.....๕.....คน

มาปฏิบัติงาน จำนวน.....๕.....คน

ไม่มาปฏิบัติงาน จำนวน.....-.....คน

ผู้ไม่มาปฏิบัติงาน มีรายชื่อดังต่อไปนี้

๑.....เนื่องจาก.....

๒.....เนื่องจาก.....

๓.....เนื่องจาก.....

๔.....เนื่องจาก.....

๕.....เนื่องจาก.....

ลงชื่อ ..... ผู้ตรวจ

(นายจักรภัทร จำปาอ่อน)

หัวหน้าสถานศึกษา/ผู้ที่ได้รับมอบหมาย

บัญชีลงเวลาการปฏิบัติงานนักศึกษาฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา
โรงเรียนชุมชนหนองหิน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

ประจำวัน.....จันทร์.....วันที่ ๑๐ เดือน.....กุมภาพันธ์.....พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ลายมือชื่อ	เวลามา	ลายมือชื่อ	เวลากลับ	หมายเห
๑	นายณัฐกานต์ แสงรัตน์		๐๗.๑๐		๑๖.๓๐ น.	
๒	นายชุมพูนุท [illegible]		๐๗.๓๐		๑๖.๓๐ น.	
๓	นายปริญญา [illegible]		๐๗.๒๕		๑๖.๓๐ น.	
๔	นางสาว[illegible]		๐๗.๑๕ น.		๑๖.๓๐ น.	
๕	นางสาว[illegible]		๐๗.๑๐ น.		๑๖.๓๐ น.	

นักศึกษา ทั้งหมด จำนวน.....๕.....คน
มาปฏิบัติงาน จำนวน.....๕.....คน
ไม่มาปฏิบัติงาน จำนวน.....-.....คน
ผู้ไม่มาปฏิบัติงาน มีรายชื่อดังต่อไปนี้

๑.....เนื่องจาก.....
๒.....เนื่องจาก.....
๓.....เนื่องจาก.....
๔.....เนื่องจาก.....
๕.....เนื่องจาก.....

ลงชื่อ ..... ผู้ตรวจ
(นายจักรภัทร จำปาอ่อน)
หัวหน้าสถานศึกษา/ผู้ที่ได้รับมอบหมาย

บัญชีลงเวลาการปฏิบัติงานนักศึกษาฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา
โรงเรียนชุมชนหนองหิน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

ประจำวัน...ศุกร์...วันที่...๑๗...เดือน...มิถุนายน...พ.ศ...๒๕๖๕...						
ที่	ชื่อ – นามสกุล	ลายมือชื่อ	เวลามา	ลายมือชื่อ	เวลากลับ	หมายเหตุ
๑	นางสาวอรวี เทพรัตน์		๐๗.๐๐ น.		๑๖.๓๐ น.	
๒	นางสาวปริญญา ปลาบ		๐๗.๐๐ น.		๑๖.๓๐ น.	
๓	นางสาวอัจฉรา [illegible]		๐๗.๐๐ น.		๑๖.๓๐ น.	
๔	นางสาวนิลกัญ [illegible]		๐๗.๐๐ น.		๑๖.๓๐ น.	
๕	นายณัฐกานต์ [illegible]		๐๗.๑๕ น.		๑๖.๓๐ น.	

นักศึกษา ทั้งหมด จำนวน...๕...คน
มาปฏิบัติงาน จำนวน...๕...คน
ไม่มาปฏิบัติงาน จำนวน...-...คน
ผู้ไม่มาปฏิบัติงาน มีรายชื่อดังต่อไปนี้
๑.....เนื่องจาก.....
๒.....เนื่องจาก.....
๓.....เนื่องจาก.....
๔.....เนื่องจาก.....
๕.....เนื่องจาก.....

ลงชื่อ ผู้ตรวจ
(นายจักรภัทร จำปาอ่อน)
หัวหน้าสถานศึกษา/ผู้ที่ได้รับมอบหมาย

บัญชีลงเวลาการปฏิบัติงานนักศึกษาฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา
โรงเรียนชุมชนหนองหิน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

ประจำวัน.....วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....						
ที่	ชื่อ – นามสกุล	ลายมือชื่อ	เวลามา	ลายมือชื่อ	เวลากลับ	หมายเหตุ
๑						
๒						
๓						
๔						
๕						

นักศึกษา ทั้งหมด จำนวน.....๕.....คน
มาปฏิบัติงาน จำนวน.....๕.....คน
ไม่มาปฏิบัติงาน จำนวน.....-.....คน
ผู้ไม่มาปฏิบัติงาน มีรายชื่อดังต่อไปนี้
๑.....เนื่องจาก.....
๒.....เนื่องจาก.....
๓.....เนื่องจาก.....
๔.....เนื่องจาก.....
๕.....เนื่องจาก.....

ลงชื่อ ผู้ตรวจ
(นายจักรภัทร จำปาอ่อน)
หัวหน้าสถานศึกษา/ผู้ที่ได้รับมอบหมาย

บัญชีลงเวลาการปฏิบัติงานนักศึกษาฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา
โรงเรียนชุมชนหนองหิน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

ประจำวัน.....วันที่.....๑.....เดือน.....พฤศจิกายน.....พ.ศ.....๒๕๖๕.....

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ลายมือชื่อ	เวลามา	ลายมือชื่อ	เวลากลับ	หมายเหตุ
๑	นางสาวอรสา เพชรเลิศ		๐๗.๐๐ น.		๑๖.๓๐ น.	
๒	นางสาวสุภาพร ผลพล		๐๗.๐๗ น.		๑๖.๓๐ น.	
๓	นางสาวปริญญา ปลาบ		๐๗.๐๐		๑๖.๓๐ น.	
๔	นายสุรัชกานต์ แสงภูเขียว		๐๗.๐๗ น.		๑๖.๓๐ น.	
๕	นายณัฐวัตร ดวงเนตร		๐๗.๐๕ น.		๑๖.๓๐ น.	

นักศึกษา ทั้งหมด จำนวน.....๕.....คน

มาปฏิบัติงาน จำนวน.....๕.....คน

ไม่มาปฏิบัติงาน จำนวน.....-.....คน

ผู้ไม่มาปฏิบัติงาน มีรายชื่อดังต่อไปนี้

๑.....เนื่องจาก.....

๒.....เนื่องจาก.....

๓.....เนื่องจาก.....

๔.....เนื่องจาก.....

๕.....เนื่องจาก.....

ลงชื่อ ..... ผู้ตรวจ

(.....)

บัญชีลงเวลาการปฏิบัติงานนักศึกษาฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา
โรงเรียนชุมชนหนองหิน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

ประจำวัน.....วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ลายมือชื่อ	เวลามา	ลายมือชื่อ	เวลากลับ	หมายเหตุ
๑						
๒						
๓						
๔						
๕						

นักศึกษา ทั้งหมด จำนวน.....๕.....คน

มาปฏิบัติงาน จำนวน.....๕.....คน

ไม่มาปฏิบัติงาน จำนวน.....-.....คน

ผู้ไม่มาปฏิบัติงาน มีรายชื่อดังต่อไปนี้

๑.....เนื่องจาก.....

๒.....เนื่องจาก.....

๓.....เนื่องจาก.....

๔.....เนื่องจาก.....

๕.....เนื่องจาก.....

ลงชื่อ ..... ผู้ตรวจ

(นายจักรภัทร จำปาอ่อน)

หัวหน้าสถานศึกษา/ผู้ที่ได้รับมอบหมาย

ตอนที่ 3 บันทึกการศึกษางานการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา

บันทึกการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาในสถานศึกษา

1. บันทึกการศึกษางานการบริหารงานงบประมาณ

วัน เดือน ปี	กิจกรรมที่ปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	ลงชื่อผู้บริหาร พี่เลี้ยง
20, 27 พฤษภาคม 2565	ศึกษากลุ่มบริหารงบประมาณ ดังต่อไปนี้ 1.1 จัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ 1.2 จัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน 1.3 อนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 1.4 ขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ 1.5 รายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ 1.6 ตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ 1.7 ตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ 1.8 ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 1.9 ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา 1.10 บริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา 1.11 วางแผนพัสดุ 1.12 กำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงิน 1.13 พัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ 1.14 จัดหาพัสดุ 1.15 ควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ 1.14 จัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน 1.15 เบิกเงิน รับเงิน เก็บรักษาเงิน จ่ายเงิน นำเงินส่ง และจัดทำบัญชีการเงิน 1.16 จัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน 1.17 จัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน	รู้หลักการบริหารงานกลุ่มงานบริหารงานงบประมาณ ขอบข่ายในการทำงานบทบาทหน้าที่ด้านบริหารงานงบประมาณว่าดำเนินกิจกรรมอะไรบ้าง ภาระงาน ขอบข่ายงานความรับผิดชอบ การดำเนินการและขั้นตอนต่างๆ ในการดำเนินงานสามารถนำความรู้ที่ได้มาเสริมสร้างองค์ความรู้งานด้านบริหารงานงบประมาณ	

2. บันทึกการศึกษางานบุคคล

วัน เดือน ปี	กิจกรรมที่ปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	ลงชื่อผู้บริหาร พี่เลี้ยง
17, 24 มิถุนายน 2565	ศึกษากลุ่มบริหารงานบุคคล ดังต่อไปนี้ 2.1 วางแผนอัตรากำลัง 2.2 จัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2.3 สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2.4 เปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2.6 ดำเนินการเกี่ยวกับลาทุกประเภท 2.7 ประเมินผลการปฏิบัติงาน 2.8 ตำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 2.9 ตำเนินการเกี่ยวกับการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 2.10 รายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 2.11 ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 2.12 ดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ 2.13 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 2.14 จัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 2.15 ส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2.16 ส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 2.17 ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา	รู้หลักการบริหารงาน กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ขอบข่ายในการทำงาน บทบาทหน้าที่บริหารงานบุคคลว่าดำเนินกิจกรรมอะไรบ้าง ภาระงานขอบข่ายงานความรับผิดชอบ การดำเนินการและขั้นตอนต่างๆในการดำเนินงานสามารถนำความรู้ที่ได้มาเสริมสร้างองค์ความรู้งานบริหารงานบุคคล	

3. บันทึกการศึกษางานวิชาการ

วัน เดือน ปี	กิจกรรมที่ปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	ลงชื่อผู้บริหารพี่เลี้ยง
2, 10 มิถุนายน 2565	ศึกษากลุ่มบริหารงานวิชาการ ดังต่อไปนี้ 3.1 พัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 3.2 วางแผนงานด้านวิชาการ 3.3 จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 3.4 พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 3.5 พัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3.6 วัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 3.7 วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 3.8 พัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 3.9 นิเทศการศึกษา 3.10 แนะแนว 3.11 พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 3.12 ส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งวิชาการ 3.14 ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 3.15 ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	ได้เรียนรู้หลักการบริหารงานกลุ่มบริหารงานวิชาการ ในขอบข่ายการทำงานบทบาทหน้าที่ฝ่ายวิชาการว่าดำเนินกิจกรรมอะไรบ้าง ภาระงานขอบข่ายงานความรับผิดชอบการดำเนินการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินงานสามารถนำความรู้ที่ได้มาเสริมสร้างองค์ความรู้งานด้านวิชาการ	

4. บันทึกการศึกษางาน การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา

วัน เดือน ปี	กิจกรรมที่ปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	ลงชื่อผู้บริหาร พี่เลี้ยง
1, 8 กรกฎาคม 2565	ศึกษากลุ่มบริหารทั่วไป ดังต่อไปนี้ 4.1 พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 4.2 ประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 4.3 วางแผนการบริหารงานการศึกษา 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน 4.5 จัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 4.6 พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 4.8 ดำเนินงานธุรการ 4.9 ดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 4.10 จัดทำสำมะโนผู้เรียน 4.11 รับนักเรียน 4.12 เสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา 4.13 ประสานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย 4.14 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 4.15 ทัศนศึกษา 4.16 งานกิจการนักเรียน 4.17 ประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 4.18 ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และ 4.19 ประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น 4.20 รายงานผลการปฏิบัติงาน 4.21 จัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน 4.22 ดำเนินการเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน	รู้หลักการบริหารงาน กลุ่มงานบริหารงานทั่วไปขอบข่ายในการทำงานบทบาทหน้าที่บริหารงานทั่วไปว่าดำเนินกิจกรรมอะไรบ้าง ภาระงาน ขอบข่ายงานความรับผิดชอบ การดำเนินการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินงาน สามารถนำความรู้ที่ได้มาเสริมสร้างองค์ความรู้งานด้านบริหารงานทั่วไป	

สรุปผลการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาในสถานศึกษา

1. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา

ประสบการณ์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- ความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความน่าเชื่อถือไว้ใจได้
- ความเปิดเผยเปิดรับประสบการณ์ ความริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีปฏิภาณไหวพริบ
- ความมีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ ความเชื่อในศักยภาพแห่งตน
- ความมีอารมณ์มั่นคง ไวต่อความรู้สึกของคนอื่น เคารพในสิทธิและความเห็นของผู้อื่น
- ยึดมั่นในจรรยาบรรณทางวิชาการและทางวิชาชีพ

ประสบการณ์ด้านความรู้

- ความรู้ในหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติการวิชาชีพ
- ความรู้ในการวิเคราะห์นโยบาย การวางแผน นำแผนสู่การปฏิบัติ ประเมินผล และสะท้อนผล
- ประสบการณ์การเรียนรู้และความรู้ใหม่ที่ได้รับจากปฏิบัติการวิชาชีพ

ประสบการณ์ด้านทักษะทางปัญญา

- ความสามารถในการนำเสนอหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติการวิชาชีพ
- ความสามารถในการวิพากษ์ วิจารณ์ วิเคราะห์ สังเคราะห์นโยบาย
- ความสามารถในการวางแผน นำแผนสู่การปฏิบัติ ประเมินผล และสะท้อนผล
- ความสามารถในการนำเสนอการเรียนรู้และความรู้ใหม่ที่ได้รับจากปฏิบัติการวิชาชีพ

ประสบการณ์ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

- การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่ออกปฏิบัติการ วิชาชีพทั้งกรณีการแสดงความเห็นหรือการปฏิบัติงาน
- ความเป็นมิตร ความเป็นผู้นำและเป็นผู้ตาม
- ความช่วยเหลือเกื้อกูล และมีทัศนคติในทางบวกต่อบุคคลอื่น
- ความรับผิดชอบต่อการพัฒนาศักยภาพตนเองและการเรียนรู้ร่วมกันกับบุคคลอื่น

ประสบการณ์ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

- ความสามารถในการใช้สถิติประกอบการศึกษาค้นคว้า การนำเสนอรายงาน และการแสดงความเห็นในการฝึกปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบและเชื่อถือ
- ความสามารถในการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการฝึกปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกันศาสตร์ในรายวิชา
- ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นประโยชน์ต่อการสื่อสารและการเรียนรู้ในการฝึกปฏิบัติได้อย่างหลากหลาย

ประสบการณ์ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้

- ฝึกปฏิบัติการด้วยการชี้นำตนเอง (self-directing)
- ฝึกปฏิบัติการด้วยการกระทำ (learning by doing)
- ฝึกปฏิบัติการอย่างร่วมมือกับคนอื่น ๆ ทั้งแบบ face to face ในสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาและในโลกดิจิทัล

ประสบการณ์ด้านความรู้

(1) หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา

- ❖ สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา
- ❖ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา
- ❖ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา
- ❖ สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารและกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม

(2) นโยบายและการวางแผนการศึกษา

- ❖ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา
- ❖ สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา
- ❖ สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งให้เกิดผลดี คุ้มค่าต่อการศึกษาสังคมและสิ่งแวดล้อม
- ❖ สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ
- ❖ สามารถติดตามประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน

(3) การบริหารด้านวิชาการ

- ❖ สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้
- ❖ สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- ❖ สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
- ❖ สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

(4) การบริหาร ด้านธุรการ การเงินพัสดุ และอาคารสถานที่

- ❖ สามารถจัดระบบงานสารบรรณ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ❖ สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ
- ❖ สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ❖ สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

(5) การบริหารงานบุคคล

- ❖ สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน
- ❖ สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ❖ สามารถพัฒนาครูและบุคลากร ในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ❖ สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา
- ❖ สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

(6) การบริหารกิจการนักเรียน

- ❖ สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน
- ❖ สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน
- ❖ สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่างๆ
- ❖ สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรมจริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ

(7) การประกันคุณภาพการศึกษา

- ❖ สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา
- ❖ สามารถประเมินผล และติดตาม ตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- ❖ สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก

(8) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

- ❖ สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
- ❖ สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ
- ❖ สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

(9) การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน

- ❖ สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา
- ❖ สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน
- ❖ สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์
- ❖ สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
- ❖ สามารถระดมทรัพยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา

(10) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

- ❖ เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- ❖ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
- ❖ ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงาน มีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม

ได้รับประสบการปฏิบัติงาน

- ❖ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
- ❖ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน
- ❖ มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
- ❖ พัฒนาแผนงานขององค์การให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- ❖ พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ
- ❖ ปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร
- ❖ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
- ❖ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- ❖ ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
- ❖ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- ❖ เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
- ❖ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

รู้จักหลักจริยธรรมในการปฏิบัติตน คือ

(1) จรรยาบรรณต่อตนเอง

- ❖ มีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

(2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

- ❖ รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

(3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

- ❖ รัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
- ❖ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- ❖ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
- ❖ ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ
- ❖ ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

(4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

- ❖ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา จึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

(5) จรรยาบรรณต่อสังคม

- ❖ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ปัญหาและอุปสรรคในการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาในสถานศึกษา

1. เวลาน้อยข้อมูลที่จะศึกษามีเยอะ

2. ภาระงานของตนเองเยอะเพราะเป็นครูประจำชั้น เมื่อเดินทางมาฝึกประสบการณ์ทำให้ทิ้งนักเรียนเป็นภาระแก่ครูท่านอื่น

3. การแก้ไข /แนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค

1. บริหารจัดการเวลาให้คุมค้า บันทึกการฝึกประสบการณ์ให้ได้มากที่สุด

2. จัดทำเอกสารใบงานใบความรู้เสื่อกิจกรรมให้นักเรียนได้ทำเองตลอดทั้งวัน

3. เดินทางเวลาที่เหมาะสม ช่วงที่ไม่มีฝนแรง



รายงานผลการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา ในหน่วยงานทางการศึกษา

ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

นายสมศักดิ์ คณะแพง
รหัสนักศึกษา 6420840432017

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ส่วนที่ 1
ปฏิทินปฏิบัติงานการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565
ระหว่างวันที่ 5 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2565 ถึงวันที่ 30 เดือนกันยายน พ.ศ. 2565
หน่วยงานทางการศึกษาที่ทำการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

วัน/เดือน/ปี	ลักษณะงานที่มุ่งศึกษา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
5 สิงหาคม 2565	ศึกษาการบริหารงานกลุ่มอำนวยการ	ความรู้ในการอำนวยการด้านต่าง ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอบข่ายงานภารกิจงานของกลุ่มอำนวยการ และแนวทางการให้บริการ อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการ
19 สิงหาคม 2565	ศึกษาการบริหารงานกลุ่มนโยบายและแผน	ความรู้เกี่ยวกับขอบข่ายและภารกิจงานการบริหารงานของกลุ่มนโยบายและแผน และบทบาทหน้าที่ของบุคลากรภายในกลุ่มงาน
26 สิงหาคม 2565	ศึกษาการบริหารงานกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา	ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอบข่าย หน้าที่ ภารกิจงานของศึกษานิเทศก์
2 กันยายน 2565	ศึกษาการบริหารงานกลุ่มบริหารงานบุคคล	ความรู้เกี่ยวกับขอบข่ายและภารกิจงานการบริหารงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล แนวทางการดำเนินงานและการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
9 กันยายน 2565	ศึกษาการบริหารงานกลุ่มกฎหมายและคดี	ความรู้เกี่ยวกับขอบข่าย ภารกิจงาน การบริหารงานของกลุ่มกฎหมายและคดี หน้าที่ของบุคลากรในกลุ่มงาน ปัญหาการดำเนินงานและแนวทางการแก้ไข
16 กันยายน 2565	ศึกษาการบริหารงานกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์	ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์การดำเนินงานการเงิน การจัดทำบัญชีพัสดุ และการจัดสรรงบประมาณให้ถูกต้องเหมาะสม และตรวจสอบได้

วัน/เดือน/ปี	ลักษณะงานที่มุ่งศึกษา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
23 กันยายน 2565	ศึกษาการบริหารงานหน่วยตรวจสอบภายใน	ความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ขอบข่าย ภารกิจงานในหน่วยตรวจสอบและการบริหารงานด้านต่าง ๆ ภายในหน่วย
30 กันยายน 2565	ศึกษาการบริหารงานกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	ความรู้เกี่ยวกับขอบข่าย ภารกิจงาน การบริหารงานของกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หน้าที่ของบุคลากรในกลุ่มงาน และการพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหาร



ส่วนที่ 2
ข้อมูลการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาและบันทึกการนิเทศการศึกษา ในหน่วยงานทางการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลหน่วยงานทางการศึกษาที่ทำการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา

ชื่อหน่วยงานทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

วิสัยทัศน์ (Vision)

"สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาสู่ระดับสากล บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"[1] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 รวมถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

พันธกิจ (Mission)

1. เร่งรัดการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ/เทียบเท่าระดับสากล
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ
4. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
5. บริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ที่เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน รับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาร่วมกัน

กลยุทธ์ (Strategy)

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาเป้าหมาย มาตรการ และตัวชี้วัดความสำเร็จ

นโยบายและจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1. พัฒนาสมรรถนะการอ่านการเขียนและคัดลายมือของนักเรียนทุกระดับชั้น

เป้าหมาย

นักเรียนมีทักษะ อ่านออก เขียนได้ ลายมือสวย ผ่านเกณฑ์ตามช่วงวัย และมีนิสัย รักการอ่าน

มาตรการ

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถอ่านออกเขียนได้ลายมือสวยตามช่วงวัย
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน

2. ห้องเรียนคุณภาพสู่โรงเรียนคุณภาพ

เป้าหมาย

พัฒนาศักยภาพห้องเรียนให้เป็นห้องเรียนคุณภาพ เพื่อพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ เป็นแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรักสิ่งแวดล้อม

มาตรการ

ส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาห้องเรียนคุณภาพสู่โรงเรียนคุณภาพตามองค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณภาพผู้เรียน
2. คุณภาพครู
3. บรรยากาศ
4. กิจกรรมการเรียนรู้
5. สื่อเทคโนโลยี

3. โรงเรียนคุณภาพโดยเน้นการประกันคุณภาพภายใน

เป้าหมาย

1. โรงเรียนในสังกัดทุกโรงพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561

2. โรงเรียนในสังกัดทุกโรงมีผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ได้ ระดับดีขึ้นไป

มาตรการ

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

2. ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และแนะนำสถานศึกษา เพื่อให้การประกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

เป้าหมาย

1. ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

2. นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้รับการพัฒนามีทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤ

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีระบบส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่มีประสิทธิภาพ

มาตรการ

1. พัฒนาความสามารถในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ
2. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และเจตคติต่อการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียน
3. พัฒนาระบบส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ประกอบด้ว
4. ระบบการนิเทศติดตามจากเขตพื้นที่การศึกษาและการนิเทศภายใน
5. ระบบเครือข่ายพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1. นายประสิทธิ์ คำกิ่ง	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
2. นางสรัญญา บุดดา	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
3. นายวัลลภ วิบูลย์กูล	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
4. นางสุภิญญา วงษ์นาม	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

แผนภูมิแสดงโครงสร้างหน่วยงาน

หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย



ตอนที่ 2 บัญชีลงเวลาการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา



57

บัญชีลงเวลาการฝึกปฏิบัติวิชาชีพในหน่วยงานทางการศึกษา

นายสมศักดิ์ คณะแพง รหัสนักศึกษา 6420840432017

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จังหวัดเลย

หน่วยงานทางการศึกษาที่ฝึกปฏิบัติวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

วัน เดือน ปี	ชื่อ – สกุล	ลายมือชื่อ	เวลามา	เวลากลับ	หมายเหตุ
5 สิงหาคม 2565	นายสมศักดิ์ คณะแพง		08.00 น.	16.30 น.	
19 สิงหาคม 2565	นายสมศักดิ์ คณะแพง		08.00 น.	16.30 น.	
26 สิงหาคม 2565	นายสมศักดิ์ คณะแพง		08.00 น.	16.30 น.	
9 กันยายน 2565	นายสมศักดิ์ คณะแพง		08.00 น.	16.30 น.	
16 กันยายน 2565	นายสมศักดิ์ คณะแพง		08.00 น.	16.30 น.	
23 กันยายน 2565	นายสมศักดิ์ คณะแพง		08.00 น.	16.30 น.	
30 กันยายน 2565	นายสมศักดิ์ คณะแพง		08.00 น.	16.30 น.	

ลงชื่อ ผู้บริหารพี่เลี้ยง

(นางสุภิญญา วงษ์นาม)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตอนที่ 3 บันทึกการศึกษางานการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา

1. บันทึกการศึกษาการบริหารงาน กลุ่มอำนวยการ

วัน เดือน ปี	กิจกรรมที่ปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	ลงชื่อผู้บริหารพี่เลี้ยง
5 สิงหาคม 2565	ศึกษางาน กลุ่มอำนวยการ	เรียนรู้เกี่ยวกับขอบข่ายงานและภารกิจงานของกลุ่มอำนวยการจาก นายประยงยุทธ ธีระนนท์ ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ โดยมีขอบข่ายและภารกิจงานดังนี้ 1. งานสารบรรณ รับ-ส่งงานเอกสารผ่านระบบ Amss 2. งานช่วยอำนวยการ งานรับ ส่งงานในหน้าที่ราชการ งานการมอบหมายงานในหน้าที่ราชการ งานประชุมภายในสำนักงาน งานเลขานุการ ผู้บริหาร สพท. 3.งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมงาน ปรับปรุงและพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานบริการอาคารสถานที่ งานรักษาความปลอดภัย 4. งานยานพาหนะ 5. งานการจัดระบบบริหาร งานคำรับรองปฏิบัติราชการ การประเมินตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KRS) งานมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา งานพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) งานควบคุมภายใน งานพัฒนาคุณภาพการให้บริการ 6. งานการประสานงานภายในและภายนอก 7. งานเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการงานสรรหาและการเลือกคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา 8. งานประชาสัมพันธ์ 9. งานสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	นางสุภิญญา วงษ์นาม รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2. บันทึกการศึกษาการบริหารงานกลุ่มนโยบายและแผน

วัน เดือน ปี	กิจกรรมที่ปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	ลงชื่อผู้บริหารพี่เลี้ยง
19 สิงหาคม 2565	ศึกษางานกลุ่มนโยบายและแผน	เรียนรู้เกี่ยวกับขอบข่ายงานและภารกิจงานของกลุ่มอำนวยการจาก นางกุสุมา แก้วไชยะ ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน โดยมีขอบข่ายและภารกิจงานดังนี้ 1. งานธุรการ งานสารบรรณ 2. งานประสานงานและให้บริการ 3. งานจัดการประชุมภายในกลุ่ม 4. งานจัดการความรู้ภายในกลุ่ม 5. งานข้อมูลสารสนเทศ 6. งานพัฒนานวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร 7. งานพัฒนาเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ 8. งานนโยบายและแผน 9. งานแผนการจัดชั้นเรียน 10. งานวิเคราะห์งบประมาณ 11. งานติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการ ศึกษาขั้นพื้นฐานและตามนโยบายและกลยุทธ์ สพฐ. 12. งานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา	 นางสุภิญญา วงษ์นาม รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

3. บันทึกการศึกษาการบริหารงาน นิเทศ ติดตามและประเมินผล

วัน เดือน ปี	กิจกรรมที่ปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	ลงชื่อผู้บริหารพี่เลี้ยง
26 สิงหาคม 2565	ศึกษางาน กลุ่มบริหารงาน นิเทศ ติดตามและประเมินผล	เรียนรู้เกี่ยวกับขอบข่ายงานและภารกิจงานของกลุ่มการบริหารงาน นิเทศ ติดตามและประเมินผลจาก นายมหิธา พรหมลิศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ โดยมีขอบข่ายและภารกิจงานดังนี้ 1. งานประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนา หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา(ปฐมวัย) และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ 2. งานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน 3. งานวิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการจัดการศึกษาระดับชั้นเรียนและสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ 4. งานวิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา ประเมิน ติดตามและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 5. งานนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 6. งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริม และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	 นางสุภิญญา วงษ์นาม รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4. บันทึกการศึกษาการบริหารงานกลุ่มบริหารงานบุคคล

วัน เดือน ปี	กิจกรรมที่ปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	ลงชื่อผู้บริหารพี่เลี้ยง
2 กันยายน 2565	ศึกษางาน กลุ่มบริหารงานบุคคล	เรียนรู้เกี่ยวกับขอบข่ายงานและภารกิจงานของกลุ่มการบริหารงาน นิเทศ ติดตามและประเมินผลจาก นางสาวอรยา ชาติอิสรพงศ์ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล โดยมีขอบข่ายและภารกิจงานดังนี้ งานธุรการ งานรับหนังสือราชการ งานส่งหนังสือราชการ งานจัดทำหนังสือราชการงานจัดการประชุมภายในกลุ่มบริหารงานบุคคลงานจัดการความรู้ภายในกลุ่มบริหารงานบุคคลวางแผนอัตรากำลัง กำหนด ตำแหน่ง และวิทยฐานะ งานวิเคราะห์ 1. จัดทำแผนงาน/โครงการ แผนปฏิบัติงานประจำปีและปฏิทินปฏิบัติงาน 2. จัดทำแผนงานอัตรากำลังครู / การกำหนดตำแหน่งและความต้องการครูในสาขาที่โรงเรียนมีความต้องการ 3. จัดทำรายงานอัตรากำลังครูต่อหน่วยงานต้นสังกัด	นางสุภิญญา วงษ์นาม รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

5. บันทึกการศึกษาการบริหารงาน กลุ่มกฎหมายและคดี

วัน เดือน ปี	กิจกรรมที่ปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	ลงชื่อผู้บริหารพี่เลี้ยง
9 กันยายน 2565	ศึกษางาน กลุ่มกฎหมายและคดี	เรียนรู้เกี่ยวกับขอบข่ายงานและภารกิจงานของกลุ่มกฎหมายและคดี จากนายสายัณห์ ทองแท้ นิติกร ชำนาญการ โดยมีขอบข่ายและภารกิจงานดังนี้ 1. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย 2. การสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน 3. การสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย 4. การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ 5. การร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ 6. งานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ 7 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ 8. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมาย	นางสุภิญญา วงษ์นาม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

6. บันทึกการศึกษาการบริหารงาน กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

วัน เดือน ปี	กิจกรรมที่ปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	ลงชื่อผู้บริหารพี่เลี้ยง
16 กันยายน 2565	ศึกษางาน กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์	เรียนรู้เกี่ยวกับขอบข่ายงานและภารกิจงานของกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ จาก นางขวัญใจ วายุรัตนศิริ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ โดยมีขอบข่ายและภารกิจงานดังนี้ 1. งานบริหารการเงิน การเบิกเงิน การจ่ายเงิน การยืมเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำเงินส่งคลัง การกันเงิน 2. งานบริหารงานบัญชี 3. งานบริหารงานพัสดุ 4. งานบริหารงานบริหารงานสินทรัพย์	นางสุภิญญา วงษ์นาม รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

7. บันทึกการศึกษาการบริหารงาน หน่วยตรวจสอบภายใน

วัน เดือน ปี	กิจกรรมที่ปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	ลงชื่อผู้บริหารพี่เลี้ยง
23 กันยายน 2565	ศึกษางาน กลุ่มบริหารงาน หน่วยตรวจสอบภายใน	เรียนรู้เกี่ยวกับขอบข่ายงานและภารกิจงานของกลุ่มการบริหารงาน นิเทศติดตามและประเมินผลจากว่าที่ร้อยตรีหญิงสุนันทา ทาโบราณ ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีขอบข่ายและภารกิจงานดังนี้ 1. งานตรวจสอบภายใน งานประเมินระบบการควบคุมภายในและการประเมินความเสี่ยง งานประเมินระบบการควบคุมภายใน งานประเมินความเสี่ยง งานตรวจสอบด้านการให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษา การตรวจสอบทางการเงินบัญชี การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การตรวจสอบการปฏิบัติงาน การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบสารสนเทศ การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบพิเศษ งานให้คำปรึกษา 2. งานบริหารการตรวจสอบ การจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน งานประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน งานธุรการและสารสนเทศ	นางสุภิญญา วงษ์นาม รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

8. บันทึกการศึกษาการบริหารงาน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

วัน เดือน ปี	กิจกรรมที่ปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	ลงชื่อผู้บริหารพี่เลี้ยง
30 กันยายน 2565	ศึกษางาน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	เรียนรู้เกี่ยวกับขอบข่ายงานและภารกิจงานของกลุ่มการบริหารงาน นิเทศ ติดตามและประเมินผลจาก างสาวสรัญญา ปานะ-สุธิ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา โดยมีขอบข่ายและภารกิจงานดังนี้ 1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน ศาสนา สถาบันอื่นๆ 2. ส่งเสริมสนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 3. ส่งเสริมงานกิจกรรมพิเศษและงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ 4. ประสานการป้องกันและแก้ไขปญหาการใชสารเสพติดและส่งเสริมป้องกัน แก้ไข และคุ้มครอง ความประพฤตินักเรียนนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลชวยเหลือนักเรียน 5. ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม 6.ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น 7.งานพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือและคุ้มครองนักเรียน	นางสุภิญญา วงษ์นาม รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สรุปผลการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา

1. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา

ความรู้เกี่ยวกับการบริหารหน่วยงานทางการศึกษา ขอบข่ายการบริหารงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์และการวางแผนเชิงนโยบายของงาน 1)กลุ่มอำนวยการ 2)กลุ่มนโยบาลและแผน 3)กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล 4)กลุ่มบริหารงานบุคคล 5)กลุ่มกฎหมายและคดี 6)กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์สิน 7) หน่วยตรวจสอบภายใน 8)กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 9) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำไปสู่การการปฏิบัติ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตาม เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้

2. ปัญหา อุปสรรคในการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา

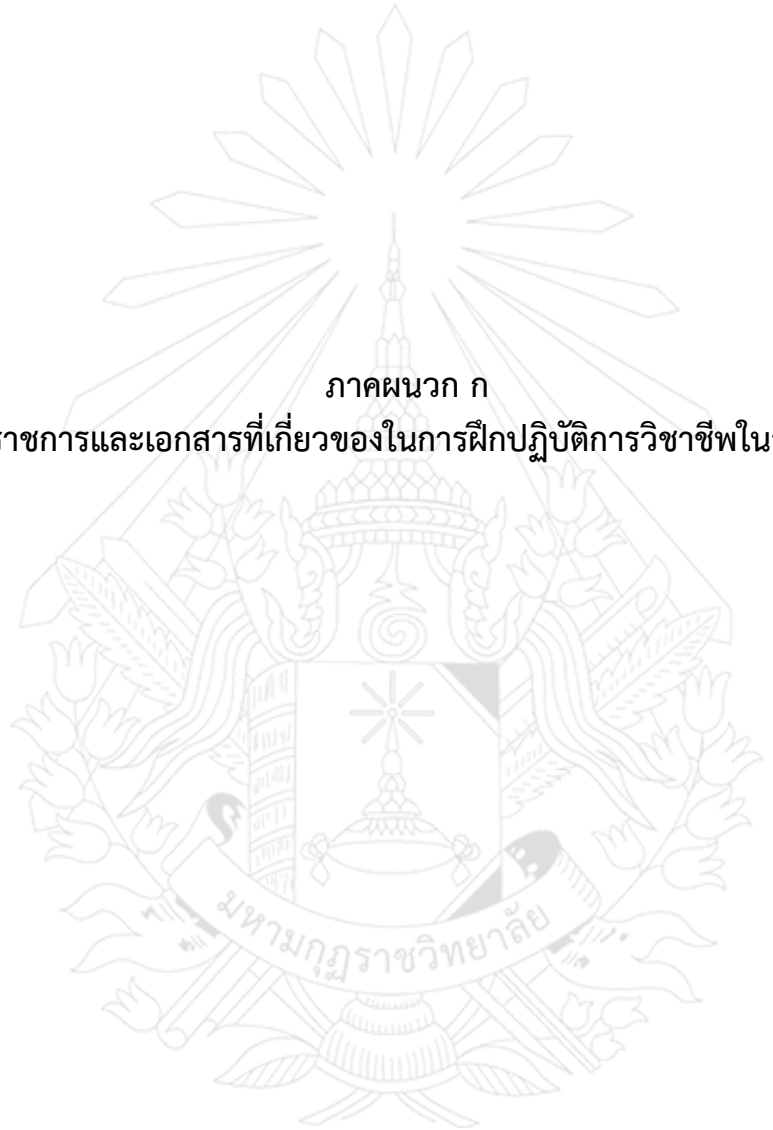
ด้วยผู้อำนวยการกลุ่มในแต่ละกลุ่มมีภาระงานมาก ซึ่งในการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาอาจตรงกับภาระงานอของผู้อำนวยการกลุ่มในบางสัปดาห์ ทำให้ผู้อำนวยการในกลุ่มงานที่ติดภารกิจไม่มีเวลาให้ความรู้อย่างเต็มที่เต็มเวลา ผู้อำนวยการกลุ่มที่ติดภารกิจได้มอบเอกสารเพื่อให้นักศึกษาได้ศึกษาขอบข่ายงานสู่การนำไปปฏิบัติ

3. การแก้ไข/แนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค

นักศึกษาได้ศึกษาเพิ่มเติมจากเอกสารประกาศ ของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับขอบข่ายระเบียบปฏิบัติของงานในแต่ละกลุ่มเพื่อให้เกิดองค์ความรู้และขอบข่ายของการบริหารจัดการภาระหน้าที่ของงานในแต่ละกลุ่ม เพื่อให้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือราชการและเอกสารที่เกี่ยวของในการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพในสถานศึกษา



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
๖๗ ถนนวิสุทธิเทพ ตำบลกุดป่อง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๘๑-๐๘๓๙ โทรสาร. ๐-๔๓๘๑-๐๖๗๖
www.slc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๓๑๔/ว๒๓๔

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอส่งตัวนักศึกษาออกฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย คู่มือการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่นายปริญญา ปัสโป นายสมศักดิ์ คณะแพง นางสาวชัชฎา เลพล นางสาวอรุณี เทพยศ และนายณัฐกานต์ แควภูเขียว ได้เข้าศึกษาในหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย-วิทยาเขตศรีล้านช้าง เข้าฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา ในโรงเรียนชุมชนหนองหิน เป็นเวลา ๘ สัปดาห์ ๆ ละ ๑ วัน ๆ ละ ๖ ชั่วโมง (๔๘ ชั่วโมง) โดยเริ่มต้นสัปดาห์แรก ในวันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๕ สัปดาห์สุดท้ายวันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๕ นั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอส่งตัวนักศึกษาเข้ารับการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา จำนวน ๕ คน ดังนี้

๑.นายปริญญา ปัสโป	เลขทะเบียนนักศึกษา	๖๔๒๐๘๔๐๔๓๒๐๑๑
๒.นายสมศักดิ์ คณะแพง	เลขทะเบียนนักศึกษา	๖๔๒๐๘๔๐๔๓๒๐๑๗
๓.นางสาวชัชฎา เลพล	เลขทะเบียนนักศึกษา	๖๔๒๐๘๔๐๔๓๒๐๒๔
๔.นางสาวอรุณี เทพยศ	เลขทะเบียนนักศึกษา	๖๔๒๐๘๔๐๔๓๒๐๓๔
๕.นายณัฐกานต์ แควภูเขียว	เลขทะเบียนนักศึกษา	๖๔๒๐๘๔๐๔๓๒๐๓๕

เพื่อให้นักศึกษาได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาภายใน ๘ สัปดาห์นี้ จะมีอาจารย์นิเทศก์อย่างน้อย ๒ รูป/คน มานิเทศก์ติดตามผลการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา อย่างน้อย ๒ ครั้ง ดังนั้นจึงขอความกรุณาท่านได้ร่วมให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา ในหน่วยงานให้กับนักศึกษาด้วย จักขอบคุณยิ่ง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ชมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร ๐๔๒-๘๓๔๖๓๖



ที่ ศธ ๐๔๑๓๗.๐๐๗/๗๐

โรงเรียนชุมชนหนองหิน
ต. หนองหิน อ.หนองหิน
จ. เลย รหัส ๔๒๑๙๐

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง นักศึกษาฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา
นมัสการ รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตามที่ นายปริญญา ปัสโป นายสมศักดิ์ คณะแพง นางสาวชัชฎา เลพล นางสาวอรุณี เทพยศ และนายกัฐกานต์ แควภูเขียว นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ติดต่อขอความอนุเคราะห์เข้าฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา ในโรงเรียนชุมชนหนองหิน เป็นเวลา ๘ สัปดาห์ๆ ละ ๑ วันๆ ละ ๖ ชั่วโมง (รวม ๔๘ ชั่วโมง) ในภาคการศึกษาที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๔๖๕ นั้น

โรงเรียนชุมชนหนองหิน มีความยินดีให้ นายปริญญา ปัสโป นายสมศักดิ์ คณะแพง นางสาวชัชฎา เลพล นางสาวอรุณี เทพยศ และนายกัฐกานต์ แควภูเขียว เข้าฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาในโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยให้เริ่มต้นสัปดาห์แรกในวันที่ ๒๐ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๕ สัปดาห์สุดท้าย วันที่ ๘ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๕ ทั้งนี้ ขอความกรุณาท่านได้ทำหนังสือส่งตัวนักศึกษา พร้อมทั้งคู่มือการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา และเอกสารที่เกี่ยวข้องมาให้ด้วย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดทราบ

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(นายจักภัทร จำปาอ่อน)
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

โรงเรียนชุมชนหนองหิน
โทร./โทรสาร. ๐๔๒-๘๕๒-๒๗๙
มือถือ ๐๙๕-๖๗๐๕๐๔๐,๐๙๕-๑๙๘๓๔๕๖

“องค์กรมาตรฐาน ยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างเครือข่ายการทำงาน บริการประทับใจ”



คำสั่ง โรงเรียนชุมชนหนองหิน
ที่ ๓๔/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งผู้บริหารพี่เลี้ยงในสถานศึกษาในการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา รายนายปริญญา ปัสโป นายสมศักดิ์ คณะแพง นางสาวชัชฎา เลพล นางสาวอรุณี เทพยศ และนายกัฐกานต์ แควภูเขียว

****

อ้างถึงหนังสือมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ที่ อว ๗๙๑๘/ว๒๓๔ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาออกฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา รายนายปริญญา ปัสโป นายสมศักดิ์ คณะแพง นางสาวชัชฎา เลพล นางสาวอรุณี เทพยศ และนายกัฐกานต์ แควภูเขียว ซึ่งเป็นนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โดยมีกำหนดฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ โรงเรียนชุมชนหนองหิน ตำบลหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ เป็นเวลา ๘ สัปดาห์ ๆ ละ ๑ วันๆ ละ ๖ ชั่วโมง (๔๘ ชั่วโมง) โดยมีระยะเวลาฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา ตั้งแต่ วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามที่คุรุสภากำหนด

อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ และมาตรา ๒๗ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ จึงแต่งตั้ง นางรัศมีเดือน บุตรท้าว ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ วุฒิทางการศึกษา ศษ.บ.(การบริหารการศึกษา) เป็นผู้บริหารพี่เลี้ยงในสถานศึกษาในการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา รายนายปริญญา ปัสโป นายสมศักดิ์ คณะแพง นางสาวชัชฎา เลพล นางสาวอรุณี เทพยศ และนายกัฐกานต์ แควภูเขียว มีหน้าที่ เป็นพี่เลี้ยง ประเมินตามสภาพจริง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของนักศึกษาที่เกิดขึ้นตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่คุรุสภากำหนด และให้คำปรึกษาชี้แนะตามที่เห็นเหมาะสม

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๗ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ๑๘ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายจักรภัทร จำปาอ่อน)
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน



ที่ ศธ ๐๔๑๓๗.๐๐๗/๗๑

โรงเรียนชุมชนหนองหิน
ต. หนองหิน อ.หนองหิน
จ. เลย รหัส ๔๒๑๙๐

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง หนังสือส่งตัวนักศึกษาที่ฝึกปฏิบัติการวิชาชีพฯ กลับสถาบัน
นมัสการ รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ส่งนักศึกษาเข้าฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา ในโรงเรียนชุมชนหนองหิน เป็นเวลา ๘ สัปดาห์ๆ ละ ๑ วันๆ ละ ๖ ชั่วโมง (๔๘ ชั่วโมง) โดยเริ่มต้นสัปดาห์แรกในวันที่ ๑๗ เดือน พฤษภาคม พ.ศ ๒๕๖๕ สัปดาห์สุดท้ายวันที่ ๑๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้น

บัดนี้ การฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา ได้เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งตัว นักศึกษากลับสถาบัน ดังนี้

๑. นายสมศักดิ์ คณะแพง
๒. นายปริญญา ปัสโป
๓. นางสาวอรุณี เทพยศ
๔. นางสาวชัชฎา เลพล
๕. นายณัฐกานต์ แควภูเขียว

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดทราบ

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(นายจักภัทร จำปาอ่อน)
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

โรงเรียนชุมชนหนองหิน
โทร./โทรสาร. ๐๔๒-๘๕๒-๒๗๙
มือถือ ๐๙๕-๖๗๐๕๐๔๐,๐๙๕-๑๙๘๓๔๕๖

“องค์กรมาตรฐาน ยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างเครือข่ายการทำงาน บริการประทับใจ”

ภาคผนวก ข
หนังสือราชการและเอกสารที่เกี่ยวของในการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพในหน่วยงานทางการศึกษา

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

ที่ อว ๗๘๑๘/ว๒๗๖

๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอส่งตัวนักศึกษาออกฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย คู่มือการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา จำนวน ๑ เล่ม

ด้วยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้เปิดการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ซึ่งนักศึกษาต้องไปฝึกปฏิบัติวิชาชีพบริหารการศึกษาที่หน่วยงานการศึกษา เป็นเวลา ๔ สัปดาห์ๆ ละ ๑ วันๆ ละ ๖ ชั่วโมง (๔๘ ชั่วโมง)

ในการนี้ทางมหาวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์มายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ เพื่อขอส่งนักศึกษาเข้าฝึกปฏิบัติวิชาชีพบริหารการศึกษา จำนวน ๕ คน โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๕ และเมื่อนักศึกษาได้เข้ามาฝึกปฏิบัติวิชาชีพบริหารการศึกษาแล้ว จะมีอาจารย์นิเทศก์อย่างน้อย ๒ รูป/คน มานิเทศก์ติดตามผลการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา อย่างน้อย ๒ ครั้ง ดังนั้นจึงขอความกรุณาท่านได้ร่วมให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา ในหน่วยงานให้กับนักศึกษาด้วย รายละเอียดตามเอกสารที่แนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๓๔ ๖๓๖
ผศ.ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์
โทร ๐๘๙ ๖๒๒ ๔๐๖๘

บัญชีรายชื่อแนบท้าย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
เรื่อง ขอส่งตัวนักศึกษาออกฝึกปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่	เลขทะเบียนนักศึกษา	ชื่อ - นามสกุล	หมายเหตุ
๑	๖๕๑๐๔๔๐๔๓๒๐๑๑	นายปริญญา ปิลโป	
๒	๖๕๑๐๔๔๐๔๓๒๐๑๓	นายสะศักดิ์ คณะแพง	
๓	๖๕๑๐๔๔๐๔๓๒๐๑๔	นายสิรสมัฏฐ์ วงษ์เวียน	
๔	๖๕๑๐๔๔๐๔๓๒๐๒๕	นางสาวชัญญา เลพล	
๕	๖๕๑๐๔๔๐๔๓๒๐๓๔	นางสาวอรุณี เทพยศ	



ที่ ศธ ๐๔๑๓๗/๒๗๒๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒
ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย ๔๒๑๓๐

๔ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งตอบรับการเข้าฝึกปฏิบัติการวิชาชีพการบริหารการศึกษา

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

อ้างถึง หนังสือมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ อว ๗๙๑๘/ว๒๗๖ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ขอความอนุเคราะห์สำนักงาน เป็นสถานศึกษาให้นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน ๕ ราย ดังนี้

๑) นายปริญญา ปัสโป
๒) นายสมศักดิ์ คณะแพง
๓) นายสิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน
๔) นางสาวขัชฎา เลพล
๕) นางสาวอรุณี เทพยศ

เข้าฝึกปฏิบัติการวิชาชีพการบริหารการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ พิจารณาแล้ว อนุญาตให้นิสิตปริญญาโท จำนวน ๕ ราย เข้าฝึกปฏิบัติการวิชาชีพการบริหารการศึกษาในสำนักงาน ได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายประสิทธิ์ คำกิ่ง)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

กลุ่มอำนวยการ
โทร.๐๔๒-๘๑๐๙๐๕-๖ ต่อ ๑๓
โทรสาร.๐๔๒-๘๑๐๙๐๔
http://www.loei2.go.th

"มุ่งเน้นพัฒนาการอ่านการเขียน ปรับเปลี่ยนโรงเรียนในสะอาดสวยงาม การเงิน พัสดุ ปฏิบัติตามระเบียบ เทียบอิงมาตรฐานความปลอดภัยในทุกด้าน"



คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

ที่ ๒๖๑ / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งอาจารย์พี่เลี้ยงนิสิต ฝึกปฏิบัติการวิชาชีพการบริหารการศึกษา

ด้วย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เข้าฝึกปฏิบัติการวิชาชีพการบริหารการศึกษา จำนวน ๕ ราย คือ

๑) นายปริญญา ปัสโป
๒) นายสมศักดิ์ คณะแพง
๓) นายสิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน
๔) นางสาวชัชฎา เลพล
๕) นางสาวอรุณี เทพยศ

ในสำนักงาน ระหว่างวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ จำนวน ๘ วัน

เพื่อ ให้การดำเนินการกำกับ ดูแล นักศึกษาปริญญาโท ดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบังเกิดผลดีแก่ทางราชการ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๒ และ มาตรา ๒๗ แห่งระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ อาจารย์พี่เลี้ยงสำหรับนิสิตปริญญาโทที่ฝึกปฏิบัติการวิชาชีพการบริหารการศึกษา จำนวน ๕ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ – สกุล	สาขาวิชา	ชื่ออาจารย์พี่เลี้ยง
๑	นายปริญญา ปัสโป	การบริหารการศึกษา	นางสุภิญญา วงษ์นาม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒
๒	นายสมศักดิ์ คณะแพง		
๓	นายสิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน		
๔	นางสาวชัชฎา เลพล		
๕	นางสาวอรุณี เทพยศ		

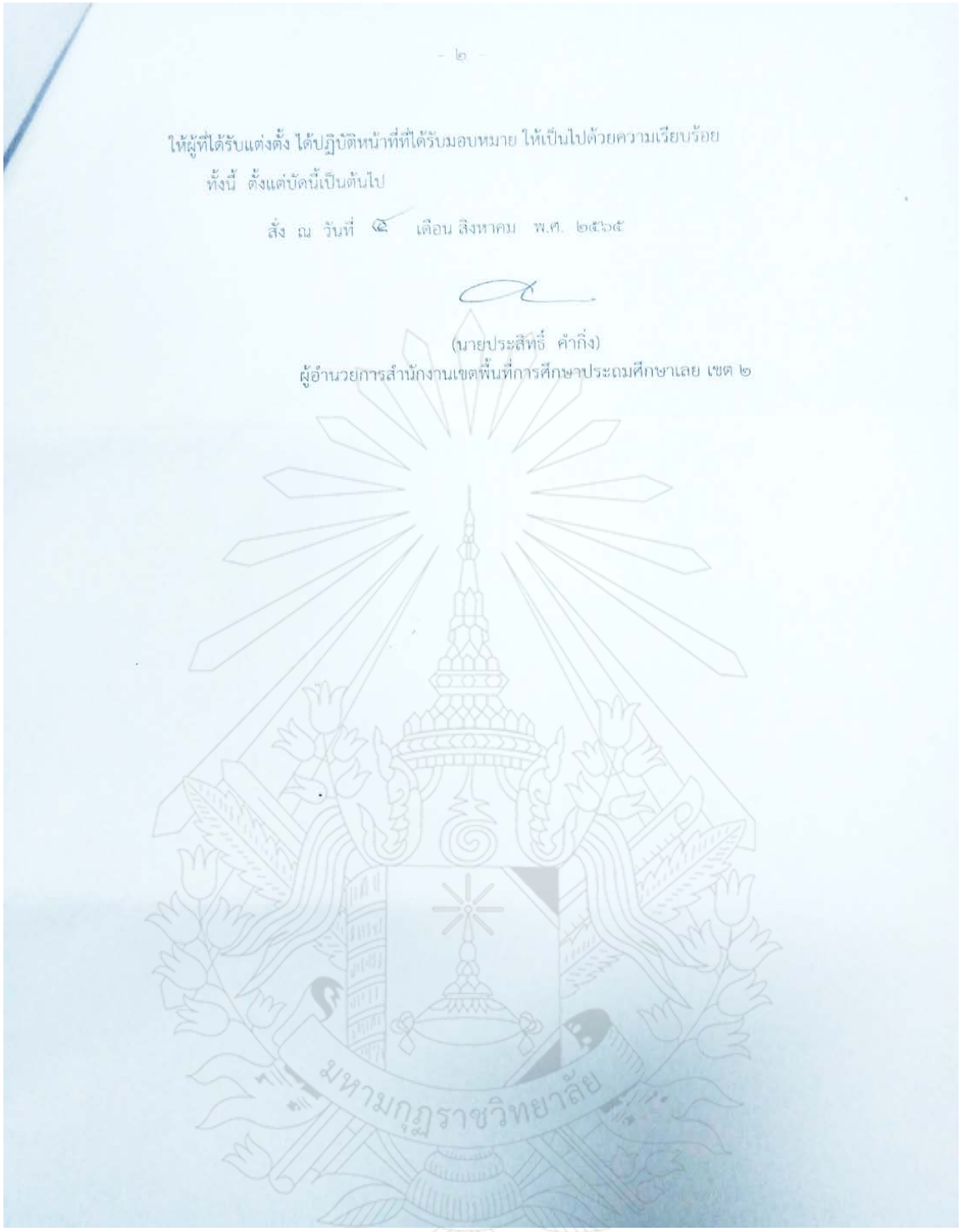
หน้าที่อาจารย์พี่เลี้ยง

๑. กำกับ ควบคุมการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพการบริหารการศึกษานิสิตปริญญาโท ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ด้วยความรับผิดชอบตามปฏิทินการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพการบริหารการศึกษา

๒. ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน แก่นิสิต เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค

๓. ประเมินผลการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพการบริหารการศึกษาของนิสิตปริญญาโท

/ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้ง.....



- ๒ -

ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้ง ได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายประสิทธิ์ คำกิ่ง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

ภาคผนวก ค
ภาพประกอบการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพในสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา

ภาพประกอบการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพในสถานศึกษา














ห้องประชุมศรีหนองหิน








Friday







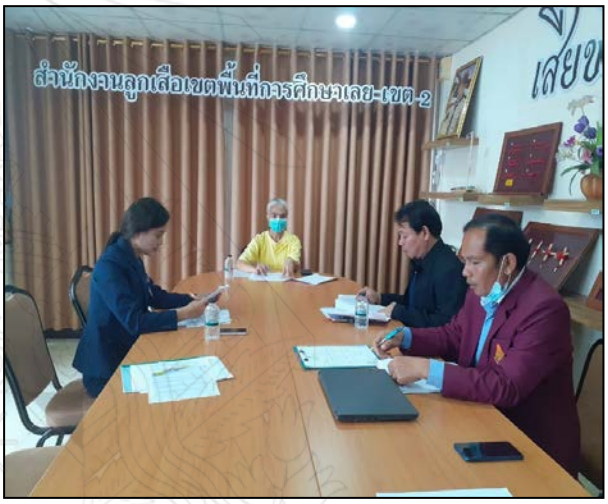


ภาพประกอบการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพในหน่วยงานทางการศึกษา


















OFFICE 2


LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล : นายสมศักดิ์ คณะแพง

วัน เดือน ปีเกิด : 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2521

สถานที่เกิด : จังหวัดเลย

ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 171 หมู่ที่15 ตำบลปวนพุ อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย

ประวัติการศึกษา

: พ.ศ. 2546 วิทยาศาสตรบัณฑิต (คณิตศาสตร์)
มหาวิทยาลัย รามคำแหง

ประวัติการทำงาน

: พ.ศ. 2554-2558 ครู. คศ.1โรงเรียนบ้านนาโก อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย

พ.ศ. 2559-ปัจจุบัน ครู.ชำนาญการ โรงเรียนบ้านไร่พวยฯ อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย