

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

จรัลย์ ประเสริฐ

6520840432003

200 หน้า (5 เล่ม)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2567

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

จรัลย์ ประเสริฐ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHON KAEN PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

JARUN PRASERT

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
2024

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น**
ชื่อนักศึกษา	:	**จรัลย์ ประเสริฐ**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักรกฤษณ์ โพดาพล**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักรกฤษณ์ โพดาพล)

กรรมการ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยุทธ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Paper	:	Ethical Leadership of School Administrators under Khon Kaen Provincial Administrative Organization
Student's Name	:	Jaran Prasert
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2024
Advisor	:	Asst. Prof. Dr. Chakgrit Podapol

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

Dean of Faculty of Education .....P. S. Sunthorn.....

(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst. Prof. Dr.)

Thematic Committee:

Chairman .....Pim-on.....

(Assoc. Prof. Dr. pim-on Sod-ium)

Member (Advisor) .....Chakgrit Podapol.....

(Asst. Prof. Dr. Chakgrit Podapol)

Member .....P. Chus.....

(Asst. Prof. Dr. Prayuth Chusorn)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น**
ชื่อนักศึกษา	:	**จรัลย์ ประเสริฐ**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ผศ.ดร. จักรกฤษณ์ โพดาพล**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 3) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 230 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.992 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -way ANOVA) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) และเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ ด้านความเคารพ ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ และด้านความซื่อสัตย์ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ แตกต่างกัน ยกเว้นด้าน ด้านความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านซื่อสัตย์ ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ดังนี้ 1) ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความยุติธรรม ยึดหลักความถูกต้อง ให้โอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ และมีใจหนักแน่นเป็นกลาง 2) ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความซื่อสัตย์ ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามกระบวนการ โปร่งใส ตรวจสอบได้ 3) ด้านความเคารพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวให้ถูกต้องและเหมาะสม ยกย่องและให้เกียรติผู้ร่วมงานการไม่ยึดถือในตำแหน่ง 4) ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนอย่างเปิดเผย สร้างความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน เป็นผู้รักษาคำพูดและกระทำตามที่พูด มีความเชื่อมั่นไว้วางใจต่อในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระเหมาะสม และ 5) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตามภาระหน้าที่ในบทบาทของผู้บริหารที่ดี พร้อมรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ABSTRACT

Thematic Topic	:	**Ethical leadership of School Administrators under Khon Kaen Provincial Administrative Organization**
Student's Name	:	**Jarun Prasert**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2024**
Advisor	:	**Asst. Prof. Dr. Chakgrit Podapol**

The objectives of the research were (1) to study the level of ethical leadership of school administrators under Khon Kaen Provincial Administrative Organization (Khon Kaen PAO), (2) to compare the ethical leadership of school administrators under Khon Kaen PAO, classified by age, educational level and work experience, and (3) to recommend the guidelines on the development of school administrators under Khon Kaen PAO. The sample group consisted of 230 school administrators and teachers under Khon Kaen PAO. The research instrument used for data collection was a rating scale questionnaire with the reliability of 0.992. The statistics used for data analysis comprised frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, the t-test and one-way analysis of variance (ANOVA), and Scheffe's method. The qualitative data were collected from five qualified persons by the semi-structured interview, and analyzed through the content analysis.

The research results were as follows:

1. The ethical leadership of school administrators under Khon Kaen PAO was totally found to be at a high level, except for honesty at a moderate level. Separately considered in the descending order, they were respect, justice, responsibility, trust, and honesty, respectively.

2. The comparison of ethical leadership of school administrators under Khon Kaen PAO, classified by the respondents' age, was found to be different.

3. The comparison of ethical leadership of school administrators under Khon Kaen PAO, classified by the respondents' educational level, was totally found

not to be different. Separately, justice and trust were found to be different, but respect, responsibility and honesty were not different.

4. The comparison of ethical leadership of school administrators under Khon Kaen PAO, classified by the respondents' work experience, was totally and separately found to be different.

5. The guidelines on the development of ethical leadership of school administrators under Khon Kaen PAO were as follows: 1) In terms of the justice, the school administrators should demonstrate fairness, attach to rightness, provide their subordinates with equal opportunities to perform the abilities, not discriminate them, and steady and unbiased. 2) In terms of the honesty, the school administrators should be honest, well-performed, transparent and checkable. 3) In terms of the respect, the school administrators should conduct themselves correctly and appropriately, praise and honor their co-workers, and not cling to their own positions. 4) In terms of the trust, school administrators should conduct themselves openly, trust each other, be a man of his word and a man of action, confide on work performance freely and appropriately. 5) In terms of responsibility, school administrators should fulfill their duties as a good administrator, and account for any occurrence directly and indirectly.

Keyword: Ethical Leadership, School Administrator, Khon Kaen Provincial Administrative Organization

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่ง จาก ผศ.ดร. จักรกฤษณ์ โพดาพล อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เมตตาให้ความรู้ ความช่วยเหลือให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอยกระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร. สุชาติ บางวิเศษ, ผศ.ดร. ศักดินาภรณ์ นันที, พระครูธรรมาภิสมัย, ผศ.ดร., นายนำศิลป์ วิเศษ และนางสาวอรุณศรี ยิ่งยืน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา แด่พระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสารนิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่านซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำสารนิพนธ์ฉบับให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

จรัลย์ ประเสริฐ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ช**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ฌ**

สารบัญ ..... **ญ**

สารบัญตาราง ..... **ฐ**

สารบัญภาพ ..... **ฒ**

บทที่ 1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 คำถามการวิจัย 4

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

1.4 สมมติฐานของการวิจัย 5

1.5 ขอบเขตของการวิจัย 5

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย 6

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ 7

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 9

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **10**

2.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา 11

2.1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา 11

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา 12

2.1.3 หลักการและกระบวนการการบริหารการศึกษา 13

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 21

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ 21

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ 22

2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 24

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 32

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 32

2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 34

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.3.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวจริยธรรม 36
2.3.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 39
2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย 69
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 71
2.5.1 งานวิจัยในประเทศ 71
2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ 79

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 81
3.1 ตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 81
3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 81
3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 82
3.1.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ 83
3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 84
3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 84
3.1.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 85
3.2 ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 85
3.2.1 คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 86
3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 86
3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 86
3.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล 86

บทที่ 4 วิธีดำเนินการวิจัย 87
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 87
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 87

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 108

5.1 สรุปผลการวิจัย 108

5.2 อภิปรายผล 111

5.3 ข้อเสนอแนะ 118

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 118

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป 118

บรรณานุกรม 119

ภาคผนวก 128

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 129

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ 132

ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 143

ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out 148

ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) 150

ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 153

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย 161

ภาคผนวก ซ ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล 163

ภาคผนวก ฌ ภาพประกอบการวิจัย 180

ประวัติผู้วิจัย 184

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	50
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2566 จำแนกตามขนาดโรงเรียน	82
4.1	จำนวน และร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.....	88
4.2	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้าน.....	89
4.3	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมและรายข้อ	90
4.4	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมและรายข้อ	91
4.5	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านความเคารพ โดยภาพรวมและรายข้อ	92
4.6	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมและรายข้อ	93
4.7	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายข้อ	94
4.8	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน	95
4.9	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ.....	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ 96
4.11 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน 98
4.12 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน..... 99
4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 100
4.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 101

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
2.1	กระบวนการบริหาร 4 ขั้น	15
2.2	กระบวนการบริหาร 5 ขั้น	15
2.3	แบบผู้นำตามทางการศึกษาภาวะผู้นำของโอไฮโอเสตท (Stogdill, 1974)	26
4.1	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น	107

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา จากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรมจริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) จึงมีแนวทางการพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ระบุถึงเป้าหมายของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) คือ “คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มขึ้น มุ่งสู่สังคมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม และประเทศไทยปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ” และให้ความสำคัญซึ่งแนวทางการพัฒนาได้ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์โดยส่งเสริมการเลี้ยงดูในครอบครัวที่เน้นการฝึกเด็กให้รู้จักการพึ่งพาตัวเอง มีความซื่อสัตย์ มีวินัย มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบในรูปแบบของกิจกรรมที่เป็นกิจวัตรประจำวัน และให้พ่อแม่หรือผู้ปกครองเป็นแบบอย่างที่ดีให้เด็กสามารถเรียนรู้และยึดถือเป็นต้นแบบในการดำเนินชีวิตส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนที่สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมความมีวินัย จิตสาธารณะรวมทั้งเร่งสร้างสภาพแวดล้อมภายในและรอบสถานศึกษาให้ปลอดจากอบายมุขอย่างจริงจัง และส่งเสริมให้มีการนำวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์ไปใช้จนให้เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของคนในสังคมไทย อาทิ การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัยในการทำงานเป็นทีม

การเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง การทำงานอย่างกระตือรือร้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 67) ดังเช่น แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) มีวัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ (Objectives) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางและความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 79)

โรงเรียนเป็นองค์การที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคนและภาวะผู้นำ และการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารสถานศึกษาโดยทั่วไป มักมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เหมือน ๆ กัน คือ การดำเนินงานเพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น เกิดจากปัจจัยที่มีการบริหารที่ดี ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถจูงใจผู้อื่นให้ทำงานด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้การบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็จเงื่อนไขที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จ คือ แบบของที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ ผู้บริหารที่มีคุณธรรมหรือนักบริหารเรียกว่ามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ซึ่งจะเป็นแบบของผู้บริหารหรือผู้นำที่สามารถโน้มน้าวจิตใจคนในองค์การให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำจะทำให้เกิดประสิทธิผลและความพึงพอใจ การทำงานตลอดจนการอุทิศตนเพื่องานของผู้ตาม (Brown & Treviño, 2006)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในองค์การการศึกษา เพราะหน้าที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาคือ การมีจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา (Kocabas and Karakose, 2009, p. 126) ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงมีความสำคัญต่อทุกองค์การและทุกแง่มุมของสังคม เพราะว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความ พึงพอใจในงานและความผู้กพันต่อองค์การโดยเฉพาะ หากผู้นำองค์การมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ย่อมส่งผลด้านบวกต่อสมาชิกขององค์การ ผลโดยทั่วไปคือเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผู้กพันต่อองค์การที่มากขึ้น (Neubert, Carlson, Kacmar, Roberts, & Chonko, 2009, p. 157; วิโรจน์ สารัตนะ, 2553) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามหลักทำนองคลองธรรม จะได้รับการเชิดชูเกียรติ และเป็นผู้ทรงคุณค่าในสังคม แต่ถ้าผู้บริหารคนใดมีพฤติกรรมตามอำเภอใจ ไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บริหารจะทำงานลำบากและไม่ได้รับความร่วมมือจากทีมงานเกิดเป็นความขัดแย้งขึ้นในองค์การ (Glanz, 2006, pp. 6-7) สอดคล้องกับประยุทธ ชูสอน (2548) ที่กล่าวว่าประสิทธิภาพการศึกษาไทยจะแปรผันตรงกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเงื่อนไขที่สำคัญที่ส่งผลสำเร็จขององค์การ คือ ต้นแบบของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ในฐานะหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบงานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเยาวชนส่วนใหญ่ของประเทศ ให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในอนาคต ตระหนักในความสำคัญของการเตรียมการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในสถานศึกษาได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแหhงชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) การดำเนินโครงการยังขยายผลให้ครอบคลุมถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานาคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้กิจกรรมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุจริต เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการดำเนินงานตามภารกิจอย่างโปร่งใส อีกทั้งยังมีการนำเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐการศึกษา (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มาขยายผลเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในองค์การการศึกษาและสร้างกลไกและกระบวนการป้องกันการทุจริตให้มีความเข้มแข็งและเท่าทันต่อสถานการณ์ทุจริต เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมมาภิบาลในสถานศึกษาสำนักงานคระกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร่วมกับ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมมาภิบาลในสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแปลงแนวทางและมาตรการตามยุทธศาสตร์ชาติฯ ไปสู่การปฏิบัติโดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยให้ยึดกรอบยุทธศาสตร์หลักที่ใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบให้คำนึงถึงความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนแม่บทบูรณาการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560-2564)

ขณะที่บทบาทหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่กำหนดในพรบ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 ตามตามระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มาตรา 38 (กรรมการสถานศึกษา) มาตรา 39 (อำนาจหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษราต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีจิตสำนึกในการวาง

นโยบายและยึดแนวทางในการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมที่ดีอย่างยิ่ง สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ต้องมีคุณสมบัติที่โดดเด่นเหมาะสมเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูงในงานที่ทำหรือเป็นผู้ที่ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษและมีองค์ประกอบความเป็นมืออาชีพ (สุบัน มุขธระโกษา, 2561) และปัจจุบันในขณะที่สังคมกำลังเผชิญกับวิกฤติเรื่องจริยธรรมของผู้นำ โดยพบว่าผู้นำหรือผู้บริหารไม่มีจริยธรรมจำนวนมาก ซึ่งหากผู้นำไม่มีจริยธรรมแล้ว จะเกิดอิทธิพลทางลบและผลกระทบที่เลวร้ายที่จะตามมาอย่างมากมายอย่างที่พวกเราอาจจะคาดไม่ถึง ซึ่งอิทธิพลที่สำคัญของภาวะผู้นำนี้ส่งผลกระทบที่สำคัญต่อผู้ตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงการนำหรือแรงจูงใจหรือการพัฒนาศักยภาพผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เพื่อเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อการพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศไทยที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ผ่านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืนและสมดุลต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับใด

1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันหรือไม่

1.2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

1.3.3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

1.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

1.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2566 จำนวน 20 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 คน ครู จำนวน 523 คน รวมทั้งหมด 571 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 230 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 607-610) และใช้สุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง และคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากร ได้จำนวน 230 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ สถานภาพทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย

1. อายุ
   1) น้อยกว่า 35 ปี
   2) 35 – 45 ปี
   3) มากกว่า 45 ปี
2. ระดับการศึกษา
   1) ปริญญาตรี
   2) สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

1) น้อยกว่า 5 ปี

2) 5 - 10 ปี

3) มากกว่า 10 ปี

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มี 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความยุติธรรม

2) ด้านความซื่อสัตย์

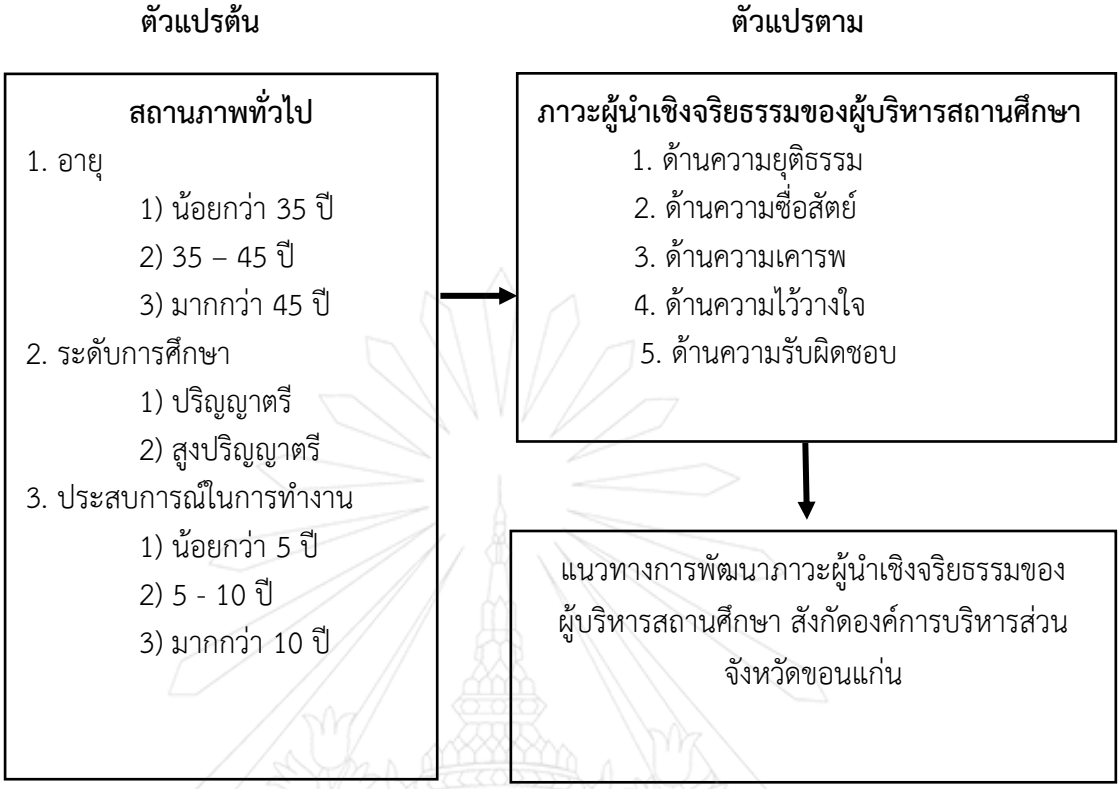
3) ด้านความเคารพ

4) ด้านความไว้วางใจ

5) ด้านความรับผิดชอบ

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร จากนักวิชาการและนักทฤษฎีเพื่อประกอบกรอบแนวคิดการวิจัย จำนวน 12 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย Moorhouse (2002), DuBrin, A. J. (2004), Brown (2007), Josephson (2009), Gary Yulk (2010), Northouse (2012), กระทรวงศึกษาธิการ (2550), คำพร กองเตย (2560), ศุภกร จันทราวุฒิกร (2562), พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563), เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564), ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) โดยนำมาสังเคราะห์และได้ค่าความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป มาเป็นคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย ซึ่งประกอบด้วย 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความเคารพ 4) ความไว้วางใจ 5) ความรับผิดชอบ จากนั้นนำมาวิเคราะห์และปรับประยุกต์ใช้เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้นำเพื่อทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการด้วยอำนาจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือ ภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการทำงานของบุคคลทีมีอิทธิพลในการจูงใจคนอื่นให้ร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

1.7.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมธรรม หมายถึง พฤติกรรมของความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรมอันเหมาะสมก่อเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานที่ดีแสดงออกผ่านการกระทำและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ทุกคนเห็นว่าตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความดีมีเหตุผล มีความชอบธรรม มุ่งประโยชน์และความสุขขององค์การตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1) ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่ลำเอียง เป็นกลาง เที่ยงธรรม มีการปฏิบัติต่อครูและบุคลากรอย่างเสมอภาค ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

2) ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมาด้วยความเป็นจริง เปิดเผยและโปร่งใส เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น ยอมรับเมื่อกระทำความผิดทำตามสัญญาหรือข้อตกลง กฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลง ปราศจากการใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง การไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว

3) ด้านความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง เคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน การเป็นมิตรต่อผู้อื่น ความตระหนัก ซาบซึ้ง รู้ถึงคุณความดีที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่นหรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดการยอมรับนับถือด้วยใจจริงแล้วแสดงความนับถือด้วยความอ่อนน้อม อ่อนโยนอย่างเหมาะสม

4) ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย เอาใจใส่ใจ แนะนำ และช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมขององค์กร เต็มใจที่จะปกป้องครูและบุคลากรอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และตัดสินในทางที่จะก่อให้เกิดผลดี ก่อให้เกิดความไว้วางใจของบุคลากร

5) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ ทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่

1.7.3 แนวทางการพัฒนา หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากลักษณะการแสดงออกทางการประพฤติเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

1.7.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

1.7.5 ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

1.7.6 อายุ หมายถึง อายุของตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ช่วงอายุ คือ 1) น้อยกว่า 35 ปี 2) 35 – 45 ปี และ 3) มากกว่า 45 ปี

1.7.7 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

1.7.8 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ 1) น้อยกว่า 5 ปี 2) 5 – 10 ปี และ 3) มากกว่า 10 ปี

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ผลการวิจัยจะได้ข้อมูลให้กับสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

1.8.2 หน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานการพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
  2.1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
  2.1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา
  2.1.3 หลักการและกระบวนการการบริหารการศึกษา
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
  2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
  2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
  2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
  2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
  2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
  2.3.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
  2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

Greenwood (1965) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาดำเนินงานภายในองค์การซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการ คือ บุคลากร เงิน วัสดุสิ่งของ อำนาจ เวลา กำลังใจในการทำงาน และความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงประสานงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

Herbert A. Simon (1966) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการวางแผนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่างร่วมกัน

Gibson and Ivancevich (1971) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกถึงการกระทำหรือการปฏิบัติการบางอย่าง ซึ่งมีกระบวนการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยการร่วมมือกับผู้อื่น และมีการประสานงานร่วมกันในกลุ่ม หรือในองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือขององค์การนั้น ๆ

Good (1973) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ว่าเป็นการสั่งการ การควบคุม ดูแลงาน และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเหล่านั้นนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษาได้ตรงเป้าหมายทุกประการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาขอโรงเรียนได้อย่างเด่นชัดเป็นรูปธรรมและมีความเป็นไปได้อย่างชัดเจนซึ่งใช้ความพยายามต่าง ๆ ในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่คนเงินวัสดุสิ่งของการประเมินผลและการจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและนักเรียนมีคุณภาพอันพึงประสงค์ของสังคม

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 42) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษา ว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) อาชีพหนึ่ง เพราะการบริหารการศึกษาดาเนินการตามเกณฑ์วิชาชีพชั้นสูงอื่น กล่าวคือ มีลักษณะการบริหารเฉพาะของตนแตกต่างจากวิชาชีพอื่น มีความอิสระในการบริหาร ใช้วิถีแห่งปัญญาศึกษาวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง มีการศึกษามากพอ คือระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีองค์กรวิชาชีพควบคุม ดูแลและตรวจสอบ มีจรรยาบรรณวิชาชีพเฉพาะ นอกจากนี้ยังมีการเลือกสรรและกลั่นกรองคุณสมบัติ และเกณฑ์มาตรฐานอื่นเป็นอย่างดี ผู้ที่จะเข้าถึงอาชีพการบริหารการศึกษาจึงเหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารการศึกษามืออาชีพอย่างแท้จริง

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 19) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการร่วมมืออย่างมีจุดหมาย เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไป ให้เป็นคนดีมีคุณภาพ สามารถประกอบภารกิจต่าง ๆ ในสังคม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องอาศัยการจัดการ การพิจารณา วินิจฉัย และวางแผน สั่งการ ติดตาม ควบคุม ประเมินผล หาแนวทางแก้ไข และปรับปรุงให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

ปารณีย์ ณ นคร (2564, หน้า 30) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่ผู้บริหารร่วมมือกับครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนการจัดการเรียนรู้และดำเนินกิจกรรมการบริหารการศึกษาด้านต่าง ๆ เพื่อมุ่งให้เกิดผล

สัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนและเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มผู้บริหารเพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

Sergiovanni & Carver (1980) การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญตอโครงสร้าง กระบวนการและวิธีการของครูผู้สอน นักเรียน และเนื้อหาสาระของหลักสูตร อีกทั้งสงผลใหการปฏิบัติภารกิจของกลุ่มประสบความสำเร็จและมีการพัฒนา

Campbell et al. (1983) กล่าววา การบริหารสถานศึกษามีสวนสำคัญในการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ดังนี้ 1) การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลในการพัฒนาเป้าหมายและนโยบายสถานศึกษา 2) การบริหารสถานศึกษามีสวนสำคัญในการกระตุนใหมีการพัฒนาโครงการต่าง ๆ เพื่อช่วยใหเป้าหมายของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ 3) การบริหารสถานศึกษาช่วยกำหนดวิธีการและประสานงานในการดำเนินโครงการไปปฏิบัติ 4) การบริหารสถานศึกษามีสวนสำคัญในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนโครงการใหประสบความสำเร็จ

ธีระ รุญเจริญ (2545) การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบเพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์เพราะว่าการดำเนินงานมิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จผู้ร่วมงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญาความสามารถ ความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกันจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำเทคนิควิธีและกระบวนการการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) ได้สรุปสาระสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาที่เป็นหัวใจสำคัญไว้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ปฏิรูประบบการศึกษา ให้สอดรับซึ่งกันและกันทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย 2) ปฏิรูปการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญแก่หลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น เนื้อหาสาระวิธีการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน 3) ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งหน่วยงานรัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนโดยเน้นการกระจายอำนาจ 4) ปฏิรูปครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยถือว่าเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงเน้น

มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 5) ปฏิรูปทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา เพื่อระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้เพื่อจักการศึกษา จัดสรรทรัพยากรให้ผู้เรียนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม มีแบบการบริหารทรัพยากรที่มีความคล่องตัวอย่างมีประสิทธิภาพตรวจสอบได้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอยางต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2557) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนันเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุก ๆ ทางในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในฐานะที่เป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างมีระบบตามมาตรฐานและคุณภาพ ทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.3 หลักการและกระบวนการการบริหารการศึกษา

ในการบริหารการศึกษาซึ่งดาเนินงานต่าง ๆ โดยกลุ่มบุคคลเพื่อจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้น จึงต้องจัดในรูปของกระบวนการ คือ มีการจัดลำดับขั้นตอนกิจกรรม รวมทั้งบทบาท หน้าที่ และความสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนเป็นไปอย่างเหมาะสมชัดเจน และเป็นระบบ การบริหารสถานศึกษาที่ดีจึงจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการบริหาร ซึ่งมีนักบริหารได้กล่าวถึงกระบวนการเกี่ยวกับการบริหารไว้ ดังนี้

Gregg (1967) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทั้งใน ด้านการบริหารทั่วไปและการบริหารการศึกษา 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การตัดสินใจสั่งการ (Decision-making)
2. การวางแผน (Planning)
3. การกำหนดอำนาจหน้าที่หรือการจัดองค์การ (Organizing)

4. การเสนอรายงานหรือการสื่อข้อความ (Communicating)

5. การใช้อิทธิพล (Influencing)

6. การประสานงาน (Coordinating)

7. การประเมินผลงาน (Evaluation)

Ramseyer and et al. (1995) ได้กล่าวถึง กระบวนการของการบริหารสถานศึกษาไว้โดยแบ่งตามงานไว้ 8 ประเภท ดังนี้

1. งานพัฒนาการสอนและหลักการ

2. งานธุรการ การเงินและการบริการต่าง ๆ ของโรงเรียน

3. งานเป็นผู้นำชุมชนที่ตั้งอยู่

4. งานบุคคล

5. งานอาคารสถานที่

6. งานจัดการรถรับส่งนักเรียน

7. งานจัดระบบบริหารโรงเรียน

8. งานปกครองดูแลนักเรียน

ศานติศุกร์ ตุลา (2556) กล่าวถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม โดยกล่าวถึงหลักการบริหารทั่วไป 14 ข้อของ Fayol ทำให้ต่อมา Luther Gulick ได้นำมาปรับต่อยอดเป็นที่รู้จักกันดีในตัวอักษรย่อที่ว่า “POSDCoRB” กลายเป็นคัมภีร์ของการจัดองค์การในต้นยุคของศาสตร์การบริหาร ซึ่งตัวย่อแต่ละตัวมีความหมายดังนี้

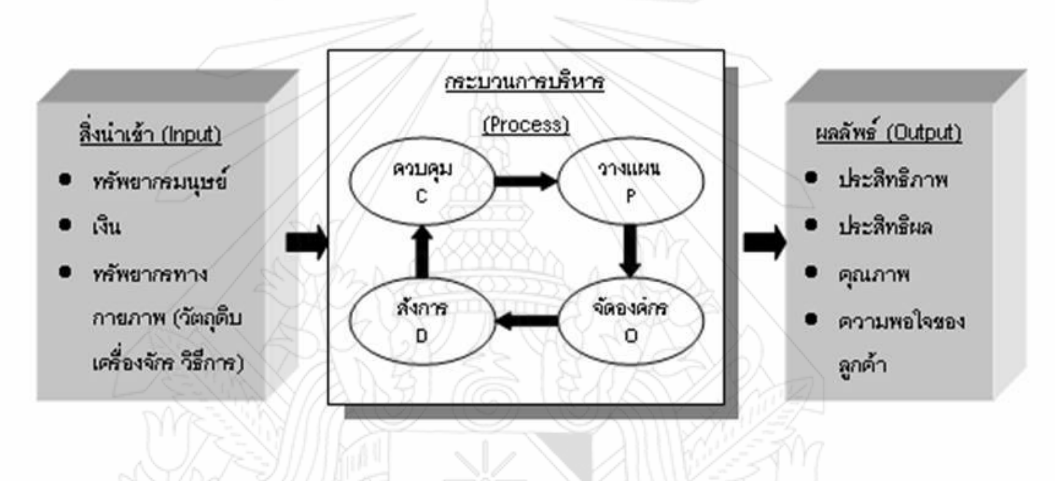
P – Planning	หมายถึง	การวางแผน
O – Organizing	หมายถึง	การจัดองค์การ
S – Staffing	หมายถึง	การจัดคนเข้าทำงาน
D – Directing	หมายถึง	การสั่งการ
Co – Coordinating	หมายถึง	ความร่วมมือ
R – Reporting	หมายถึง	การรายงาน
B – Budgeting	หมายถึง	งบประมาณ

กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาเป็นการประยุกต์กระบวนการบริหารเข้ามาใช้ในการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย การตัดสินใจ การวางแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ การจัดสรรทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงานและการปรับปรุง รวมทั้งกระตุ้นหรือการจูงใจ

กระบวนการบริหารการศึกษา จึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารทุกระดับ ซึ่งรวมถึงผู้บริหารการศึกษาด้วย

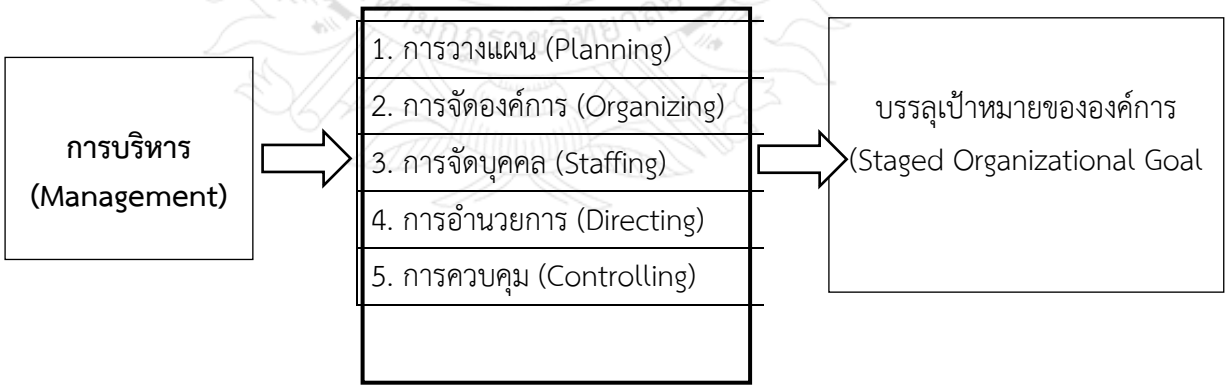
กระบวนการบริหาร คือ งานหรือกิจกรรมทางการบริหาร ที่ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบและดำเนินการ เพื่อให้การบริหารบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า หน้าที่ทางการบริหาร (Administrative Functions/Management Functions) ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการบริหารหรือหน้าที่ทางการบริหาร มีหลายทฤษฎี แต่ทฤษฎีที่นิยมมาก ในปัจจุบัน มักจะกำหนดกระบวนการบริหารเป็น 4 - 5 ขั้น ดังภาพ

กระบวนการบริหาร 4 ขั้น



ภาพที่ 2.1 กระบวนการบริหาร 4 ขั้น

การบวนการบริหาร 5 ขั้น



ภาพที่ 2.2 กระบวนการบริหาร 5 ขั้น

และสรุปเนื้อหาของแนวคิด Henry Fayol นักวิชาการเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศส ผู้เป็นต้นกำเนิดในการเสนอองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการ 5 ประการ ที่เรียกว่า POCCC ไว้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การสร้างทางเลือกหรือแนวดำเนินการ ไว้ล่วงหน้าเพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงาน และระบุหน้าที่โดยการผสานระหว่าง วัตถุ คนและเงิน

3. การบังคับบัญชา (Commanding) การทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่มีการกำหนดไว้ ซึ่งการบังคับบัญชาที่ดีนั้นจะต้องมีการสื่อสาร 2 ทาง กล่าวคือ การยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้

4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติงานและช่วยสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสารระว่างกัน เพื่อให้การทำงานสำเร็จ

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การติดตามการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ธีระรัตน์ คันธิวงศ์ (2560) กระบวนการบริหารการศึกษา คือ แนวทาง เทคนิคหรือวิธีการที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยเริ่มต้นจาก การวางแผนการจัดองค์ การการสั่งการและการควบคุม ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกันไป

นรมน ขันตี (2563) กระบวนการของการบริหารสถานศึกษาเป็นขั้นตอนและหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนโดยมีการแบ่งงานออกฝ่ายต่าง ๆ ตามกระบวนการหลัก คือ การวางแผน การจัดสรรทรัพยากร การประสานความร่วมมือ การควบคุม และการประเมินผลบริหารสถานศึกษาตามกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ ดั้งนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องทราบถึงกระบวนการทุกขั้นตอนในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารการศึกษา หมายถึง แนวทาง เทคนิค หรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายให้สำเร็จด้วยกระบวนการ ดังนี้ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การควบคุม (Controlling)

ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 8-12) ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารและการจัดการสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหาร งานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยแต่ละด้านมีขอบข่ายภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ด้านการบริหารวิชาการ งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการโดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและ การมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทาให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้ง วัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยมีขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.9 การนิเทศการศึกษา

1.10 การแนะแนว

1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านการบริหารงบประมาณ การบริหารงานงบประมาณเป็นภารกิจที่สำคัญในการสนับสนุนกิจการต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งเป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับงบประมาณและสินทรัพย์ รวมถึงการจัดหารายได้จากการบริการ เพื่อสนับสนุนให้การบริหารจัดการศึกษาและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นไปตามแผนงานและแผนปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิด

ประสิทธิผล โดยมีความพร้อมในการบริหารแบบมุ่งเน้นผลงานอิสระคล่องตัว ถูกต้องตามกฎ, ระเบียบ, ข้อปฏิบัติ, ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีอย่างถูกต้องทุกประการ ภายใต้ความคุ้มค่า ประหยัด โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาลและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ โดยมีขอบข่ายการบริหารงบประมาณ ดังนี้

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณ

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้าง

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.14 การจัดหาพัสดุ

2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ต้องส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ภายใต้กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ กฎหมายที่กำหนด เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจของสถานศึกษา โดยมีขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ดังนี้

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.6 การลาทุกประเภท

3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.12 การออกจากราชการ

3.13 การจัดระบบและการจัดทาทะเบียนประวัติ

3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

4. ด้านการบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลัก ในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริหารการศึกษามุ่งพัฒนาสถานศึกษา ให้ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้การบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กร ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีขอบข่ายการบริหารทั่วไป ดังนี้

4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.8 การดำเนินงานธุรการ

4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.10 การจัดทำสามะโนผู้เรียน

4.11 การรับนักเรียน

4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา

4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.15 การทัศนศึกษา

4.16 งานกิจการนักเรียน

4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

สรุปได้ว่า การจัดระบบและการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แบ่งระบบการบริหารที่สำคัญออกเป็น 4 งาน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป ซึ่งมีงานบริหารวิชาการเป็นงานหลักในการบริหารสถานศึกษา ส่วนงานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป เป็นงานสนับสนุนให้ระบบบริหารสถานศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงความหมายของผู้นำ บทบาทและหน้าที่ของผู้นำความหมายภาวะผู้นำ และแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ มีประเด็นที่น่าสนใจศึกษา ดังนี้

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

Nelson and Quick (1997, p. 346) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) ว่าหมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน

Greenberg and Baron (1997, p. 498) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่ม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์การได้กำหนดไว้

Schermerhorn (2002, p. 336) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการบันดาลใจ (Inspire) ให้บุคคลอื่นทางานจนประสบผลสำเร็จ

Schermerhorn, Hunt and Osborn (2005, p. 241) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นลักษณะเฉพาะของการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal influence) เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

Roung (2007, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งผู้นำพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม จูงใจสมาชิกขององค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ รักษาความสัมพันธ์ด้านความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมตลอดจนขอความร่วมมือ และการสนับสนุนจากภายนอกองค์การ

Dubrin (2010, p. 198) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ

พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์ (สาคร ชิตงฺกโร) และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557, หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กลุ่มคนและสมาชิกของกลุ่มมีความสัมพันธ์ภายในต่อกันอย่างสม่ำเสมอภายใต้สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่มีสมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือมากกว่าถูกกำหนดหรือยอมรับให้เป็นผู้นำ (Eader) เนื่องจากมีความแตกต่างในด้านต่าง ๆ จากบุคคลอื่น ๆ ของกลุ่ม ซึ่งส่วนมากผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม (Followers) ในกลุ่มหรือบุคคลอื่น ๆ โดยมีการปฏิสัมพันธ์กัน ติดต่อสื่อสารกันเพื่อให้มีทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรมหรือด้านอื่น ๆ ไปในทิศทางที่ทำให้จุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์การประสบความสำเร็จ ภาวะ ผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมายร่วมกัน

คำพร กองเตย (2560, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำ ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบันดาลใจ ให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่น

และสนับสนุนบุคคลที่มีความปรารถนาจะทำงาน ให้แสดงออกทางพฤติกรรม สามารถทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานร่วมกันกำหนดไว้

พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่น การจูงใจให้บุคคลอื่นเชื่อถือศรัทธา และยอมรับจนสามารถมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ สติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์กรมีอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น ๆ ภายในองค์กรนั้น ๆ มีหน้าที่ในการสั่งการ วางแผน แนะนำ ชี้แนะหรือปฏิบัติ และมีความสามารถในการนำพากลุ่มหรือองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้

อับดุลฮาเร็ม ยูโซ๊ะ (2565, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นทางการหรือไม่มีตำแหน่งเป็นทางการก็ได้เป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น อย่างมีทักษะกระบวนในการดำเนินการในการใช้อำนาจและอิทธิพลดลใจทำให้ผู้อื่นปฏิบัติงานหรือคล้อยตามผู้นำด้วยความเต็มใจ

จากการศึกษาข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้นำเพื่อทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการด้วยอำนาจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือ ภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการทำงานของบุคคลที่มีอิทธิพลในการจูงใจคนอื่นให้ร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

Eisenhower (1968, p. 74) กล่าวถึง ผู้นำคือ ผู้ที่สามารถโน้มนำให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ผู้นำนั้นต้องการด้วยความเต็มอกเต็มใจ มาจากการที่ผู้อื่นก็มีความต้องการจะกระทำสิ่งนั้น ๆ

Skye Schooley (2022) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้ องค์กรที่มีผู้บริหารมีภาวะผู้นำ จะช่วยให้ทีมงาน หรือองค์กรประสบความสำเร็จ ผู้นำที่ดีจะสร้างบรรยากาศให้น่าอยู่ สภาพแวดล้อมการทำงานได้ดี และให้อิสระทางความคิด สามารถร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ รวมทั้งพร้อมให้ และรับข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้

ชนธัญ ติ๊บเมืองมา (2560, หน้า 31) กล่าวถึง ภาวะผู้นำมีความสำคัญว่า ผู้นำและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันตามคุณสมบัติและคุณลักษณะในตัวบุคคล ถ้าผู้นำมีภาวะผู้นำก็สามารถที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมจากผู้ตามด้วยความเต็มใจเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เนื่องจากผู้นำจะเป็นผู้กำหนดปัญหา ตัดสินใจ วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งในภาวะผู้นำเป็นทักษะที่บุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ จากการฝึกฝนความสามารถในการใช้อำนาจและเป็นผู้ที่ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดี และเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

เพ็ญนภา ศรีแปลก (2563, หน้า 17) กล่าวถึง ภาวะผู้นำว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารทุกระดับในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่มีความสามารถริเริ่ม สร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็น เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564, หน้า 24) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จโดยมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีงาม กับคนในองค์กร มีการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อการขับเคลื่อนองค์กรให้ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วิรัตน์ ธรรมโหร (2564, หน้า 23) ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหารองค์การ สามารถดลบันดาลใจให้บุคคลอื่นมีความคล้องตามและสร้างบรรยากาศการของการทำงานภายในองค์การที่ดี ทำให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด

ธัญญามาศ แดงสีดา (2565, หน้า 30) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำมีความสำคัญกับผู้บริหาร ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่ช่วยในการบริหาร การจัดการ การบวนการดำเนินงาน มีอิทธิพล ต่อบุคลากรและผู้ร่วมงานในองค์กร ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สมาชิกในองค์กร เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน เพื่อเป้าหมายสูงสุดแก่องค์กร

ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565, หน้า 19 - 20) ภาวะผู้นำมีความสำคัญ คือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ผู้นำและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันตามคุณสมบัติและคุณลักษณะในตัวบุคคล ถ้าผู้นำมีภาวะผู้นำก็สามารถที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ ผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่มีความสามารถริเริ่ม สร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็น เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

จากการศึกษาข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งภาวะผู้นำ จะต้องมาควบคู่กับการบริหาร ถ้าผู้บริหารขาดภาวะผู้นำ จะไม่สามารถควบคุม ผู้ร่วมงานได้

ขาดการเคารพนับถือ และสุดท้ายส่งผลเสีย ผลกระทบต่อองค์กรมากที่สุด เพราะฉะนั้นภาวะผู้นำเป็นส่วนที่ช่วย ประสาน สร้างความสัมพันธ์อันดี กระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เกิดการร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงาน มีเป้าหมายหลักเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory) ผู้วิจัยศึกษาเพื่ออธิบายแง่มุมของผู้นำในเชิงปฏิบัติเพื่อสามารถเข้าใจ ทำนาย หรือควบคุมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนาจำแนกเป็น 4 กระบวนทัศน์หลักคือ

1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (The Trait Theory)

การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำระยะเริ่มแรกมีความเชื่อพื้นฐานว่าผู้นำเป็นคุณลักษณะ ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดไม่ได้เกิดมาจากการฝึกหัดภายหลัง (Leader are Born,not Med) ในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำนั้นได้มีความพยายามศึกษาโดยใช้วิธีการสำคัญ 2 วิธี คือ 1) ใช้วิธีโดยการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำกับคุณลักษณะของคนที่ไม่ใช่ผู้นำ เพื่อค้นหาความแตกต่างด้านคุณลักษณะอย่างเคร่งครัด 2) ใช้วิธีโดยการเปรียบเทียบของผู้ที่ประสบความสำเร็จกับคุณลักษณะของผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จและวิเคราะห์คัดสรรคุณลักษณะเด่นออกมาจากผู้นำออกมา ดังนี้ คุณลักษณะของบุคคล หมายถึง คุณลักษณะทางกายภาพ เช่น รูปร่างส่วนสูง น้ำหนักหน้าตา, คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่น ความเป็นคนเปิดเผย ร่าเริง มีอุดมการณ์ความคิดริเริ่ม, คุณลักษณะด้านทักษะและความสามารถ เช่นระดับสติปัญญา ความสามารถเชิงเทคนิคในงานที่รับผิดชอบ เป็นต้น, คุณลักษณะด้านสังคม เช่น มนุษยสัมพันธ์ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นต้น ในตะวันตกได้มีการศึกษาค้นคว้า ตั้งแต่ทศวรรษ1930 เรื่อยมาเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ, ด้านสังคมและด้านสติปัญญาเพื่อหาคำตอบว่า คนที่เป็นผู้นำแตกต่างจากคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยพบคุณลักษณะสำคัญของคนที่เป็นผู้นำมี 6 ประการ ได้แก่ 1) ความมีพลังและความทะเยอทะยาน 2) ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น 3) ความซื่อสัตย์ยึดมั่นในหลักการ 4) ความเชื่อมั่น ตนเอง 5) ความเฉลียวฉลาด 6) ความรอบรู้ในงานทั้งหมดนี้เป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพของผู้นำมีมากกว่าคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำ แต่อย่างไรก็ตามเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่ามีคนจำนวนมากที่มีลักษณะเป็นผู้นำในขณะที่ไม่ได้เป็นผู้นำ นอกจากนั้นยังมีผู้นำจำนวนมากที่ไม่ได้ลักษณะดังกล่าวด้วย (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2544, หน้า 44-45)

Reddin (1970, p. 204) ได้กล่าวว่า การศึกษาภาวะผู้นำแนวนี้จุดอ่อนตรงที่ไม่สามารถหาคุณลักษณะ ที่ดีที่สุดที่จะนำไปใช้ให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ได้

Vroom (1976, pp. 152-155) ได้สนับสนุนแนวคิดนี้ว่า การศึกษาเพื่อค้นหาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ไม่ประสบความสำเร็จเพราะไม่อาจชี้ให้เห็นคุณลักษณะใด ๆ ที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังบัญชาอย่างแน่นอน

Bannard (1996, pp. 92-102) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ผู้นำต้องมีลักษณะดังนี้ มีความสดชื่นและอดทนทำงานด้วยความสุขสนุกสนาน มีความสามารถในการตัดสินใจได้ดี มีความสามารถในการจูงใจคน ทั้งนี้เพราะผู้นำจะต้องชักชวน หรือโน้มน้าวให้ทำงานร่วมกัน โดยมุ่งเน้นที่วัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นหลัก อีกทั้งยังต้องมีความรับผิดชอบสูง มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเองให้มั่นคง เมื่อถูกตำหนิ ไม่หนีงานแต่มุ่งมานะทำงานเพื่องานนั้นสำเร็จลงได้ อย่างสมบูรณ์ สุดท้ายผู้นำจะต้องมีสติปัญญาเฉียบแหลมสามารถเรียนรู้อะไรได้เร็ว ตลอดจนมีความรอบรู้ในทุกแขนง

จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะไม่ใช่แค่เพียงคุณลักษณะที่มีมาตั้งแต่กำเนิด แต่ผู้นำยังต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลิกภาพที่มาแต่กำเนิดให้เป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบมากขึ้นอีกด้วย

2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (The Behavioral Leadership Theory)

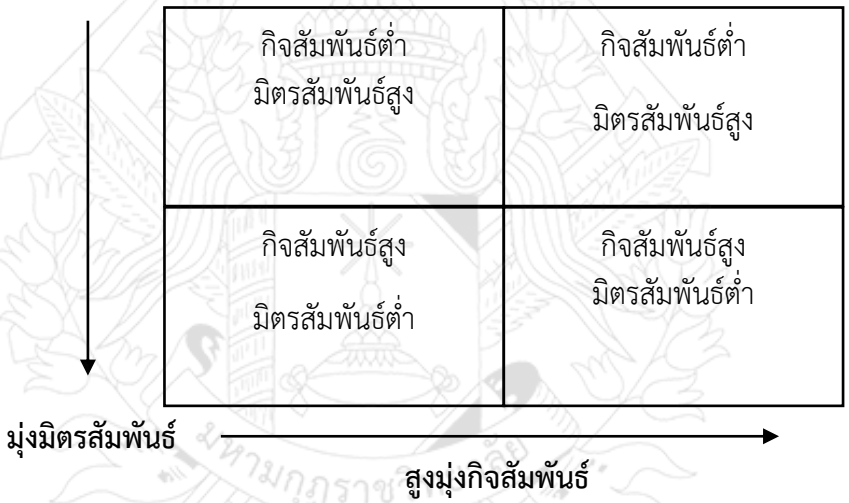
ปลายทศวรรษ 1940 นักวิจัยส่วนใหญ่ปรับเปลี่ยนการศึกษาภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นด้านคุณลักษณะไปสู่การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกระบวนการและกิจกรรมของผู้นำซึ่งสามารถมองเห็นได้ชัดเจน ซึ่งเรียกว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยพิจารณาว่า พฤติกรรมใดบ้างที่ผู้นำประสบความสำเร็จแตกต่างจากจากผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม เป็นการพยายามที่จะตอบคำถามที่ว่าผู้นำประสบความสำเร็จมีพฤติกรรมอย่างไร ความเชื่อพื้นฐานในการศึกษาพฤติกรรม ของผู้นำจึงปรับจากความเชื่อที่ว่าผู้นำเกิดมาเพื่อนำ (Leader are Born, not Made) ที่เชื่อกันมาในยุคแรกสู่แนวคิดใหม่ที่เชื่อว่าผู้นำสามารถศึกษาเรียนรู้ เพื่อเป็นผู้นำที่ดีได้ (Lern to be Leaders) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม มีหลายแนวคิด เช่นการศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State Stadies) การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Stadies) ทฤษฎีตาข่ายผู้นำ (Leader Gird)

ภาวะผู้นำตามความคิดของมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท (The Ohio State Stadies) คณะวิจัยของโอไฮโอสเตท (Ohio State Stadies) ในสหรัฐอเมริกา นำโดยสต็อกดิลล์ (Stogdill, 1974) ได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อค้นหามิติสำคัญในการแสดงออกด้านพฤติกรรม ของผู้นำโดยนำเสนอมิติพฤติกรรมผู้นำอย่างหลากหลายจากการใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมลู ที่ชื่อว่าแบบสอบถามพรรณนาพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior Description Questionnaire : LBDQ) การศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยโดนจำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ ด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และด้านมิตรสัมพันธ์ (consideration)เป็นครั้งแรกที่เน้นความสำคัญทั้งของงานและคนในการประเมินพฤติกรรมของผู้นำ

1. พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตาม โดยมุ่งความสำเร็จขององค์กรในเรื่องเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของงานและองค์กร การกำหนดคุณลักษณะที่ต้องการ การกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตาม การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีสื่อสาร การกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงาน เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำ ที่มุ่งความสำเร็จของงานโดยผู้ตามมีโอกาสได้เรียกร้องหรือเสนอเงื่อนไขการทำงานได้น้อย

2. พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความรู้สึก ไวต่อการรับรู้ต่อผู้ตามในแง่ให้การยอมรับถึงความรู้สึก ความคิด การให้ความไว้วางใจ การแสดงความชื่นชม และรับฟังปัญหาของผู้ตามอย่างตั้งใจ การแสดงความเอื้ออาทรห่วงใยต่อปัญหาและความต้องการของลูกน้อง เป็นต้น

จากพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้านดังกล่าว เมื่อนำมาผสมผสานกันทำให้ได้แบบผู้นำ (Leadership Style) ขึ้น 4 แบบ ดังภาพ



ภาพที่ 2.3 แบบผู้นำตามทางการศึกษาภาวะผู้นำของโอไฮโอเสตท (Stogdill, 1974)

จากการที่ผู้นำมีพฤติกรรมทั้ง 2 ลักษณะ ทั้งกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และมิตรสัมพันธ์ (Consideration) จะก่อให้เกิดการตอบสนองจากผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่สรุปได้ดังนี้

1. หากผู้ตามในสถานการณ์ที่มีความกดดันสูง (Presser) เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกำหนดเวลาหรือภารกิจที่ขาดความชัดเจน หรือมีการคุกคามจากภายนอก พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์จะทำให้ผู้ตามมีความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

2. งานที่มีวิธีปฏิบัติที่มีความชัดเจนและกำหนดไว้อย่างแน่นอนการใช้พฤติกรรมแบบมิตรสัมพันธ์ จะช่วยให้ผู้ตามมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น ในขณะที่ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งกิจสัมพันธ์มากขึ้นจะทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน

3. หากผู้ตามขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เช่นขาดความรู้ ขาดความเข้าใจในงานหรือเป้าหมายของงาน และมีวิธีปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งกิจสัมพันธ์จะมีความหมายต่อการปฏิบัติงานของผู้ตามมากขึ้น

โดยสรุปแล้วการมีภาวะผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์หรือมุ่งมิตรสัมพันธ์ แบบไหนจะดีไปกว่ากันนั้น ไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจน เพราะแต่ละแบบจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์และเวลา ลักษณะงานเป็นหลัก ดังนั้น งานจะบรรลุผลสำเร็จนั้นอยู่ทีองค์ประกอบอื่นร่วมด้วยไม่ได้อยู่ที่ แบบมุ่งกิจสัมพันธ์หรือมุ่งมิตรสัมพันธ์เสมอไป

ภาวะผู้นำตามแนวคิดของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Stadies) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะพฤติกรรมผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (The Michigan Leadership Stadies) ซึ่งเกิดขึ้นใกล้กับมหาวิทยาลัยโอไฮโอเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ขบวนการของกลุ่มและการวัดการทำงานกลุ่มการหาข้อมลู เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้จัดการ โดยวิธีการรวบรวมจากการสัมภาษณ์และการใช้แบบสอบถาม โดยมีวัตถุประสงค์คือ การวัดผลิตผลของกลุ่มเพื่อใช้เป็นสาเหตุในการปฏิบัติงานของผู้บริหารซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ที่แตกต่างกันในพฤติกรรมของการจัดการ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 74-78) สรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการมุ่งความสัมพันธ์ที่งาน (Task-oriented Behavior) เป็นผู้นำที่มุ่งความสำคัญที่ความสำเร็จของงานผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ซึ่งมุ่งที่การทำงานต่าง ๆ เช่นการวางแผนการกำหนดตารางเวลาปฏิบัติงาน การประสานงานในกิจกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดหาวัตถุดิบที่จำเป็น การจัดหาเครื่องมือ การให้ความช่วยเหลือด้านเทคนิคต่างๆรู้จักการให้แนวทางกำหนดเป้าหมายการทำงานพฤติกรรมการปรับตัวให้เข้ากับงานนี้นับว่าเป็นการค้นพบที่สำคัญตามทฤษฎีของมหาวิทยาลัยมิชิแกนที่ได้ศึกษา

2. พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์กับพนักงาน (Relationship-oriented Behavior) เป็นผู้นำที่ให้ความสนใจกับคน (มุ่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล) ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน มักไม่มีการใช้มนุษยสัมพันธ์ จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพของผู้บริหารแต่ละรายต้องขึ้นอยู่กับการคำนึงถึงผู้อื่นด้วย โดยการให้การสนับสนุนและการให้ความช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชา รูปแบบของพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความไว้วางใจ ความมั่นใจ การแสดงความเป็นมิตร การให้ความสนใจเพื่อที่จะให้เข้าใจถึงปัญหาและการช่วยพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้คำแนะนำที่ดีในการ

ทำงาน สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีควรตั้งเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงถือว่าเป็นลักษณะผู้นำที่ดี

ภาวะผู้นำตามแนวคิดของมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด ในปี พ.ศ. 1974 มีการสืบค้นที่ได้รับการยอมรับของห้องปฏิบัติการคณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Laboratory of Social Relations at Harvard University) ภายใต้การชี้แนะของโรเบิร์ตเบลล์ (Robert F.Bales) จุดมุ่งหมายของงานนี้กำหนดขึ้นเป็นโครงการเล็ก ๆ ภายใต้เงื่อนไขของการปฏิบัติการ และเพื่อศึกษาพฤติกรรมสังคม โดยการสังเกตพฤติกรมโดยตรง Hoy &Miskel (1991, pp. 269-270) จากการค้นพบครั้งนี้ได้ข้อสังเกตว่า ผู้นำมี 2 รูปแบบคือ

1. ผู้นำที่มุ่งทำงาน (Task Leader)
2. ผู้นำที่มุ่งสังคม (Social Leader)

การวิจัยครั้งนี้มีผลกระทบต่อผู้ที่ได้ศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วยนักศึกษาที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยที่เป็นผู้นำองค์กร ถึงแม้จะมีความแตกต่างในหน่วยงานของการวิเคราะห์และชนิดของการวิจัยแต่ก็ยืนยันไม่เปลี่ยนแปลง ผู้นำ 2 รูปแบบนี้อยู่ในระบบกลุ่มสังคม การค้นพบครั้งนี้จึงมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (The Situational Leadership Theory)

ในศตวรรษที่ 1790 เริ่มมีการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์โดยมีความเชื่อว่าพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลจะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ จากสถานการณ์หนึ่งไปสู่สถานการณ์หนึ่ง ซึ่งการเป็นผู้นำที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสถานการณ์จึงทำให้การศึกษาแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์คิดขึ้นอย่างกว้างขวางและมีทฤษฎีที่สำคัญคือ

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณของฟีดเลอร์ (Fiedier’s Situational) มีทัศนะว่า ผู้นำมีระดับการมุ่งงานและการมุ่งคนต่างกันความแตกต่างนี้ทำให้ผู้นำที่ได้ดีในสถานการณ์หนึ่งมากกว่าไปอีกสถานการณ์หนึ่ง ทฤษฎีนี้พยายามจะชี้ให้เห็นว่าสถานการณ์แบบไหนที่ผู้นำสามารถจะกระทำได้ดีที่สุด จึงได้จำแนกภาวะผู้นำเป็นสองรูปแบบคือ แบบมุงสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน (Relationship & Task Leader) โดยใช้เครื่องวัดลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Traits) ที่เรียกว่า “The Least-Preferred Coworker (LPC) Scales”เครื่องมือนี้ประกอบด้วยคำคุณศัพท์ บนขั้วสองขั้ว ใช้ถามผู้นำว่า “บุคคลที่ทำงานด้วยได้ดีน้อยที่สุดเป็นคนอย่างไร” โดยทำเครื่องหมายบนตัวเลข 1 - 8 ในแต่ละชุด

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เซย์และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard’s Situation Leadership Theory) Hersey & Blanchard (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2548, หน้า 297) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้น ในระยะแรกเรียกว่าทฤษฎีวงจรชีวิตของภาวะผู้นำ (Life – Cycle Theory of Leadership)ได้แบ่งพฤติกรรมออกเป็นสองมิติ เช่นเดียวกับการศึกษาวิจัยที่รัฐโอไอโอ คือพฤติกรรมมุ่งงาน(Ask Behavior) ซึ่งผู้นำจะให้บุคคลหรือกลุ่มได้ทำหน้าที่และมีความรับผิดชอบใน

งานว่า จะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อไหร่ และทำที่ไหนเป็นต้น และพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ (Relationship Behavior) ซึ่งผู้นำจะให้การติดต่อสื่อสารแบบสองทางหรือมากกว่าพฤติกรรมใดจะเหมาะกับสถานการณ์ใด พิจารณาจากความพร้อม(Readiness)ของผู้ใต้บังคับบัญชาใน 2 ด้าน คือ ด้านความสามารถ (Ability) ดูจากความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ที่จำเป็นสำหรับงาน ด้ายความเต็มใจ (Willingness) ที่จะทำให้งานสำเร็จ ดูจากความเชื่อมั่น ความมีพันธะผูกพันและแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น ความพร้อมเหล่านี้จะแบ่งได้ 4 ระดับที่ต่อเนื่องกัน คือ ระดับต่ำ (R1) ระดับต่ำถึงปานกลาง (R2) ระดับปานกลางถึงสูง (R3) และระดับสูง (R4) ในแต่ละระดับมีเส้นโค้งตัดผ่าน ซึ่งจะชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมใดจะเหมาะสมกับความพร้อมระดับใดเป็นถาวะผู้นำ 4 รูปแบบดังนี้ 1) แบบกำกับ (Telling) ต้องกำหนดสิ่งที่จะทำและวิธีการดำเนินงานให้กำกับและควบคุมอย่างใกล้ชิด ในสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพร้อมต่ำ ไม่มีความสามารถ ไม่เต็มใจหรือจะมีความเสี่ยงเกินไปถ้าให้ความรับผิดชอบงานนั้น 2) แบบขายความคิด (Selling) อธิบายถึงสิ่งที่จะทำและให้โอกาสในการทำความเข้าใจในงานที่จะทำนั้น ใช้ในสถานการณ์ ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสามารถแต่มีความเต็มใจ หรือมีความมั่นใจที่จะทำงานนั้น 3) แบบมีส่วนร่วม (Participating) เน้นการติดต่อสองทางและความร่วมมือใช้สถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถที่จะรับผิดชอบงานแต่ไม่มีความเต็มใจหรือความเสี่ยงเกินไปที่จะทำงานนั้น 4) แบบมอบอำนาจ (Delegating) ให้ความเป็นอิสระในการทำงานมาก ใช้กับสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถ มีความเต็มใจหรือความมั่นใจที่จะทำงานนั้น

ทฤษฎีผู้นำวิถีทาง - เป้ าหมายเป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ซึ่งเป็นผลมาจากงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ พัฒนาโดย House & Mitchell (1974, p. 81-97) เป้ าหมายของทฤษฎีนี้คือ การส่งเสริมการเพิ่มการปฏิบัติงานของบุคลากรพร้อมกับความพึงพอใจของบุคลากรให้สูงขึ้น โดยเน้นที่การจูงใจเป็นสำคัญ และเชื่อว่าประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับความสามารถของการจูงใจ และการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร โดยอ้างทฤษฎีความคาดหวังดังนี้ ระดับที่ 1 บุคคลที่ได้รับการทำงานให้ได้ผลงานมาก ถ้าเขารับรู้ว่าความพยายามของเขาเป็นผลทำให้งานสำเร็จ ในทางตรงกันข้าม หากเขารับรู้ว่าหากเขารับรู้ว่าความพยายามของเขาไม่มีผลต่อความสำเร็จของงาน แรงจูงใจก็จะน้อย ระดับที่ 2 บุคคลจะรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานของเขากับรางวัลที่ได้รับทฤษฎีผู้นำวิถีทาง - เป้าหมายจึงเป็นทฤษฎีที่ใช้อธิบาย ผู้นำสามารถช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เดินไปตามวิถีทางสู่เป้าหมาย โดยผู้นำเลือกใช้พฤติกรรมที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดกับความต้องการผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานการณ์การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ซึ่งผู้นำจะเลือกใช้แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับความคาดหวังในความสำเร็จและความพึงพอใจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทฤษฎีนี้ แบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 4 ประเภท คือ

1. ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ (Directive Leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้นำ ที่ปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีการทำงานตลอดจนกำหนดเวลาทำงานเสร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบผู้นำแบบใช้อำนาจจะกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นภาวะผู้นำที่คล้ายกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ ของการศึกษาที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท และคล้ายผู้นำแบบบอกให้ทำ ตามทฤษฎีของผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอรี่และแบลนด์ชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1982)

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำให้การสนับสนุน และมีพฤติกรรมที่เป็นมิตร ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึงง่าย เป็นผู้นำที่ใส่ใจสวัสดิภาพความเป็นอยู่และความต้องการในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุน ในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาค และให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นภาวะผู้นำที่คล้ายกับ พฤติกรรมมุ่งมิตรสัมพันธ์ ของผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท

3. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ให้บังคับบัญชา ด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ ขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มีการกระต้นให้อภิปรายกลุ่ม เขียนข้อเสนอแนะ ผู้นำแบบนี้จะคล้ายกับผู้นำ s3 ของทฤษฎีภาวะผู้นำ ของเฮอร์เซ่และแบลดชาร์ด

4. ภาวะผู้แบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement Oriented Leadership) เป็นผู้นำที่กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายสร้างความมีมาตรฐาน ด้านความเป็นเลิศสูงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แสวงหาวิธีปรับปรุงการปฏิบัติงาน รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้เสร็จ

สรุป จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า นักวิจัยรุ่นต่อมาได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของสถานการณ์ที่มีต่อรูปแบบผู้นำ จนทำให้เกิดทฤษฎีต่าง ๆ ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ ของฟิดเลอร์ ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ ของเฮอร์เซ่ และแบลดชาร์ด และทฤษฎีผู้นำวิถีทาง – เป้าหมาย ของเฮ้าส์และมิทเชลล์ โดยทฤษฎีทั้งหมดนี้จะนำมาใช้เมื่อใดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์และกาลเวลาที่เหมาะสม

4) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (The Intergrative Leadership Theory)

ตั้งแต่กลางทศวรรษที่ 1970 ทฤษฎีภาวะผู้นำเปลี่ยนไปสู่กระบวนทัศน์เชิงบูรณาการและทฤษฎีภาวะผู้ซึ่งพยายามจะรวบรมทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์เพื่ออธิบายถึงการมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มี

ประสิทธิผล เช่นนักวิจัยที่จะพยายามจะศึกษาว่าทำไมผู้ตามของผู้นำบางคนยอมอุทิศตนให้กับงานและความสำเร็จของกลุ่มและองค์กรระดับสูง หรือศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลต่อผู้ตามแตกต่างกันในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เป็นต้นภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่มีความสำคัญ 3 ทฤษฎี คือ 1) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี 2) ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทั้งสามทฤษฎีนี้มีการอธิบายร่วมกันหลายประเด็น จนนักวิชาการบางท่านใช้คำทั้งสามคำนี้ในความหมายเดียวกันหรือใช้แทนกันได้ แต่นักวิชาการบางท่าน พยายามแยกแยะให้เห็นประเด็นที่มีความแตกต่างดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (Charismatic Leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกระบวนการที่ผู้นำ มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในเจตคติและข้อตกลงเบื้องต้นของสมาชิก ในองค์การ และการสร้างความมีพันธะผูกพันกับวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยเฉพาะในภาวะวิกฤติโดยอาศัยคุณลักษณะหรือคุณภาพของผู้นำในด้านต่าง เช่น ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การมีทักษะในการสื่อสารที่ดีความมั่นใจในตนเอง ความเชื่อมั่นในหลักคุณธรรม ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ให้เกิดความเชื่อกล้าเสี่ยง มีพลังตื่นตัวและมุ่งให้เกิดการกระทำแสดงอำนาจเชิงสัมพันธ์มั่นคงในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์แม้อยู่ในภาวะเพลี้ยงพล้ำให้อำนาจผู้อื่น ประชาสัมพันธ์ตนเอง เป็นต้น อย่างไรก็ตามมีข้อเตือนใจว่า การแสดงภาวะผู้นำตามทฤษฎี มีลักษณะเป็นดาบสองคม ผู้นำจะต้องมุ่งให้เป็นไปในทางบวก ตอบสนองต่ออุดมการณ์และผลประโยชน์ ต่อองค์การหรือส่วนรวม (Socialized Charismatic) ไม่มุ่งการตอบสนองต่อความต้องการหรือผลประโยชน์ส่วนตน (Personalized Charismatic)

2. ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Charismatic) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกระบวนการกำหนดทิศทางขององค์การ การสร้างทางเลือกและการนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำตามทฤษฎีนี้จะเชื่อว่า การที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กรนั้นไม่ใช่จะอาศัยโชคช่วย แต่จะต้องเป็นผลจากการที่ต้องคอยติดตามสถานการณ์ เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ การคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์การในระยะยาวและการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อมุ่งสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Charismatic) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสิ่งที่ผู้นำทำแล้วประสบความสำเร็จหรือทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ มากกว่าที่มุ่งจะอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้นำ เพื่อให้เกิดความศรัทธา และมีปฏิกิริยาจากผู้ตาม เพราะลักษณะที่สำคัญของภาวะแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ คือการมุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่โดยกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงโอกาสหรือปัญหา และการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในองค์การ จากการอธิบายดังกล่าว นักวิชาการบางท่าน ได้กล่าวว่าทฤษฎีภาวะผู้นำ แห่งการเปลี่ยนแปลงก้าวล้ำนำภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีไปก้าวหนึ่งเพราะเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างจริงจัง

และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี ก็เป็นไปเพื่อมุ่งประโยชน์ส่วนตน นอกจากนั้นภาวะผู้นำ แห่งการเปลี่ยนแปลงยังเกิดขึ้นได้กับทุกคนในทุกระดับองค์การแต่ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีอำนาจจำกัด เพราะส่วนใหญ่เกิดในสภาวะวิกฤติ สำหรับคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เช่น เป็นตัวการเปลี่ยนแปลงมีวิสัยทัศน์แน่วแน่ ที่จะทำให้บรรลุผล กล้าเสี่ยงแต่ด้วยการไตร่ตรองสามารถสร้างค่านิยมหลักเพื่อชี้นำพฤติกรรม แห่งตนมีความสามารถทางสติปัญญา เคารพในความสามารถในบุคคลอื่น มีความยืดหยุ่นเปิดกว้างต่อการเรียนรู้จากประสบการณ์

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

การให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารบทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทำให้ทราบว่ามีผู้ให้คำนิยามของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้หลายทัศนะ ดังนี้

Burn (1987, pp. 55-58) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่ยกระดับความประพฤติของมนุษย์และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งสองฝ่ายให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่าย โดยที่ผู้นำตระหนักถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีการปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการอย่างแรงกล้าและเป็นความต้องการที่สูงกว่าเดิม ตามระดับความต้องการของ Maslow แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะทำให้ผู้ตามร่วมมือกันเคลื่อนไหวไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงและยังประโยชน์แก่ผู้นำและผู้ตาม

Gardner (1987, p. 40) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง บุคลากรพฤติกรรมการสื่อสาร การคิดตัดสินใจ และการจัดวางมาตรฐานต่าง ๆ รวมทั้งจัดให้มีการให้รางวัลหรือลงไทยเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในทางที่ดีอย่างสูงสุดทั้งต่อตนเองต่อบุคคลอื่นและต่อสังคม

Brown and Trevino (2006, p. 597) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ เห็นอกเห็นใจคนอื่นและที่ตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน มักสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรมโดยยึดหลักการการให้รางวัลและการลงโทษและการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

Berfhoter, D and Schwartz, G (2008) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง เป็นความสัมพันธ์ในทางที่เป็นบวก มุ่งสู่จุดหมายที่ได้มาตรฐานสำหรับองค์การ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอย่างมีคุณภาพ ภายใต้หลักการของความเคารพไม่สร้างข้อตกลงหรือสัญญาหรือการยินยอมด้วยการบีบบังคับอย่างไม่มีทางเลือก ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จขององค์การ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเข้าใจว่าความสัมพันธ์เหล่านี้ จะนำไปสู่ความเจริญเติบโตหรือ

ความก้าวหน้าสำหรับองค์การซึ่งโดยหลักการพื้นฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะประกอบไปด้วย ความไว้วางใจความเคารพ ความซื่อตรง ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความเที่ยงธรรมและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

Prince and Tumlin (2009) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้ไม่ทำความเสียหายเกี่ยวกับจริยธรรม มีกระบวนการวางกฎเกณฑ์ที่เป็นประโยชน์ต่าง ๆ ร่วมกันบนพื้นฐานที่ยอมรับร่วมกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัยในฐานะที่เราต่างก็เป็นสมาชิกของสังคมเดียวกัน การช่วยเหลือให้สมาชิกประสบความสำเร็จการบรรลุเป้าหมายด้วยวิธีการอย่างมีจริยธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมจะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการเกลี้ยกล่อม โน้มน้าวจูงใจและการชี้แจงถึงสิ่งที่ดีที่สามารถพิสูจน์ได้ ยืนยันได้และเป็นคุณค่าที่สามารถเปลี่ยนใหม่ได้

Neubert et al. (2009) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงออก ดังต่อไปนี้ 1) เป็นบุคคลที่มีความพินิจพิจารณาและเข้าใจในหลักการของจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต 2) เป็นผู้มีพฤติกรรมการนำและพฤติกรรมการตัดสินใจจากการมีส่วนร่วมที่เห็นพ้องต้องกันจากทุกฝ่าย และ 3) สามารถอธิบายในสิ่งที่ตนเองกระทำได้

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

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2549, หน้า 13) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำอย่างสัตบุรุษ นำอย่างมีคุณธรรมเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณในการนำ นำให้ถูกต้องทางจิตใจโดยยึดหลักทศพิธราชธรรม และอิทธิบาท 4

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) (2550, หน้า 9) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยหลักธรรม ดังนี้ คือ ทศพิธราชธรรม พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุธรรม 4 และอิทธิบาท 4

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2553, หน้า 14) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่สมบูรณ์แบบมีความเป็นผู้นำโดยสมบูรณ์เป็นบุคคลที่มีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติเป็นผู้สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่สันติสุขและความสามัคคีหรือมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ สัปปุริสธรรม 7 พรหมวิหาร 4 และทศพิธราชธรรม 10

คำพร กองเตย (2560, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกด้วยความประพฤติการกระทำและการสื่อสารที่ดีงาม เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดการยอมรับและศรัทธาโดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ นำวิธีใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลองและได้รับการพัฒนามาเป็นลำดับแล้ว เริ่มจากคิดค้น พัฒนา มีการทดลองปฏิบัติก่อน และถ้าจะนำไปปฏิบัติจริงมีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา

พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563, หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะของความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรมอันเหมาะสมก่อเกิดประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษา อำนวยให้บริหารจัดการสถาบันบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรม การสร้างอิทธิพลจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความประพฤติ การกระทำและการสื่อสารเพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

อับดุลฮาเร็ม ยูโซ๊ะ (2565, หน้า 27-28) ภาวะผู้นำาเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในทางที่ถูกต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมเป็นหลักเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่ามีมาตรฐานทางด้านจริยธรรม และกล้าหาญที่จะยึดค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวมอีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปที่เพื่อประโยชน์ขององค์การหรือเพื่อส่วนรวมแทนซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรม

จากการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมธรรม หมายถึง พฤติกรรมของความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรมอันเหมาะสมก่อเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานที่ดีแสดงออกผ่านการกระทำและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ทุกคนเห็นว่าตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความดีมีเหตุผล มีความชอบธรรม มุ่งประโยชน์และความสุขขององค์การตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม

2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาข้อมูลของนักวิชาการ ในการบริหารวิชาการได้มีการพูดกันอย่างกว้างขวางถึงความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมเนื่องจากภาวะผู้นำมีความสำคัญ ดังนี้

Bert Nanus (1992) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันโลกมีความสลับซับซ้อนและสับสนมากมีการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวเองตลอดเวลา ซึ่งการเป็นผู้นำในปัจจุบันมีความยากลำบากมากกว่าในยุคก่อน ๆ ผู้นำในโลกปัจจุบันจึงต้องมีคุณสมบัติที่เข้มแข็ง เพื่อที่จะนำพาองค์กรให้สามารถอยู่รอดได้มีความเจริญเติบโต ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในปัจจุบันจึงได้รับการพิจารณาว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนโดยเฉพาะสถาบันการศึกษา

เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ผลิตเยาวชนผู้ที่สำเร็จการศึกษาออกสู่สังคม เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญอย่างมั่นคงยั่งยืน

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

Heifetz (1994) กล่าวว่า ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามซึ่งหน้าที่ของผู้นำคือให้การสนับสนุนผู้ตามในการเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงและปัญหาต่าง ๆ และสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองของผู้ตามด้วย แต่เน้นไปในการที่ผู้นำต้องช่วยผู้ตามในการเผชิญหน้าความขัดแย้งอย่างไร หากเกิดจากการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม

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

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

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2554) เสนอว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีความจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาในโรงเรียน

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

เนาวรัตน์ รอดเพียน (2560) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนเนื่องจากผู้บริหารมีอำนาจเหนือกว่าผู้ตาม การตัดสินใจย่อมส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น ๆ และต้องรับผิดชอบผลของการกระทำนั้น ๆ

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

จากการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีความสำคัญต่อการบริหารงานและการปกครองบุคคลอย่างมาก ผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างตนเองให้เป็นผู้มีจริยธรรมให้ได้เพื่อการกำหนดนโยบายระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่สำคัญให้กับคนรอบข้างและผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรเพื่อการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน และมีความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นพื้นฐานทางจริยธรรม

2.3.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม

ทฤษฎีทางจริยธรรมมีความหลากหลายทั้งจากมุมมองของนักปรัชญา นักจิตวิทยาและนักจริยศาสตร์ รวมถึงหลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมที่ผู้วิจัยได้นำเสนอในที่นี้มีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมตามแนวคิดของ Piaget (1965) ได้แบ่งพัฒนาทางจริยธรรมออกเป็น 3 ขั้น ดังนี้ 1) ขั้นก่อนจริยธรรม เป็นระดับจริยธรรมของเด็กอายุ 0 - 2 ปี ซึ่งยังไม่สามารถรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างละเอียด ทาให้ความคิดในการตัดสินความถูกผิดของการกระทำ หรือความคิดในการเลือกกระทำหรือไม่กระทำเป็นไปตามความต้องการทางร่างกายหรือความคิดเห็นของคนใกล้ชิด 2) ขั้นปฏิบัติตามคำสั่ง เป็นระดับจริยธรรมของเด็ก อายุ 2 - 8 ปี ซึ่งสามารถเรียนรู้สิ่งแวดล้อมและบทบาทที่ควรปฏิบัติต่อผู้อื่นได้ สามารถประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบได้ตัดสินใจได้ว่าสิ่งใดควรกระทำหรือไม่ควรกระทำได้ด้วยตนเอง เริ่มรับรู้และกระทำตามความคิดเห็น และความรู้สึกของตนเองมากขึ้น หรือใกล้เคียงกับการกระทำตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของสังคม 3) ขั้นเหตุผลของตนเอง เป็นระดับจริยธรรมของเด็กอายุ 8 ปีขึ้นไป สามารถคิดและตัดสินใจได้ด้วยเหตุผลของตนเอง เริ่มปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม สังเกตและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้ถูกต้องมากขึ้น ประพฤติปฏิบัติเพื่อตอบสนองพัฒนาการด้านจิตใจมากขึ้น

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมตามแนวคิดของ Kohlberg (1976) ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินจริยธรรมของบุคคล โดยแบ่งขั้นพัฒนาการทางสติปัญญาและจริยธรรม ดังนี้ 1) การลงโทษและการเชื่อฟัง อายุ 2 - 7 ปี 2) การแสวงหารางวัล หรือการสนองความต้องการ อายุ 7 - 10 ปี 3) การทำตามสิ่งที่ผู้อื่นเห็นชอบ หรือการคาดหวังทางสังคม อายุ 10 - 13 ปี 4) การทำหน้าที่ทาง

สังคมหรือระบบสังคมและมโนธรรม อายุ 13 - 16 ปี 5) การทำตามคำมั่นสัญญาหรือสัญญาสังคมและสิทธิส่วนบุคคล อายุ 16 ปีขึ้นไป 6) การยึดถืออุดมคติสากลหรือจริยธรรมสากล (วัยผู้ใหญ่) นอกจากนี้ Kohlberg ยังได้แบ่งคุณลักษณะทางจริยธรรมของบุคคลออกเป็น 4 ลำดับขั้น คือ 1) ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้เกี่ยวกับสังคมและสามารถบอกได้ว่า การกระทำชนิดใดดีและควรกระทำ การกระทำชนิดใดเลวและไม่ควรกระทำพฤติกรรมลักษณะใด เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ความรู้เชิงจริยธรรมหรือความรู้เกี่ยวกับค่านิยมทางสังคม จึงเปลี่ยนแปลงไปตามระดับอายุ ระดับการศึกษา พัฒนาการทางสติปัญญา และความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ทางสังคมและศาสนา 2) เจตคติเชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้หรือความรู้สึกต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่าง ๆ ในทางที่ชอบหรือไม่ชอบมากน้อยเพียงใด เจตคติเชิงจริยธรรมของบุคคลมักจะสอดคล้องกับค่านิยมของสังคมและการทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้น ควรทำนายตามเจตคติเชิงจริยธรรม ซึ่งสามารถทำนายได้เที่ยงตรงมากกว่าการทำนายตามความรู้เชิงจริยธรรม 3) เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เหตุผลที่บุคคลใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกหรือไม่เลือกกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นเหตุจูงใจซึ่งอยู่เบื้องหลังการกระทำของบุคคล อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับที่แตกต่างกัน อาจมีการกระทำที่คล้ายคลึงกัน หรือมีการกระทำที่แตกต่างกันก็ได้ เหตุผลเชิงจริยธรรมยังมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางสติปัญญาและทางอารมณ์ด้วย 4) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคมและปฏิเสธการแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสังคม พฤติกรรมเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อความสงบสุขและความมั่นคงของสังคมอย่างยิ่ง จึงเป็นหน้าที่ของสมาชิกในสังคมที่จะต้องอบรมและปลูกฝังเยาวชนให้เป็นผู้มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอย่างมั่นคง

การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามแนวทางการเรียนรู้ทางสังคมตามแนวคิดของ Bandura (1977) ได้เสนอแนวความเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามแนวทางการเรียนรู้ทางสังคมไว้ดังนี้ 1) สิ่งที่เรียนรู้ โดยการเรียนรู้ของบุคคลเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ซึ่งกลายเป็นความเชื่อที่มีผลต่อการควบคุมพฤติกรรม และเมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นบุคคลก็จะมีความคาดหวังล่วงหน้าเกี่ยวกับการเกิดของผลการกระทำนั้นได้ ทำให้ตัดสินใจได้ว่าควรทำหรือไม่ควรทำ 2) วิธีการเรียนรู้ กล่าวคือ การเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ซึ่งมีทั้งประสบการณ์ตรงและประสบการณ์ทางอ้อม โดยการสังเกต อ่าน ฟัง การบอกเล่าที่เกิดจากกับผู้อื่น ทำให้บุคคลมีการเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง 3) ความเชื่อ ผลจากการเรียนรู้อยู่ในรูปของความเชื่อว่าสิ่งหนึ่งจะสัมพันธ์กับอีกสิ่งหนึ่ง ทั้งนี้เกิดจากการสังเกตและการคิดของบุคคล รวมทั้งการบอกเล่าจากบุคคลอื่นความเชื่อนี้สามารถกำหนดพฤติกรรมของบุคคลได้ 4) การควบคุมพฤติกรรมด้วยความรู้และความเข้าใจ บุคคลมีความรู้ความเข้าใจได้ และสามารถถ่ายทอดสิ่งที่ตนรู้ได้ รวมทั้งมองเห็นผลการกระทำที่จะเกิดตามมาซึ่งอาจดีหรือเลว ทำให้สามารถตัดสินใจได้ว่าควรทำหรือไม่ควรทำ 5) จริยธรรม เป็นหลักเกณฑ์ กฎเกณฑ์

แนวทางของการประพฤติปฏิบัติ โดยบุคคลสามารถ ประเมินได้ถึงความผิดถูกของการกระทำ 6) การบังคับตนเอง กล่าวคือ บุคคลสามารถบังคับตนเองที่จะประพฤติหรือละเว้น การประพฤติได้ตามมาตรฐานของตนเอง ตามการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและอ้อมของตน โดยความสามารถในการบังคับตนเองนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขทางสังคม หากการเสริมแรงเป็นไป ในทางบวกก็มีแนวโน้มที่จะละเว้นไม่ปฏิบัติในสิ่งไม่ดีและประพฤติในสิ่งดีงาม

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมตามแนวคิดของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543, หน้า 1 - 9) ได้อธิบายถึงทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมว่า พฤติกรรมของคนดีและคนเก่งนั้นมีลักษณะทางจิตใจที่สำคัญ 5 ประการ โดยทฤษฎีนี้เปรียบเทียบพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนดีและคนเก่งเหมือนผลไม้บนต้น เช่น ผลมะม่วงจะได้ผลมะม่วงดกและผลใหญ่หวานอร่อยนั้น ลำต้นและรากต้องสมบูรณ์ โดยเปรียบเทียบลักษณะทางจิตใจ 5 ประการว่า เปรียบเหมือนส่วนลำต้นของจริยธรรมซึ่งเป็นสาเหตุของพฤติกรรมดังนี้ 1) ทัศนคติ คุณธรรม ค่านิยม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมคนดีและคนเก่ง คือ มีความพอใจและเห็นความสำคัญของความดีงาม เห็นโทษของความชั่วร้ายต่าง ๆ พร้อมที่จะกระทำพฤติกรรม ที่ยึดคุณธรรมเป็นหลัก 2) เหตุผลเชิงจริยธรรม หรือการเห็นแก่ผู้อื่น ส่วนรวม ประเทศชาติ และหลักสากลมากกว่าตนเอง 3) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน สามารถคาดการณ์ไกล และสามารถควบคุมตนให้อด ให้รอได้อย่างเหมาะสม 4) ความเชื่ออำนาจในตน เชื่อว่าผลที่เกิดขึ้นกับตน เป็นเพราะการกระทำของตนเองมากกว่าการเกิดจากการบังเอิญ โชคเคราะห์หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ คือเชื่อว่าทำดีได้ดี ทำชั่วจะต้องได้ รับโทษ 5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความมุมานะบากบั่น ฝ่าฝันอุปสรรค ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน

ทฤษฎีเกี่ยวกับต้นกำเนิดของจริยธรรมตามแนวคิดของ ลักขณา สริวัฒน์ ลักขณา (2544, หน้า 45) กล่าวว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับต้นกำเนิดของจริยธรรมไว้ 3 ทฤษฎี คือ 1) ทฤษฎีอิทธิพลของสังคมต่อพัฒนาการทางจริยธรรม ซึ่งมาจากความคิดของนักสังคมวิทยา ซึ่งมีความเชื่อว่าสังคมนั้นมีส่วนในการสร้างมนุษย์ให้มีลักษณะต่าง ๆ กันขึ้นอยู่กับมนุษย์นั้นจะอยู่ในกลุ่มใดของสังคม ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า เด็กจะเรียนรู้ว่าอะไรดีอะไรไม่ดีจากผู้ที่อยู่ใกล้ชิด โดยจะเลียนแบบทั้งจากกิริยาท่าทาง การใช้ภาษาและความคิดอ่าน เพราะได้เห็นตัวอย่างในการกระทำนั้น ๆ ซึ่งผู้ที่ใกล้ชิดที่เด็กมักจะเลียนแบบได้แก่ ผู้มีอำนาจหรือผู้ที่ตนรักและศรัทธา เช่น พ่อ แม่ พี่ น้อง เพื่อน หรือแม้แต่พี่เลี้ยงหรือคนใช้ เด็กจะซึมซับในลักษณะท่าทางหรือพฤติกรรมจากแม่แบบ จนในที่สุดจะยอมรับกฎเกณฑ์ของสังคมเป็นหลักปฏิบัติของตน 2) ทฤษฎีพัฒนาลักษณะที่ส่งเสริมจริยธรรม ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการพัฒนาการทางสติปัญญาและ อารมณ์เป็นพื้นฐานของการพัฒนาทางจริยธรรม โดยเด็กมีจริยธรรมที่เจริญขึ้นตามความสามารถของการเรียนรู้ สติปัญญา และอารมณ์ของเด็กเป็นเบื้องต้น ซึ่งหมายความว่า เมื่อความสามารถทางสติปัญญาของเด็กเพิ่มมากขึ้นโดยที่เด็กมีอายุเพิ่มมากขึ้น เด็กสามารถเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น และจริยธรรมของเด็กก็จะมีเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย 3) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ตาม

แนวคิดของทฤษฎีนี้บุคคลเลียนแบบลักษณะและการกระทำของผู้อื่น การเลียนแบบนี้เกิดจากการที่บุคคลสังเกตการกระทำของผู้อื่นแล้วเกิดชอบพอในการกระทำแบบนั้นจึงมีการกระทำตามแบบนั้น และอาจจะเกิดจากสาเหตุอื่น ๆ อีกได้หลายประการ เช่น เลียนแบบผู้ที่ตนชอบพอหรือรักใคร และเชื่อว่าการที่บุคคลนั้นต้องการที่จะได้รับความพอใจเหมือนกัน แล้วยังอาจมีความรู้สึกว่าตนได้อยู่ใกล้ชิดกับคนที่ตนรักใคร่ในขณะนั้น ดังจะเห็นได้จาก เด็กที่มีพฤติกรรมเดียวกับที่พ่อแม่เคยทำถึงแม้ว่าพ่อแม่จะไม่อยู่ในขณะนั้นก็ตาม การเรียนรู้ทางสังคมของแบนดูรา (bandura) มีหลักการว่า “ต้นแบบ” (model) มีอิทธิพลเป็นแบบอย่างมากต่อการเรียนรู้ โดยที่อินทรีย์จะใช้การสังเกตพฤติกรรมของต้นแบบ

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมตามแนวคิดของ ประภาศรี สีหอำไพ (2550, หน้า23) กล่าวถึง ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม ดังนี้ 1) ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (psychoanalytic theory) ทฤษฎีกล่าวว่า จริยธรรมกับมโนธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มนุษย์อยู่ในสังคมกลุ่มใดก็จะเรียนรู้ความรับผิดชอบชั่วดีจากสิ่งแวดล้อม ในสังคมนั้น จนมีลักษณะพิเศษของแต่ละสังคมที่เรียกว่าเอกลักษณ์ เป็นกฎเกณฑ์ที่ทาให้ประพฤติปฏิบัติตามข้อกำหนดโดยอัตโนมัติ คนที่ทำชั่วแล้วรู้สึกสำนึกบาปถือว่าได้รับการลงโทษด้วยตนเอง เมื่อสำนึกแล้วพึงละเว้นไม่กระทำอีกโดยไม่ต้องมีสิ่งควบคุมจากภายนอกเป็นการสร้างมโนธรรมขึ้นมา โดยไม่สนใจต่อองค์ประกอบลำดับขั้นพัฒนาทางจริยธรรม 2) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (social learning theory) กล่าวถึงการเกิดจริยธรรมว่าเป็นกระบวนการทางสังคมประกิต โดยการซึมซาบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ จากสังคมที่กลุ่มเดียวกันกับกลุ่มต้นแบบ เพื่อเป็นพวกเดียวกัน 3) ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (cognitive development theory) จริยธรรมเกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติตนให้สัมพันธ์กับสังคม การพัฒนาดังกล่าวต้องอาศัยการพิจารณาเหตุผลเชิงจริยธรรมตามระดับสติปัญญาของแต่ละบุคคลซึ่งมีวุฒิภาวะสูงขึ้น การรับรู้จริยธรรมที่พัฒนาขึ้นตามลำดับ

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีจริยธรรมเป็นสิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจให้ถ่องแท้และนำไปประยุกต์ใช้เนื่องจากการบริหารนั้นผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องตัดสินใจและสั่งการในการดำเนินงานทุกอย่างภายในโรงเรียน โดยการตัดสินใจนั้นจะต้องเหมาะสมที่สุด โดยคำนึงถึงหลักความจริง ความดี ความสุข กฎระเบียบ ทางสายกลาง และยึดหลักประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2.3.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ในการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีรายละเอียด ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Moorhouse (2002, pp. 56-58) กล่าวถึง ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ 2 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม และด้านประสบความสำเร็จ ในด้านคุณธรรมมีคุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ 2) มีการแสดงพฤติกรรมตามหลักศาสนา 3) เป็นผู้เชื่อถือได้ตรงไปตรงมา มีจริยธรรมสูงสร้างความเชื่อมั่นให้แก่โรงเรียนเป็นผู้มีความเป็นธรรม เป็นผู้ที่มีบุคลิกน่าเกรงขาม 4) เป็นผู้ที่พึงพาอาศัยได้ เป็นผู้ที่สนใจสวัสดิภาพของเพื่อนร่วมงาน 5) เป็นผู้รู้จักเรียนรู้จากสิ่งผิดพลาด 6) เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นบริการ 7) เป็นผู้ไม่มีอคติ 8) เป็นผู้เฉลียวฉลาด 9) เป็นผู้ที่เสียสละเพื่อผู้อื่น 10) เป็นผู้ซึ่งรักษาวินัย 11) เป็นผู้ที่รักษาความลับของเพื่อนร่วมงาน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ DuBrin, A. J. (2004) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าสามารถศึกษาได้จากพฤติกรรมของผู้บริหารทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยการรับรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลของบุคคลทั่วไปซึ่ง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แสดงความซื่อสัตย์ ความน่าไว้วางใจและยึดมั่นต่อคำสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น 2) ให้ความเอาใจใส่ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3) สร้างกลุ่ม 4) เคารพในปัจเจกบุคคลและ 5) ใช้ความนิ่งสงบในการทำให้บรรลุชัยชนะ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Brown (2007, pp. 141) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นผู้จัดการเชิงจริยธรรม ซึ่งผู้จัดการเชิงจริยธรรมจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีจริยธรรมและไร้จริยธรรม โดยพฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรมและคุณลักษณะในตัวผู้นำนั้นจะต้องแสดงออกถึง 1) ความไว้วางใจ 2) มีความยุติธรรม หมายถึง ผู้จัดการเชิงจริยธรรมต้องมีความยุติธรรม ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้อง (1) สามารถอธิบายในการตัดสินใจอย่างมีหลักการต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และ (2) การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานของความถูกต้อง (3) หลักความเป็นกลาง ตรงไปตรงมาเป็นหัวใจของความยุติธรรม 3) มีความเคารพ หมายถึง ผู้จัดการเชิงจริยธรรมต้องมีความเคารพ (1) ให้เกียรติพนักงาน (2) มีการสร้างความสัมพันธ์สำหรับพนักงาน (3) การกำหนดมาตรฐานด้านจริยธรรมและมาตรฐานโทษผู้ฝ่าฝืน และ (4) มีการให้รางวัลและการลงโทษอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม 4) ยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ 5) การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงาน 6) ความเป็นพลเมืองดี หมายถึง ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะพิจารณาจาก 1) ด้านการตัดสินใจ คือ ผู้นำจะต้องตัดสินใจโดยใช้หลักคุณธรรม 2) ด้านตนเอง ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นแบบอย่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและสร้างวินัย เพื่อให้ผู้ตามประพฤติอยู่ในคุณธรรมเป็นผู้ที่มีจริยธรรมทั้งเรื่องส่วนตัวและในการทำงาน 3) ด้านหน้าที่ของพลเมือง ผู้นำที่ดีจะต้องใส่ใจต่อผู้อื่นและทำให้สังคมดีขึ้น

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Josephson (2009) เสาหลักคุณลักษณะ 6 ประการของการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) ความเคารพ หมายถึง ความเคารพ ว่า คนไม่ใช่สิ่งของและทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความมีเกียรติ กฎทองคำ กล่าวว่า “เราต้องทาต่อบุคคลอื่น ๆ เหมือนกับที่เราอยากจะให้คนอื่นทาแก่เรา” การเป็นตัวอย่างที่ดี ความสุภาพเป็นเสาหลักของการเคารพ ความเคารพจะทำให้เกิดการยับยั้งความรุนแรง การลบหลู่ การยัก

ย้าย และการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้นความเคารพของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงประกอบด้วยพฤติกรรมดังนี้ คือ (1) ความสุภาพ (2) การให้เกียรติ (3) การยอมรับผู้อื่น 3) ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบในการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดและรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิต การปฏิบัติตามเกณฑ์หรือหลักการทางจริยธรรมในการดำเนินชีวิตนั้น มีความหมายและเป้าหมาย คนที่มีจริยธรรมในเรื่องความรับผิดชอบจะสามารถอธิบายได้ว่า (1) สิ่งที่รับผิดชอบได้หรือมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้นั่นเอง (2) มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และ (3) มีการหักห้ามหรือควบคุมใจตนเอง 4) ความยุติธรรม หมายถึง ความยุติธรรมจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความเสมอภาคความไม่ลำเอียง ความได้สัดส่วน ความตรงไปตรงมา และการมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสมโดย (1) ต้องตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่ถูกต้อง (2) มีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและ (3) มีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง 5) ความเอื้ออาทร และ 6) ความเป็นพลเมืองดี

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Gary Yulk (2010) กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยใช้เกณฑ์ (criterion) เป็นตัวกำหนดถึงพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นตัวชี้วัด มีดังนี้ 1) การใช้อำนาจและอิทธิพลของผู้นำ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะไม่ค่อยใช้อำนาจแต่จะใช้หลักการบริการผู้ตามในองค์กร แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่ไร้จริยธรรม มักจะใช้ความพึงพอใจในระดับบุคคลเป็นตัวชี้วัด 2) ความซื่อสัตย์ในพฤติกรรมของผู้นำ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะปฏิบัติในทิศทางที่สอดคล้องกับค่านิยมที่นำมาใช้ในองค์กร ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่ไร้จริยธรรม จะมองไปที่อะไรคือสิ่งที่เป็นประโยชน์และไปถึงเป้าหมายของบุคคลตามที่เขาต้องการ 3) การดูแลผลประโยชน์ที่แตกต่างกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวนมาก ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมองว่าเมื่อไหร่ก็ตามที่มีโอกาสเป็นไปได้ของเขา เขาจะพยายามสร้างความสมดุลและใช้หลักการบูรณาการเพื่อให้เกิดความร่วมมือ แต่ผู้นำที่ไร้จริยธรรมให้ความนิยมกับผู้ใกล้ชิดที่ชื่นชอบผู้ซึ่งเสนอของขวัญหรือผลประโยชน์ให้ 4) การพัฒนาวิสัยทัศน์สำหรับองค์กร ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมองการพัฒนาวิสัยทัศน์บนการเติมเต็มเกี่ยวกับความต้องการ ค่านิยม และแนวความคิดของผู้ตามเป็นส่วนใหญ่แต่ผู้นำที่ไร้จริยธรรม จะพยายามนำเสนอวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จขององค์กรเพียงอย่างเดียว 5) ความเสี่ยงของการตัดสินใจของผู้นำ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความกล้าหาญและยินดีที่จะจัดการกับความเสี่ยงและการปฏิบัติสาหรับบุคคลเพื่อทำให้บรรลุภารกิจและความสำเร็จของวิสัยทัศน์ แต่ผู้นำที่ไร้จริยธรรม จะหลีกเลี่ยงการตัดสินใจที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงของบุคคล 6) ในการสื่อสารหรือการเปิดเผยข้อมูล ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเปิดเผยข้อมูลที่สมบูรณ์สำคัญเมื่อถึงเวลาที่เหมาะสมเกี่ยวกับเหตุการณ์ ปัญหาและการปฏิบัติ แต่ผู้นำที่ไร้จริยธรรมสร้างภาพหลอกลวงตา บิดเบือนข้อเท็จจริง มีความลำเอียงในการรับรู้ของผู้ตามเกี่ยวกับปัญหาและกระบวนการในการดำเนินงาน 7) การตอบสนองต่อคำวิจารณ์และความไม่เห็นด้วยของผู้ตาม จะให้กำลังใจในการค้นหาคำตอบที่ดีกว่าในการแก้ปัญหา แต่ผู้นำที่ไร้จริยธรรม

จะไม่ให้กำลังใจและจะยับยั้งการประเมินผลงานจะไม่เห็นด้วย 8) ด้านการพัฒนาทักษะและความเชื่อมั่นในตนเองของผู้ตาม ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะใช้การสอนงาน กำกับ ติดตาม การอบรมพัฒนาผู้ตามอย่างครอบคลุม แต่ผู้นำ ที่ไร้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะไม่ให้ความสนใจในการพัฒนาผู้ตาม โดยลดความสำคัญของการพัฒนาทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องพึ่งพาผู้นำเท่านั้น

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Northouse (2012, pp. 387-393) ก็ได้กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องอยู่ภายใต้หลักการสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ 1) การเคารพให้เกียรติผู้อื่น (Respects Others) เป็นเรื่องของการยอมรับศักยภาพหรือความสามารถของผู้ตาม โดยผู้นำจะต่อเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการเพื่อสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการให้เกียรติผู้ตาม การเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา การยอมรับโดยปฏิบัติต่อผู้ตามเป็นอย่างดี 2) การให้บริการคนอื่น (Serves Others) ผู้นำจะต่องรู้จักการให้บริการผู้ตามในเรื่องต่าง ๆ เพื่อสนับสนุน โน้มน้าวจูงใจให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย โดยการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เช่น สุขภาพ เป็นต้น 3) การแสดงออกถึงความยุติธรรม (Shows Justice) ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงความเที่ยงธรรม ยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง ต้องแสดงให้ทุกคนในองค์การเกิดความมั่นใจหรือเชื่อมั่นในตัวผู้นำ มีความโปร่งใส ชัดเจนตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้ในกระบวนการบริหารจัดการ เช่น ด้านการเงิน สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น 4) การยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต (Manifests Honesty) ผู้นำจะต้องดำรงไว้ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสดงออกถึงการอยากได้สิ่งของผู้อื่น ความโลภ ไม่คอรัปชั่น และปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน 5) การเสริมสร้างความร่วมมือในกลุ่ม (Builds Community) ผู้นำจะต้องพยายามหาโอกาสสร้างสรรค์การทำงานร่วมกับทีมงาน เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการตกลงร่วมกันหรือกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนทำงานให้สำเร็จด้วยกันซึ่งต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมหรือค่านิยมกลุ่ม ไม่สร้างแรงกดดันเรื่องงาน หรือมุ่งงานจนเกินไป ในขณะเดียวกันก็ใส่ใจเรื่องงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติโดยติดตามดูแลทีมงานเป็นอย่างดี ให้กำลังใจและพัฒนาทีมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ กระทรวงศึกษาธิการ (2550) สรุปองค์ประกอบของจริยธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบ คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานด้วยความพากเพียร พยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเพื่อให้บรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมาย 2) ความซื่อสัตย์ คือ การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริงทั้ง กาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น 3) ความมีเหตุผล คือ ความรู้จักไตร่ตรองไม่หลงงมงาย มีความยับยั้งชั่งใจโดยไม่ผูกพันกับอารมณ์ และความยึดมั่นของที่มีอยู่เดิม 4) ความกตัญญูกตเวที กตัญญู หมายถึง การสำนึกในการอุปการคุณที่ผู้อื่นมีต่อเรา กตเวที คือ การแสดงออก

การตอบแทนบุญคุณ 5) การรักษาระเบียบวินัย คือ การควบคุมการประพฤติและปฏิบัติให้ถูกต้องกับจรรยามารยาท ศีลธรรม กฎข้อบังคับ และกฎหมาย 6) ความเสียสละ คือ ความละความเห็นแก่ตัว การให้แบ่งปันกับคนที่ควรให้ ด้วยกำลังกาย ทรัพย์ สติปัญญา 7) ความสามัคคี คือ ความพร้อมเพียงเป็นน้าหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมมือกันกระทำกิจการใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยเห็นกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 8) การประหยัด คือ การใช้สิ่งทั้งหลายให้พอเหมาะพอควร ให้ได้ประโยชน์มากที่สุด 9) ความยุติธรรม คือ การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผลไม่ลาเอียง 10) ความอุตสาหะ คือ ความพยามยามที่จะกระทำให้เกิดความสำเร็จในงาน 11) ความเมตตากรุณา คือ ความปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข ความสงสารที่จะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ คำพร กองเตย (2560, หน้า 11 - 12) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ รายละเอียดดังนี้ 1) ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงความจงรักภักดี การให้เกียรติและเคารพตนเอง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1) ความซื่อตรง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการไม่ปฏิบัติตนเป็นคนประจบสอพลอ ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอปลายปฏิบัติตนตามค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่สังคมยอมรับประเมินและทบทวนตนเองอยู่เสมอ (2) ความจงรักภักดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการเอาใจใส่ต่อกิจกรรมในสถานศึกษา รู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของสถานศึกษา สำนึกในหน้าที่และปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ เอาใจใส่รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ปกป้องช่วยเหลือสถานศึกษา ตระหนักในหน้าที่และเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษา (3) การให้เกียรติและเคารพตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ดีงาม เคารพและให้เกียรติตนเอง ไม่ทำในสิ่งที่จะทำให้เสื่อมเสีย และแสดงออกถึงการยอมรับเคารพตนเอง 2) ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ ด้วยความเป็นกลางและมีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการตัดสินใจด้วยความเปิดเผยโดยผู้อื่นรับรู้ได้ มีกระบวนการสำหรับการรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลางและยุติธรรม ตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบที่ตามมา แสวงหาข้อมูลค้นหาความจริงด้วยตนเอง ในการตัดสินใจจะทำการค้นหาข้อมูลที่ถูกต้อง (2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและไม่มีอคติ ตัดสินใจโดยไม่เห็นแก่พวกพ้อง ตัดสินใจโดยความเป็นกลาง (3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจะดำเนินแก้ไขทันที ตัดสินใจโดยไม่เอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่า ตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม 3) ความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ความสุภาพ และการยอมรับ

ผู้อื่น ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1) ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ข้อมูลกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานอย่างครบถ้วน เคารพในการดำเนินชีวิตของบุคคลอื่น เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตัดสินใจ ในเรื่องที่มีผลกระทบต่อพวกเขา รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตน (2) ความสุภาพ หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ยึดถือกฎเกณฑ์ทางสังคม รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมทางสังคม ให้เกียรติและแสดงออกถึงการมีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ (3) การยอมรับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการไม่ลำเอียงและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลยอมรับความสามารถของคนอื่นไม่ตัดสินคนอื่นจากเพียงแค่บุคลิกภายนอก ยอมรับในความเชื่อแต่ละบุคคล ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ตั้งใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 4) ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการยอมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาดจากตนเอง คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านความรับผิดชอบ (2) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพบปัญหาในการทำงาน จะทำการแก้ไขปัญหานั้นจนสำเร็จ ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ระมัดระวัง และมีความพร้อมในการทำงาน แสวงหาหนทางในการพัฒนางานให้ดีขึ้น (3) การควบคุมตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสามารถยอมรับความพ่ายแพ้ได้ สามารถให้อภัยได้ พอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ไม่เป็นผู้โลภมาก ไม่เป็นผู้ที่มีความขลาดกลัว 5) ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ความโปร่งใสในการทำงาน ความจริงใจกับผู้อื่น การปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา และการไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการพูดความจริงตลอดเวลา สื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจและปฏิบัติได้ถูกต้อง การเขียนแต่สิ่งดี ๆ การสื่อสารวิสัยทัศน์ในทางบวก การเป็นผู้ฟังที่ดี (2) ความโปร่งใสในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางการเมือง ปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางศาสนา ปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางการเงิน ตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (3) ความจริงใจกับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีจิตใจที่จริงจังจริงใจ ไม่ใช้เล่ห์เหลี่ยมกลโกง ไม่ใช้โอกาสเอาเปรียบแสวงหาผลประโยชน์ ไม่เห็นแก่อามิสสินจ้าง ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (4) การไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการมุ่งประโยชน์ต่อประเทศชาติ ประกอบอาชีพสุจริต ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ ศุภกร จันทราวุฒิกร (2562) ได้สังเคราะห์หลักการพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้ง หลายรวมกัน พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ดีงาม โดยถูกต้องตามธรรมและด้วยความยุติธรรม เป็นผู้มีความประพฤติสุจริตเป็นแบบอย่างที่ดีงาม ประพฤติเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เป็นผู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้อื่น เพื่อความรักใคร่ สามัคคี ซื่อสัตย์สุจริต และไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน ในที่นี้เป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 6 ประการ ได้แก่ 1) การเคารพให้เกียรติผู้อื่น (respect others) หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกของผู้นำด้วยการเคารพและให้เกียรติในสิทธิการแสดงออกทางความคิด และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ตาม เพื่อสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่ การยอมรับศักยภาพหรือความสามารถของผู้ตาม รับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการ การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การเคารพให้เกียรติผู้ตามสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และตำแหน่งหน้าที่การงานของเขา 2) การให้บริการคนอื่น (serves others) หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกของผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้บริการผู้ตามให้เกิดความประทับใจ โดยให้การสนับสนุน ส่งเสริมในการปฏิบัติงาน เพื่อโน้มน้าวจูงใจให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ การวางตัวเป็นกันเองกับผู้ตาม การสนับสนุนงบประมาณ/วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน การสอดส่องและช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการด้านครอบครัว และสุขภาพ การช่วยเหลือผู้ตามเมื่อเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ 3) การใช้อำนาจและการใช้อิทธิพลของผู้นำ (Use of leader power and influence) หมายถึง ลักษณะการใช้อำนาจและอิทธิพลของผู้นำที่เป็นไปโดยยึดหลักความถูกต้องชอบธรรม และประโยชน์ส่วนรวมเป็นใหญ่ ไม่ลุแก่อำนาจ กระทำการตามอำเภอใจหรือตามความต้องการของตนเอง ทั้งไม่เป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลบางคน บางกลุ่ม ได้แก่ การเว้นการตั้งกฎระเบียบ คำสั่งโดยไม่เป็นธรรม การไม่ใช่อำนาจสั่งการ ดุด่า ขู่เข็ญผู้ตามเพื่อให้ปฏิบัติตามความพอใจของตน ความเป็นผู้มีวิจารณญาณ รอบคอบ ในการลงโทษทางวินัยตามเหตุผล การบริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 4) การแสดงออกถึงความยุติธรรม (shows justice) หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงออกให้เห็นถึงความเที่ยงธรรม ยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง เป็นพฤติกรรมแสดงให้ผู้ตามในองค์กรเกิดความมั่นใจหรือเชื่อมั่นในตัวผู้นำว่า มีความโปร่งใส ชัดเจน ตรงไปตรงมา ได้แก่ การบริหารจัดการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และสวัสดิการอื่น ๆ โดยเสมอภาค การตัดสินปัญหา/ความขัดแย้งในองค์กรด้วยความยุติธรรม ปราศจากความลำเอียง การยกย่องและให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานดีเด่นโดยเสมอหน้า 5) การยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต (manifests honesty) หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่ยึดมั่นธำรงไว้ ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสดงออกถึงความโลภ หรือความทุจริต (Corruption) โดยปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อบุคคลในองค์กร ได้แก่ การไม่รำร้องขอเงินทองหรือเรียกผลประโยชน์อื่นใดเป็นค่าตอบแทนแก่

ตนเองในทางมิชอบ การไม่แสดงพฤติกรรมอันชวนสงสัยแก่ผู้ตามว่า เป็นการทุจริต (Corruption) ความเป็นผู้มีสัจจะในการกระทำและพูด คือ พูดอย่างไรทำเช่นนั้นไม่บิดพลิ้ว จากสัญญาที่ได้ตกลงไว้ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในด้านความซื่อสัตย์สุจริตและสั่งสอนผู้ตามให้ดำรงตนในความซื่อสัตย์สุจริตด้วย 6) การเสริมสร้างความร่วมมือในกลุ่ม (builds community) หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่มีพลังขับเคลื่อน สร้างสรรค์ให้เกิดการทำงานร่วมมือกันของทีมงานด้วยดีเพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการตกลงร่วมกัน หรือกำหนดเป้าหมายร่วมกันตลอดจนทำงานให้สำเร็จด้วยกัน ได้แก่ การสร้างความร่วมมือโดยคำนึงถึงวัฒนธรรมหรือค่านิยมกลุ่ม ไม่สร้างแรงกดดันหรือมุ่งงานจนเกินไป การมอบหมายงาน การจัดวางตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามความสามารถ การดูแลเอาใจใส่ วางแผน ประสานงาน ติดตาม แก้ไขปัญหาของทีมงานเป็นอย่างดี การให้กำลังใจและพัฒนาทีมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563, หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย ความไว้วางใจ ความเคารพ ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น ความมั่นคง มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความเป็นผู้นำและมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย ดังนี้ (1) ความซื่อตรง ความมั่นคงและความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน (2) ทักษะทั้งในงานและมนุษยสัมพันธ์ (3) ความสามารถในการพยากรณ์และมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา (4) มีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ตามทั้งกายและจิตใจ และ (5) การเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 2) ความเคารพ หมายถึง ความตระหนัก ซาบซึ้ง รู้ถึงคุณความดีที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่น หรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดการยอมรับนับถือด้วยใจจริงแล้วแสดงความนับถือด้วยความอ่อนน้อม อ่อนโยน อย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย คือ (1) ความสุภาพ (2) การให้เกียรติ (3) ยอมรับความคิดต่างของผู้อื่น 3) ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย คือ (1) การตัดสินใจอย่างเป็นกระบวนการ (2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ (3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง 4) ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่ายอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย คือ (1) มีเป้าหมายที่ชัดเจน (2) มุ่งมั่นในผลงาน (3) ปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ (4) ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน (5) พากเพียรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน (6) ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564, หน้า 353 - 354) สังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบมีพฤติกรรม ดังนี้ 1) ความ

เป็นผู้นำด้านคุณธรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงลักษณะความเป็นนำด้านคุณธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และเป็นความคาดหวังของชุมชน ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในโรงเรียนมีความสามารถในการบริหารงาน และการจัดการในองค์กร กำหนดพันธกิจ นโยบายที่ดีมีทักษะในการมอบหมาย และมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน นำไปสู่เป้าหมาย เป็นที่ยอมรับของสังคม 2) ความซื่อสัตย์ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเอง และผู้อื่นต่อหน้าที่การงานต่อคำมั่นสัญญาแบบแผนระเบียบกฎเกณฑ์ และความถูกต้องดีงามทั้งหลาย พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อสายตาของผู้อื่นและบุคคลรอบข้างมีสัจจะ พูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล พูดคำไหนเป็นคำนั้นเป็นที่เคารพรักนับถือว่าเป็นคนมีเกียรติ ความซื่อสัตย์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและเป็นที่ต้องการในทุกองค์การ ความซื่อสัตย์ นอกจากจะหมายถึง การรักษาความลับ ผลประโยชน์ และทรัพย์สินต่าง ๆ ความซื่อสัตย์ยังหมายรวมไปถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง 3) ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถใจการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันเป็นผู้มีเหตุมีผล ตลอดจนไม่เอารัดเอาเปรียบให้เกียรติ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ 4) ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10 - 12) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้ 1) ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน กล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัวเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส มีความเมตตากรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม ทั่วถึง สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจาก ตัวบุคคลหรือหน่วยงานได้ทันท่วงที 2) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน มี

ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวัง เสร็จตามกำหนดเวลา ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายาม อดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับ ในเรื่องความผิดชอบ ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ ไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่แก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์ 3) ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยักยอกทรัพย์สมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ แก่ตนเองและพวกพ้อง ไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ เป็นผู้ที่สำรวม รักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร 4) ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อตรง มั่นคง สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา มีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความสามารถเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย ใส่ใจแนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเชนหรือคลุมเครือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปาก รวมถึงให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร และมีความผูกพันเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ 5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผู้ที่ขวนขวายหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ ให้ความรู้ผู้ร่วมงานเพื่อสร้างความก้าวหน้า พัฒนาคุณภาพของงาน ให้สูงขึ้น มีการพัฒนา ปรับปรุงผลงานของตนเองและผู้ร่วมงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เข้าใจเป้าหมาย เนื้อหาของงาน มีความสามารถประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจได้ตรงกัน มีความสามารถในการบริหารความเสี่ยง ความคุ้มค่าของผลงาน ใช้งบประมาณ ทรัพย์สินและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความประหยัด คุ้มค่า 6) ด้านความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออก ถึงการเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่ดำรงชีวิตโดยยึดหลัก

ค่านิยมพึ่งตนเองเรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม ยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคม ในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร มีความเห็นอกเห็นใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมทุกร่วมสุข โดยไม่ละเลยทอดทิ้ง อีกทั้งเป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการ เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความเป็นอิสระ สร้างทางเลือกแก่เพื่อนร่วมงาน ในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความล่าเอียง ไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ รวมทั้งการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานค่านึงถึงหน้าที่และ ความรับผิดชอบต่อองค์กร 7) ด้านความเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รอบรู้ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคม มีจิตสาธารณะในการให้บริการ ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยยึดมั่น และปฏิบัติตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์วัฒนธรรม รักษาสิ่งแวดล้อม ปกป้องและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ไม่ละเมิดล่วงล้ำสิทธิ เสรีภาพของบุคคลอื่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพในมติเสียงส่วนมาก มีความเป็นกลางทางการเมืองการปกครอง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ ของสังคม และปฏิบัติตนเป็นเพื่อนที่ดีต่อผู้ร่วมงานในทุกโอกาส

จากผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ นักวิจัย เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังได้แสดงไว้เป็นเบื้องต้น ผู้วิจัยได้นำเข้าสู่การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงความสอดคล้องและความแตกต่างขององค์ประกอบ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเหล่านั้น เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ต่อไปซึ่งเสนอรายละเอียดไว้ตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	Moorhouse (2002)	DuBrin, A. J. (2004)	Brown (2007)	Josephson (2009)	Gary Yulk (2010)	Northouse (2012)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	คำพร กองเตย (2560)	ศุภกร จันทราวุฒิกร (2562)	พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563)	เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564)	ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564)	ความถี่	ร้อยละ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	ความยุติธรรม			√	√		√	√	√	√	√	√	√	9*	75
2	ความรับผิดชอบ				√	√		√	√		√		√	6*	50
3	ความซื่อสัตย์	√	√			√	√	√	√	√		√	√	9*	75
4	ความไว้วางใจ	√		√	√				√		√	√	√	8*	67
5	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน												√	1	8
6	ความเคารพ		√	√	√		√		√	√	√		√	8*	67
7	ความเป็นพลเมืองดี			√	√								√	3	25
8	ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม	√				√						√		3	25
9	การให้บริการคนอื่น	√	√			√	√			√				5	42
10	การใช้อำนาจของผู้นำ			√		√				√				3	25

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	Moorhouse (2002)	DuBrin, A. J. (2004)	Brown (2007)	Josephson (2009)	Gary Yulk (2010)	Northouse (2012)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	คำพร กองเตย (2560)	ศุภกร จันทราวุฒิกร (2562)	พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563)	เอกภักดิ์ ฉ่ำณี (2564)	ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564)	ความถี่	ร้อยละ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
11	ความสามัคคี		√				√	√		√				4	33
12	ความมีเหตุผล	√	√			√		√						4	33
13	ความกตัญญูกตเวที							√						1	6
14	การรักษาระเบียบวินัย	√						√						2	13
15	ความเสียสละ	√						√						2	13
16	การประหยัด							√						1	6
17	ความอุตสาหะ							√						1	6
18	ความเมตตากรุณา				√			√						2	13
19	การพัฒนาวิสัยทัศน์สำหรับองค์กร	√				√								2	13
20	การสื่อสาร					√								1	6

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	Moorhouse (2002)	DuBrin, A. J. (2004)	Brown (2007)	Josephson (2009)	Gary Yulk (2010)	Northouse (2012)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	คำพร กองเตย (2560)	ศุภกร จันทราวุฒิกร (2562)	พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563)	เอกภักดิ์ ฉ่ำณี (2564)	ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564)	ความถี่	ร้อยละ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
21	การสร้างบรรยากาศการทำงาน				√									1	6
22	พฤติกรรมตามหลักศาสนา	√												1	6
23	เป็นผู้ที่พึงพาอาศัยได้	√												1	6
24	เป็นผู้ไม่มีอคติ	√												1	6
	รวม	11	5	5	6	8	5	11	5	6	4	4	7		

จากตารางที่ 2.1 ที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร จากนักการศึกษาหลายท่านที่กล่าวมาข้างต้น มีลักษณะที่แตกต่างกันบ้างสอดคล้องกันบ้าง จึงได้บูรณาการแนวคิดที่เหมือนหรือใกล้เคียงกันมาจัดกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย Moorhouse (2002), DuBrin, A. J. (2004), Brown (2 0 0 7), Josephson (2 0 0 9), Gary Yulk (2 0 1 0), Northouse (2 0 1 2), กระทรวงศึกษาธิการ (2550), คำพร กองเตย (2560), ศุภกร จันทราวุฒิกร (2562), พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563), เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564), ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) โดยนำมาสังเคราะห์และได้ค่าความถี่ตั้งแต่ 50% -ขึ้นไป มาเป็นคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย ซึ่งประกอบด้วย 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความเคารพ 4) ความไว้วางใจ 5) ความรับผิดชอบ

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมข้างต้นมาเป็นคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความเคารพ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านความรับผิดชอบ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละองค์ประกอบได้ดังต่อไปนี้

1) ความยุติธรรม

Kohlberg (1981, pp. 347-480) กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม หมายถึง การยึดความถูกต้อง ถูกต้องตามกฎหมาย หรือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสังคม เป็นกลาง การนำเสนอเนื้อหาอย่างเป็นกลางหรืออย่างตรงไปตรงมา เข้าใจในสิทธิของตนและของผู้อื่น การวางตัวและใจที่เป็นกลาง ไม่มีอคติ เข้าใจในสิทธิของตนและของผู้อื่น เป็นผู้ไม่มีอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ การตัดสินใจควรถูกกระทำโดยปราศจากความลำเอียง

Covey (1991) กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความยุติธรรม หมายถึง มีความเป็นธรรม (Fair Play) มีเหตุผลและวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ มีความเข้าใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Considerration for Other) การทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน การตัดสินปัญหาข้อบาดหมางด้วยความยุติธรรมอย่างมีเหตุมีผล

Moorhouse (2002) กล่าวถึง ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความยุติธรรม หมายถึง เป็นผู้มีความเป็นธรรม การบริการที่ให้ความเสมอภาค การปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรง ทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา สอดคล้องกับความเป็นจริง การวางตัวและใจที่เป็นกลาง ไม่มีอคติคำนึงถึงพรรคพวกของตนเองและที่สำคัญจะต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายกลาง เป็นผู้ที่มีบุคลิกน่าเกรงขาม เป็นผู้ที่พึ่งพาอาศัยได้ ไม่มีอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ (Nondiscrimination) คือการบริการที่ให้ความเสมอภาค

Fullan (2003) กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความยุติธรรม หมายถึง การยึดความถูกต้องเป็นหลัก ถูกต้องตามกฎหมาย หรือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การตัดสินใจที่ถูกต้อง การพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบในข้อเท็จจริงของทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ไม่ปล่อยให้สิ่งที่ผิดพลาดหรือข้อบกพร่องนี้นำไปสู่ข้อได้เปรียบ

National Policy Board for Educational Administration (2004) ได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิผลว่าควรประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความยุติธรรม คือ การปฏิบัติอย่างยุติธรรม ผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน ตัดสินปัญหาข้อบาดหมางด้วยความยุติธรรม

Brown (2007, p. 141) กล่าวถึง ความยุติธรรม หมายถึง ผู้จัดการเชิงจริยธรรมต้องมีความยุติธรรม ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้อง 1) สามารถอธิบายในการตัดสินใจอย่างมีหลักการต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และ 2) การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานของความถูกต้อง 3) หลักความเป็นกลาง ตรงไปตรงมาเป็นหัวใจของความยุติธรรม

Josephson (2009) กล่าวถึง ความยุติธรรม หมายถึง ความยุติธรรมจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความเสมอภาคความไม่ลำเอียง ความได้สัดส่วน ความตรงไปตรงมา และการมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสมโดย 1) ต้องตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่ถูกต้อง 2) มีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและ 3) มีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

Kalshoven et al. (2011, pp. 53-54) กล่าวถึง ความยุติธรรม (Fairness) หมายถึง การไม่แสดงความชอบพอบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นพิเศษจะต้องปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้องและเท่าเทียมกันความยุติธรรมโดยมากจะถือเป็นด้านที่มีความสำคัญมากที่สุดสำหรับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้นำที่มีจริยธรรมจะต้องปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างซื่อสัตย์และเท่าเทียมทั้งในด้านของการวางหลักการและการตัดสินใจ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความน่าเชื่อถือและซื่อสัตย์ และต้องรู้จักรับผิดชอบในการกระทำของตน

Northouse (2012, pp. 387-393) กล่าวถึง การแสดงออกถึงความยุติธรรม (Shows Justice) ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงความเที่ยงธรรม ยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง ต้องแสดงให้ทุกคนในองค์การเกิดความมั่นใจหรือเชื่อมั่นในตัวผู้นำ มีความโปร่งใสชัดเจนตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้ในกระบวนการบริหารจัดการ เช่น ด้านการเงิน สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) ได้กำหนดเกณฑ์คัดเลือกผู้บริหารต้นแบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ไว้ 3 เกณฑ์ ซึ่งใน 3 เกณฑ์นั้นได้กล่าวถึงถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความยุติธรรม การทำในสิ่งที่ถูกต้องมีใจเป็นกลาง การกระทำด้วยการแยกแยะประเด็นที่แตกต่างกัน ด้วยการพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วนในข้อเท็จจริงของทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง มีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอสำหรับกระบวนการตัดสินใจ เพื่อทำให้การตัดสินใจถูกต้อง

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กล่าวถึง ความยุติธรรม หมายถึง ความยุติธรรม คือ การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผลไม่ลำเอียง

สำนักงานสภาการศึกษา (2550) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความยุติธรรม ประกอบด้วย ความเที่ยงธรรม การปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรง ทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา สอดคล้องกับความเป็นจริง การไม่ลาเอียงเพราะความพอใจรักใคร่ โกรธ เกลียด กลัว หลง การ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความยุติธรรม คือ การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ชอบธรรม มีความเสียสละ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา ยึดหลักวิชาและจรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่ยอมโอนอ่อนตามอิทธิพลใดๆ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การปรับปรุงกลไกการทางานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีวิธีการให้ประชาชนตรวจสอบได้ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตของกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติบริการที่ให้ความเสมอภาค และถูกต้อง มีความเมตตาและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม คือ ทำในสิ่งที่ถูกต้อง การพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบในข้อเท็จจริงของทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง

คำพร กองเตย (2560, หน้า 11 - 12) กล่าวถึง ความยุติธรรม หมายถึง ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ ด้วยความเป็นกลางและมีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการตัดสินใจด้วยความเปิดเผยโดยผู้อื่นรับรู้ได้ มีกระบวนการสำหรับการรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลางและยุติธรรม ตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบที่ตามมา แสวงหาข้อมูลค้นหาความจริงด้วยตนเอง ในการตัดสินใจจะทำการค้นหาข้อมูลที่ถูกต้อง 2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและไม่มีอคติ ตัดสินใจโดยไม่เห็นแก่พวกพ้อง ตัดสินใจโดยความเป็นกลาง 3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจะดำเนินแก้ไขทันที ตัดสินใจโดยไม่เอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่า ตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

ศุภกร จันทราวุฒิกร (2562) กล่าวถึง ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกถึงความยุติธรรม (shows justice) หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงออกให้เห็นถึงความเที่ยงธรรม ยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง เป็นพฤติกรรมแสดงให้ผู้ตามในองค์กรเกิดความมั่นใจหรือเชื่อมั่นในตัวผู้นำว่า มีความโปร่งใส ชัดเจน ตรงไปตรงมา ได้แก่ การบริหารจัดการเลื่อนเงินเดือน การ

เลื่อนตำแหน่ง และสวัสดิการอื่น ๆ โดยเสมอภาค การตัดสินปัญหา/ความขัดแย้งในองค์กรด้วยความยุติธรรม ปราศจากความลำเอียง การยกย่องและให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานดีเด่นโดยเสมอหน้า

พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563, หน้า 9) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย คือ 1) การตัดสินใจอย่างเป็นกระบวนการ 2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ 3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564, หน้า 353 - 354) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถใจการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันเป็นผู้มีเหตุมีผล ตลอดจนไม่เอารัดเอาเปรียบให้เกียรติ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10 - 12) กล่าวถึง ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่น เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน กล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัว เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส มีความเมตตา กรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม ทั่วถึง สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจาก ตัวบุคคลหรือหน่วยงานได้ทันท่วงที

อับดุลฮาเร็ม ยูโซ๊ะ (2565, หน้า 11) กล่าวถึง ด้านความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้อง ซื่อสัตย์ และเท่าเทียมกันทั้งในด้านของการวางหลักการวางหลักเกณฑ์การพัฒนาอย่างถูกต้องเหมาะสมและการตัดสินใจในการดำเนินการพัฒนารวมทั้งรู้จักรับผิดชอบในการกระทำของตน

จากการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถใจการตัดสินใจด้วยความเปิดเผยโดยผู้อื่นรับรู้ได้ มีกระบวนการสำหรับการรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลางและยุติธรรม ตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบที่ตามมา ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันเป็นผู้มีเหตุมีผล ตลอดจนเมื่อเกิดข้อผิดพลาดจะดำเนินแก้ไขทันที ตัดสินใจโดยไม่เอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่า ตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

2) ความซื่อสัตย์

Moorhouse (2002, pp. 56-58) กล่าวถึง ความซื่อสัตย์ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมตามหลักศาสนา เป็นผู้เชื่อถือได้ตรงไปตรงมา เป็นผู้มีจริยธรรมสูงสร้างความเชื่อมั่นให้แก่โรงเรียนเป็น

ผู้มีความเป็นธรรม เป็นผู้ที่มีบุคลิกน่าเกรงขาม เป็นผู้ที่พึงพาอาศัยได้ เป็นผู้ที่สนใจสวัสดิภาพของเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้รู้จักเรียนรู้จากสิ่งผิดพลาด เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นบริการ เป็นผู้ไม่มีอคติ เป็นผู้เฉลียวฉลาด เป็นผู้ที่เสียสละเพื่อผู้อื่น เป็นผู้ซึ่งรักษาวินัย เป็นผู้ที่รักษาความลับของเพื่อนร่วมงาน

Gary Yulk (2010) กล่าวถึง ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะปฏิบัติในทิศทางที่สอดคล้องกับค่านิยมที่นำมาใช้ในองค์กร ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่ไร้จริยธรรม จะมองไปที่อะไรคือสิ่งที่เป็นประโยชน์และไปถึงเป้าหมายของบุคคลตามที่เขาต้องการ

Kalshoven et al. (2011, pp. 53-54) กล่าวถึง ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง การปฏิบัติในสิ่งที่พูด และรักษาคำมั่นสัญญาความซื่อสัตย์ คือ การแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลอย่างหนึ่งที่การพูดและการกระทำ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเป็นผู้ที่รักษาสัญญา และปฏิบัติตามคำสัญญาของตน

Northouse (2012, pp. 387-393) กล่าวถึง ความซื่อสัตย์ หมายถึง การยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต (Manifests Honesty) ผู้นำจะต้องดำรงไว้ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสดงออกถึงการอยากได้สิ่งของผู้อื่น ความโลภ ไม่คอรัปชั่น และปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) กล่าวถึง ความซื่อสัตย์ หมายถึง การอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตรงไปตรงมา ไม่เอนเอียงไม่มีเล่ห์เหลี่ยมมีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรือคติ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบ (Integrity and Responsibility) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่อประชาชน ต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรและต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้การปรับปรุงกลไกการทางานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีวิธีการให้ประชาชนตรวจสอบได้ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตของกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติ (Nondiscrimination) การบริการที่ให้ความเสมอภาค และถูกต้อง มีความเมตตาและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง การทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริตการประพฤติตรงไม่เอนเอียงไม่มีเล่ห์เหลี่ยมมีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรือคติ

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546) อธิบายว่า องค์ประกอบของ ความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย การประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวงส่วนคำว่า

“สุจริต” หมายถึงความประพฤติดีงาม ความประพฤติชอบ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของประชากรที่พึงประสงค์ของคนไทย ความซื่อสัตย์ จริงใจต่อกันของบุคคลย่อมเป็นเหตุให้ เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในการพัฒนาตนให้มีวินัย มีความงามทางกาย วาจานั้น มีข้อห้ามไว้ในเบญจศีลว่าจะต้องไม่กล่าวคำที่เป็นเท็จ หลอกลวง ไม่จริง และในเบญจธรรมมีข้อที่ควรปฏิบัติคือ ต้องมีสัจจะ เป็นการค้าว่าไม่ให้โกหก ให้จริงใจต่อกัน บุคคลที่มีความจริงใจย่อมได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้อื่น จะคิดจะทำอะไร ย่อมมีผู้ช่วยเหลือค้ำจุน ต่างจากคนหลอกลวงที่ไม่มีใครอยากคบหาเสวนา หากดูคำสอนเกี่ยวกับการเลือกคบคน พระพุทธองค์ทรงสอนว่า บุคคลที่ไม่ควรคบหามาคมด้วยก็คือ คนประจบ ดีแต่พูด หาความจริงใจไม่ได้ การซื่อสัตย์จริงใจที่แสดงออกทางวาจา ทำให้บุคคลมีความสุจริตทางวาจา 4 ข้อในกุศลกรรมบถ 10 ส่วนความซื่อสัตย์ที่แสดงออกทางกายได้แก่การไม่ลักขโมยในเบญจศีลและมีสัมมาอาชีวะในเบญจธรรม การลักขโมยมีความหมายกว้างถึงของทุกอย่างไม่ว่าอยู่ในที่ลับหรือที่แจ้ง หากไม่ใช่ของของตนแม้จะได้รับโอกาสดูแลรักษาก็ต้องดูแลเพื่อให้เจ้าของเขา เป็นผู้รับประโยชน์ ไม่ใช่แสวงหาประโยชน์จากสิ่งที่ได้รับมอบหมายให้ดูแล ตัวอย่างเช่น นักการเมือง หรือข้าราชการได้รับมอบหมายจากประชาชนให้ดูแลเศรษฐกิจของบ้านเมือง ดูแลความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง แต่ไม่ได้ทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยหาประโยชน์เพื่อตนจากหน้าที่ ที่ได้รับเรียกว่าคอรัปชั่น โกงบ้านโกงเมือง โกงเวลาราชการ ทำให้ถูกตราหน้าว่าเป็นคนไม่ซื่อสัตย์ ในระดับครอบครัวผู้ที่ไม่ปฏิบัติเบญจศีลทั้งในข้อมุสาและในข้อ กาเม คือ ไม่มีสัจจะ และ กามสังวรในเบญจธรรม ย่อมทำให้สามีภรรยาไม่มีความไว้วางใจกัน แสดงว่าไม่มีความซื่อสัตย์ ความสงบสุขในครอบครัวก็เกิดขึ้นไม่ได้ ปัญหาครอบครัวแตกแยกก็มีมูลเหตุมาจากความไม่ซื่อสัตย์ จริงใจผู้ที่มีความซื่อสัตย์ทางกาย ย่อมไม่ก่อเวรภัยแก่ผู้ใด ไม่ทำร้าย คิดพยาบาท อาฆาต ทำลายใครทั้งโดยทางกาย วาจาและใจ เป็นผู้ปฏิบัติกุศลกรรมบถ ครบทั้ง 10 ประการ ความเป็นผู้มีความยุติธรรมก็บังเกิดแก่บุคคลผู้นั้นด้วย ความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม จึงมีความสำคัญในอันที่จะส่งผลต่อเนื่องกัน กับการพัฒนาศีลหรือระเบียบวินัย

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กล่าวถึง ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริงทั้ง กาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2553) กล่าวถึงองค์ประกอบย่อยของ ความซื่อสัตย์ ประกอบด้วยการประพฤติตรงไม่เอนเอียงไม่มีเล่ห์เหลี่ยมมีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรือคติ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพตรงต่อเวลา ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) กล่าวถึง ความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ การรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน หมายถึง การมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึง การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การรักษาผลประโยชน์ของทางราชการและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน การได้รับการยกย่องชมเชย

คำพร กองเตย (2560, หน้า 11 - 12) กล่าวถึง ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ความโปร่งใสในการทำงาน ความจริงใจกับผู้อื่น การปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา และการไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการพูดความจริงตลอดเวลา สื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจและปฏิบัติได้ถูกต้อง การเขียนแต่สิ่งดี ๆ การสื่อสารวิสัยทัศน์ในทางบวก การเป็นผู้ฟังที่ดี (2) ความโปร่งใสในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางการเมือง ปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางศาสนา ปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางการเงิน ตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (3) ความจริงใจกับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีจิตใจที่จริงจังจริงใจ ไม่ใช้เล่ห์เหลี่ยมกลโกง ไม่ใช้โอกาสเอาเปรียบแสวงหาผลประโยชน์ ไม่เห็นแก่อามิสสินจ้าง ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (4) การไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการมุ่งประโยชน์ต่อประเทศชาติ ประกอบอาชีพสุจริต ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด

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

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564, หน้า 353 - 354) กล่าวถึง ความซื่อสัตย์ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเอง และผู้อื่นต่อหน้าที่การงานต่อคำมั่นสัญญาแบบแผนระเบียบกฎเกณฑ์ และความถูกต้องดีงามทั้งหลาย พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อสายตาของผู้อื่นและบุคคลรอบข้างมีสัจจะ พูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล พูดคำไหนเป็นคำนั้นเป็นที่เคารพรักนับถือว่าเป็นคนมีเกียรติ ความซื่อสัตย์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและเป็นที่ต้องการในทุกองค์การ ความซื่อสัตย์ นอกจากจะหมายถึง การรักษาความลับ ผลประโยชน์ และทรัพย์สินต่าง ๆ ความซื่อสัตย์ยังหมายรวมไปถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10 - 12) กล่าวถึง ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยักยอกทรัพย์สมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ แก่ตนเองและพวกพ้อง ไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่เบียดบังเวลาราชการไปท่าประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ เป็นผู้ที่สำรวม รักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

อับดุลฮาเร็ม ยูโซ๊ะ (2565, หน้า 11) กล่าวถึง ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง การปฏิบัติตนอย่างซื่อสัตย์สุจริตปฏิบัติในสิ่งที่พูดและรักษาคำมั่นสัญญา และกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับคำพูดของตนเองเสมอผ่านการพูดและการกระทำที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ในการพูดการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจและปฏิบัติได้ถูกต้อง การเป็นผู้ฟังที่ดี ความโปร่งใสในการทำงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางการเงิน ตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ความจริงใจกับผู้อื่นไม่ใช้โอกาสเอาเปรียบแสวงหาผลประโยชน์ การปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา และการไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง มุ่งแก่ประโยชน์ต่อประเทศชาติ ประกอบอาชีพสุจริต ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด

3) ความเคารพ

Clawson (1999) อธิบายว่า ในแถบเอเชียตะวันตกเฉียงใต้ที่ประชากรนับถือศาสนาพุทธเนื่องจากเป็นหลักการพื้นฐานในศาสนาพุทธ ที่มีพฤติกรรมหรือการแสดงออกเมื่อแรกพบกันหรือเจอกัน ยกตัวอย่าง เช่น การกล่าวคำว่า “นมัสเต (Namaste)” หรือ “นมัสการ” เป็นคำที่มาจากภาษาสันสกฤต โยเป็นคำสนธิกันระหว่างคำว่า นมาหฺ (Namah) แปลว่า คำนับ หรือคารวะ และคำว่า เต (te) แปลว่า คุณ หรือ ท่าน ใช้ในเชิงการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน โดยการพนมมือขึ้นระหว่างอกและก้มศีรษะลงเล็กน้อย อีกทั้งยังใช้ทักทายฉันมิตร โดยทั่วไปแล้วแต่ละบุคคลอาจจะไม่ได้รับการเคารพจากผู้อื่นเท่าเทียมกัน อย่างไรก็ตามแต่ละบุคคลก็จะได้รับการปฏิบัติด้วยความสุภาพอย่างเท่าเทียมกัน เนื่องจากความเป็นมนุษย์และสมควรได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรี

Russell (2001) อธิบายการเคารพผู้อื่น คือ คุณธรรมหนึ่งที่สำคัญของภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพ ถ้าผู้นำบอกความเป็นจริงเสมอก็จะได้รับการเคารพว่ามีความซื่อตรงจากผู้อื่น ถ้าผู้นำรักษาสัญญาที่ให้ไว้ก็จะได้รับการเคารพจากผู้อื่น การเคารพผู้อื่น (Respect for the Individual) หมายถึง ความเชื่อว่าทุกคนมีคุณค่าในตัวเองซึ่งควรจะได้รับการปฏิบัติอย่างสุภาพและเป็นมิตร ซึ่งการเคารพผู้อื่นนี้สามารถพบเห็นได้

Brown (2007, p. 141) กล่าวถึง การมีความเคารพ หมายถึง ผู้จัดการเชิงจริยธรรมต้องมีความเคารพ 1) ให้เกียรติพนักงาน 2) มีการสร้างความสัมพันธ์สำหรับพนักงาน 3) การกำหนดมาตรฐานด้านจริยธรรมและมาตรฐานโทษผู้ฝ่าฝืน และ 4) มีการให้รางวัลและการลงโทษอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม

Josephson (2009) กล่าวถึง ความเคารพ หมายถึง คนไม่ใช่สิ่งของและทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความมีเกียรติ กฎทองคำ กล่าวว่า “เราต้องทำต่อบุคคลอื่น ๆ เหมือนกับที่เราอยากจะให้คนอื่นทำแก่เรา” การเป็นตัวอย่างที่ดี ความสุภาพเป็นเสาหลักของการเคารพ ความเคารพจะทำให้เกิดการยับยั้งความรุนแรง การลบหลู่ การยักย้าย และการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้นความเคารพของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงประกอบด้วยพฤติกรรมดังนี้ คือ 1) ความสุภาพ 2) การให้เกียรติ 3) การยอมรับผู้อื่น

Northouse (2012, pp. 387-393) กล่าวถึง ความเคารพ หมายถึง การเคารพให้เกียรติผู้อื่น (Respects Others) เป็นเรื่องของการยอมรับศักยภาพหรือความสามารถของผู้ตาม โดยผู้นำจะต่อเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการเพื่อสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการให้เกียรติผู้ตาม การเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา การยอมรับโดยปฏิบัติต่อผู้ตามเป็นอย่างดี

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมาย “เคารพ” หมายถึง แสดงอาการนับถือ เช่น เคารพผู้ใหญ่ ไม่ล่วงเกิน ไม่ล่วงละเมิด เช่น เคารพสิทธิของผู้อื่น ดังนั้นการเคารพสิทธิของผู้อื่น หมายถึง การแสดงอาการนับถือผู้อื่น เช่น การเคารพผู้ใหญ่ ไม่ล่วงเกิน ไม่ล่วงละเมิด เช่น การเคารพสิทธิของผู้อื่น

ริเรืองรอง รัตนวิไลสกุล (2547) อธิบายการเคารพผู้อื่น คือ บุคคลแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกัน คำว่า Individual ศัพท์บัญญัติฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ใช้ ปัจเจกบุคคล ซึ่งไม่คุ้นหูการยอมรับนับถือในบุคคลแต่ละคน คือ พื้นฐานแห่งการยอมรับนับถือในบุคลิกภาพความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน ว่าแต่ละคนแตกต่างกัน ผู้นำหรือนักการเมืองต้องเคารพความเป็นบุคคลของแต่ละคน ซึ่งแตกต่างกัน โดยต้องให้ความยอมรับนับถือ ในความคิด ความเห็น ความสามารถพฤติกรรมและธรรมชาติของบุคคลผู้ร่วมงานซึ่งมีความแตกต่างกัน การทำงานร่วมกัน การติดตามงาน การนิเทศงาน ต้องคำนึงถึงและยอมรับในปัจเจกบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกัน ผู้นำหรือนักการเมืองต้องยอมรับนับถือในคณะผู้ร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องในงานว่าแต่ละคนมีอุปนิสัยบุคลิกภาพ ความสามารถหรือศักยภาพแตกต่างกัน เมื่อผู้นำหรือนักการเมืองยอมรับนับถือว่าในแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันแล้ว การบริหารงานบุคคล การเอาคนมาใช้งาน จะพิจารณาองค์ประกอบขององค์การ และกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน จัดให้คณะผู้ร่วมงานได้รับผิดชอบได้ทำงานตามความรู้ ความสามารถเพื่อองค์การ การใช้คนควรกระจายงานให้คนซึ่งมีความแตกต่างกันตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ให้ช่วยกันทำงาน

สุทธิพงษ์ ทะกอง (2560, หน้า 10) กล่าวว่า “การเคารพผู้อื่น” ได้ว่าหมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการแสดงออกอย่างสุภาพ การเป็นมิตรต่อผู้อื่น การไม่ให้ร้ายผู้อื่น และการกล้าที่จะรับความจริง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การเคารพผู้อื่น ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) การแสดงออกอย่างสุภาพ 2) การเป็นมิตรต่อผู้อื่น 3) การไม่ให้ร้ายผู้อื่น และ 4) การกล้าที่จะรับความจริง

คำพร กองเตย (2560, หน้า 11 - 12) กล่าวถึง ความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ความสุภาพ และการยอมรับผู้อื่น ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ข้อมูลกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานอย่างครบถ้วน เคารพในการดำเนินชีวิตของบุคคลอื่น เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตัดสินใจ ในเรื่องที่มีผลกระทบต่อพวกเขา รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตน 2) ความสุภาพ หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นยึดถือกฎเกณฑ์ทางสังคม รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมทางสังคม ให้เกียรติและแสดงออกถึงการมีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ 3) การยอมรับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการไม่ลำเอียงและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลยอมรับ ความสามารถของคนอื่นไม่ตัดสินคนอื่นจากเพียงแค่บุคลิกภายนอก ยอมรับในความเชื่อแต่ละบุคคล ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ตั้งใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

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

พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563, หน้า 9) กล่าวว่า ความเคารพ หมายถึง ความตระหนักซาบซึ้ง รู้ถึงคุณความดีที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่น หรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดการยอมรับนับถือด้วยใจจริงแล้วแสดงความนับถือด้วยความอ่อนน้อม อ่อนโยน อย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย คือ 1) ความสุภาพ 2) การให้เกียรติ 3) ยอมรับความคิดต่างของผู้อื่น

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10 - 12) กล่าวว่า ด้านความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออก ถึงการเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่ดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึ่งตนเองเรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม ยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคม ในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร มีความเห็นอกเห็นใจ

ผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมทุกร่วมสุข โดยไม่ละเลยทอดทิ้ง อีกทั้งเป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการ เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความเป็นอิสระ สร้างทางเลือกแก่เพื่อนร่วมงาน ในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความล่าเอียง ไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ รวมทั้งการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานค่านึงถึงหน้าที่และ ความรับผิดชอบต่อองค์กร

จากการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตระหนัก รู้ถึงคุณความดีที่มีอยู่จริงของตนเองและบุคคลอื่น หรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดการยอมรับนับถือด้วยใจจริงแล้วแสดงความนับถือด้วยความอ่อนน้อม อ่อนโยน อย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ด้วยการยอมรับศักยภาพหรือความสามารถของผู้ตาม รับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการ การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การเคารพให้เกียรติผู้ตามสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และตำแหน่งหน้าที่การงานของเขา

4) ความไว้วางใจ

Moorhouse (2002, pp. 56-58) กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นผู้พัฒนาองค์กรแห่งความไว้วางใจ เป็นผู้ที่มีความจริงใจ เป็นผู้รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อการตัดสินใจ เป็นผู้สร้างทีมงาน ใช้คนให้ถูกกับงาน เป็นผู้สื่อสารที่ดี เป็นผู้นำที่ชัดเจนเป็นผู้คิดริเริ่มสร้างสรรค์วิสัยทัศน์เพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามได้ เป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่บุคคลอื่นเพื่อความเจริญก้าวหน้าในด้านการทำงาน เป็นผู้มีความรับผิดชอบ เป็นผู้มีอารมณ์ขัน เป็นผู้รู้จักในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ใช้คนให้ตรงกับงาน เป็นผู้รู้จักจัดระเบียบขององค์กรที่ดี เป็นผู้มองโลกในแง่ดี เป็นผู้ที่อ่อนน้อมถ่อมตน เป็นผู้ที่กล้าตัดสินใจ เป็นผู้มีจริยธรรมในการทำงาน เป็นผู้ปฏิบัติตามกฎอย่างเคร่งครัด เป็นผู้รู้จักให้ความสำคัญเรื่องต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจ เป็นผู้ที่กระตือรือร้น เป็นผู้รู้จักวิธีขอคำปรึกษาจากผู้อื่น เป็นผู้รู้จักลำดับความสำคัญของงาน เป็นผู้ใช้อำนาจให้เหมาะสม เป็นผู้รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นผู้กระตุ้นในการทำงาน

Hester (2003) กล่าวว่า องค์การการศึกษาจะต้องได้รับความไว้วางใจ จากสาธารณะจากลูกค้า และผู้เกี่ยวข้อง คือ นักเรียน และผู้ปกครอง การได้รับความไว้วางใจ ในองค์การสิ่งแรกที่ต้องทำให้เกิดขึ้น คือ ผู้นำองค์การต้องมีความซื่อตรงจริงใจในการที่จะพัฒนาองค์การ ต้องมีความจงรักภักดีต่อลูกค้า จะต้องสื่อสารอย่างชัดเจนอย่างเปิดเผยโปร่งใส อย่างซื่อสัตย์จริงใจกับนักเรียน มีความสามารถในการนำองค์การสำหรับตำแหน่งของตน

Dawn (2007) กล่าวถึง ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าการต้องเป็นผู้มีความไว้วางใจ แสดงออกโดยเป็นผู้มีความจงรักภักดีต่อองค์การ จะทำงานด้วยความซื่อตรง เพราะว่าเมื่อทำงานด้วยความมีจริยธรรมแล้วจะทำให้เกิดความไว้วางใจ เกิดความเคารพศรัทธาและจะปฏิบัติตาม

Catian (2008) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าต้องมีความไว้วางใจ คือ มีความซื่อตรง ได้แก่ รู้และเข้าใจในสิ่งที่เชื่อ และรู้ว่าความหมายที่ต้องการคืออะไรมีความมั่นคงไม่แปรเปลี่ยน รู้ว่าหลักการไหนที่จะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว การเป็นตัวของตัวเองและมีความรู้สึกผิดชอบ ชั่วดี ต้องเป็นคนรักษาสัญญา ได้แก่ สามารถทนต่อสิ่งยั่วยุจากคนอื่นที่จะทำให้ผิดสัญญาและไม่ทิ้งหลักการของตนเพียงเพราะนึกผลประโยชน์ที่จะได้

Wayne Stete Colledge (2008) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าจะต้องเป็นผู้มีความไว้วางใจ นั่นคือ มีความซื่อตรง มีความอดทน มีความเชื่อมั่น ในการตัดสินใจของตนเอง และเป็นผู้ที่ให้เกียรติและเคารพตนเอง

Ponnu and tennakoon (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องมีพฤติกรรมการปฏิบัติที่มีความสอดคล้องกันระหว่างการพูดและการปฏิบัติของผู้นำ ดังนั้น จึงจะได้รับความไว้วางใจโดยเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมของผู้มีภาวะเชิงจริยธรรม จะมีผลดีต่อความรับผิดชอบของพนักงานที่มีต่อองค์การและความเชื่อถือในตัวผู้นำ ดังนั้น ผู้นำเชิงจริยธรรมดังกล่าวจะต้องแสดงออกให้ได้

Josephson (2009) กล่าวว่า ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความไว้วางใจ ซึ่งผู้ที่มีความไว้วางใจจะมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีความซื่อสัตย์ โดยอธิบายว่า ความซื่อสัตย์เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสารและความประพฤติ การเปิดเผยความจริง การเปิดเผยความจริง ความจริงใจคือความไม่เสแสร้ง การอยู่โดยปราศจากกลโกงหรือการตีสองหน้า ความตรงไปตรงมา ความซื่อสัตย์อาจแสดงออกอย่างตรงไปตรงมาอย่างเปิดเผยและไม่อ้อมค้อม 2) มีความซื่อตรง โดยอธิบายว่า ความซื่อตรง มาจากรากศัพท์ภาษาลาตินที่เหมือนกับคาว่า (Integer) หน่วยที่สมบูรณ์หรือจำนวนเต็ม บุคคลซึ่งมีความตรงจะไม่เกิดการแบ่งแยกและจะมีความสมบูรณ์ในตัวเหมือนกันกับจำนวนเต็มนั่นเอง นั่นหมายถึงว่าบุคคลที่มีจริยธรรมจะประพฤติตามความเชื่อทางจริยธรรมของตนเอง ไม่ใช่ตามใจตนเอง ปฏิบัติด้วยความคงเส้นคงวา ด้วยไม่มีความแตกต่างในวิธีการที่ได้ตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์ 3) เป็นผู้รักษาสัญญา โดยอธิบายว่า คนที่รักษาสัญญาจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ คนที่น่าเชื่อถือคือคนที่รักษาสัญญา ซึ่งเมื่อเราสัญญาหรือให้คำมั่นกับคนอื่น การรักษาคำสัญญาเป็นสิ่งที่สำคัญของความเป็นผู้ที่น่าเชื่อถือ 4) มีความจงรักภักดี โดยอธิบายว่า ความจงรักภักดี ว่าเป็นสิ่งที่เต็มไปด้วย การสร้างความสัมพันธ์ ความจงรักภักดีหรือสวามิภักดิ์ เอาใจใส่และเป็นความสนใจของคนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งความจงรักภักดีต่อองค์กร หรือความจงรักภักดีที่เกิดจากความผูกพันที่เป็นเฉพาะเจาะจง การให้ความสำคัญกับความจงรักภักดีที่มีมาก่อน การเก็บข้อมูลที่เป็นความลับ ความจงรักภักดีต้องการให้เรารักษาข้อมูลที่เป็นความลับเมื่อการรักษาความลับผิดกฎหมาย หรือคุกคามคนอื่น ๆ

อย่างไรก็ตาม เราอาจจะต้องรับผิดชอบกับสิ่งที่เปิดเผยออกไป การหลีกเลี่ยง ความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ ลูกจ้างและผู้ให้บริการประชาชนมีหน้าที่ ที่จะทำการตัดสินใจอย่างมืออาชีพบนพื้นฐานที่จะได้รับคำยกย่องชมเชยและคุณความดี การถูกกีดขวางโดยการสร้างความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัว สุดท้ายพวกเขาจะรู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณ ต่อสังคมโดยรวม

คำพร กองเตย (2560, หน้า 11 - 12) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงความจงรักภักดี การให้เกียรติและเคารพตนเอง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1) ความซื่อตรง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการไม่ปฏิบัติตนเป็นคนประจบสอพลอ ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตนตามค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่สังคมยอมรับ ประเมินและทบทวนตนเองอยู่เสมอ (2) ความจงรักภักดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการเอาใจใส่ต่อกิจกรรมในสถานศึกษา รู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของสถานศึกษา สำนึกในหน้าที่และปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ เอาใจใส่รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ปกป้องช่วยเหลือสถานศึกษา ตระหนักในหน้าที่และเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษา (3) การให้เกียรติและเคารพตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ดีงาม เคารพและให้เกียรติตนเอง ไม่ทำในสิ่งที่จะทำให้เสื่อมเสีย และแสดงออกถึงการยอมรับเคารพตนเอง

พระมานัต ธมมทินโน (2563, หน้า 9) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น ความมั่นคง มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความเป็นผู้นำและมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย ดังนี้ (1) ความซื่อตรง ความมั่นคงและความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน (2) ทักษะทั้งในงานและมนุษยสัมพันธ์ (3) ความสามารถในการพยากรณ์และมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา (4) มีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ตามทั้งกายและจิตใจ และ (5) การเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564, หน้า 353 - 354) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10 - 12) กล่าวว่า ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อตรง มั่นคง สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา มีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความสามารถเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย ใส่ใจ

แนะน่า ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเชนหรือคลุมเครือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปาก รวมถึงให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร และมีความผูกพันเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ

จากการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ไม่ปฏิบัติตนเป็นคนประจบสอพลอ ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอปลายปฏิบัติตนตามค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่สังคมยอมรับ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในการเอาใจใส่ต่อกิจกรรมในสถานศึกษา รู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของสถานศึกษา สำนึกในหน้าที่และปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ เอาใจใส่รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ปกป้องช่วยเหลือสถานศึกษา เป็นการให้เกียรติและเคารพตนเองโดยการไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ดีงาม เคารพและให้เกียรติตนเอง ไม่ทำในสิ่งที่จะทำให้เสื่อมเสีย

5) ความรับผิดชอบ

United Nations Development Program (UNDP, 1997) องค์การพัฒนาแห่งสหประชาชาติ กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (accountability) หมายถึง ความรับผิดชอบรับการตรวจสอบต่อสาธารณชน เป็นหลักการที่สำคัญที่องค์การทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบและสะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นการแสดงความรับผิดชอบในการตัดสินใจซึ่งส่งผลกระทบต่อสาธารณะ

OECD (2004) องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับ ภาระรับผิดชอบ (Accountability) คือ ความรับผิดและรับชอบในผลของการกระทำที่เกิดขึ้น อันเนื่องจากการกระทำ การสั่งการ การมอบหมาย และการตัดสินใจ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยสามารถชี้แจงและอธิบายการตัดสินใจนั้นได้

Josephson (2009) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบในการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดและรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิต การปฏิบัติตามเกณฑ์หรือหลักการทางจริยธรรมในการดำเนินชีวิตนั้น มีความหมายและเป้าหมาย คนที่มีจริยธรรมในเรื่องความรับผิดชอบจะสามารถอธิบายได้ว่า (1) สิ่งที่รับผิดชอบได้หรือมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้นั่นเอง (2) มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และ (3) มีการหักห้ามหรือควบคุมใจตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ทุกคนทุกฝ่ายตระหนัก ในสิทธิหน้าที่ มีสำนึกในความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนและการใส่ใจในปัญหา สาธารณะ รวมทั้งมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยพยายามหาทางออกที่ทุกฝ่ายสามารถยอมรับร่วมกันได้ กล้ารับผลจากการกระทำของตน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) กล่าวถึง หลักภาระรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยความรับผิดชอบนั้น ควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะรวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (2555) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบ การใส่ใจ การกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา การเปิดโอกาสและพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ ประเมินผลที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่และจากการดำเนินงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานด้วยความพากเพียร พยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมาย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การเอาใจใส่ ถ่ายทอดความรู้ หรือส่งเสริมการแสวงหาความรู้โดยไม่บิดเบือนปิดบัง หวังสิ่งตอบแทน หมายถึง การมีพฤติกรรมที่แสดงถึง การเอาใจใส่ ถ่ายทอดความรู้หรือส่งเสริม การแสวงหาความรู้โดยไม่บิดเบือน ปิดบัง หวังสิ่งตอบแทน และเกิดผลดีต่องานในหน้าที่และได้รับการยกย่องโดยมีผลงานปรากฏอย่างต่อเนื่อง 2) การเอาใจใส่ช่วยเหลือผู้เรียน และผู้รับบริการเต็มความสามารถตามหลักวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เท่าเทียมกัน หมายถึง การมีพฤติกรรม/โครงการ/กิจกรรมที่แสดงถึงการเอาใจใส่ช่วยเหลือผู้เรียนและผู้รับบริการเต็มความสามารถตามหลักวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกัน 3) การศึกษา ค้นคว้า ริเริ่ม สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ นวัตกรรม ในการพัฒนางานในหน้าที่ หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า ริเริ่ม สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ นวัตกรรมในการพัฒนางานในหน้าที่ จนสำเร็จและเป็นตัวอย่างได้ 4) การประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ หมายถึง การประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผน พฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ การได้รับการยกย่องชมเชยในระดับจังหวัด/เขตพื้นที่การศึกษา/คุรุสภา/องค์กรภายนอก/หน่วยงานอื่น 5) การมีจิตอาสา จิตสาธารณะ และมุ่งประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการให้ความช่วยเหลือ หรือให้ความร่วมมือแก่ส่วนรวม อย่างทุ่มเท และเสียสละจนสำเร็จเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และได้รับการยกย่อง

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (2554) กล่าวว่า ภาระรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณ ให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

คำพร กองเตย (2560, หน้า 11 - 12) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการยอมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาดจากตนเอง คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านความรับผิดชอบ (2) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพบปัญหาในการทำงาน จะทำการแก้ไขปัญหานั้นจนสำเร็จ ปฏิบัติงานด้วยความขยันระมัดระวัง และมีความพร้อมในการทำงาน แสวงหาหนทางในการพัฒนางานให้ดีขึ้น (3) การควบคุมตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสามารถยอมรับความพ่ายแพ้ได้ สามารถให้อภัยได้ พอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ไม่เป็นผู้โลภมาก ไม่เป็นผู้ที่มีความขลาดกลัว

สถาบันพระปกเกล้า (2561) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนเอง

พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563, หน้า 9) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่ายอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย คือ 1) มีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) มุ่งมั่นในผลงาน 3) ปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน 5) พากเพียรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน 6) ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10 - 12) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวัง เสร็จตามกำหนดเวลา ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายาม อดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับ ในเรื่องความผิดชอบ ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ ไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่แก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์

จากการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มุ่งมั่นในผลงาน ปฏิบัติงานอย่างมี

ประสิทธิภาพและครบถ้วน มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศแสวงหาหนทางในการพัฒนางานให้ดีขึ้น เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.4.1 บริบทการศึกษา

1. สถาบันการศึกษามีทุกระดับ โดยระดับอุดมศึกษามี 53 แห่ง ครอบคลุมเกือบทุกจังหวัดแยกเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ 36 แห่ง เอกชน 10 แห่ง และสถาบันวิทยาลัยชุมชน 7 แห่ง ในจำนวนนี้เป็นสถาบันวิจัย 12 แห่ง ซึ่งมากที่สุดในประเทศ

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ โดยผลการสอบ O-NET ชั้น ม.3 (5 วิชาหลัก) ในปีการศึกษา 2554 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 37.2 ลดลงเป็นร้อยละ 3๖.4 ในปี 2559 ซึ่งยังต่ำกว่าเกณฑ์ค่าเฉลี่ยร้อยละ 50 ในทุกวิชา เมื่อพิจารณาในรายวิชาปี 2559 พบว่า วิชาคณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดร้อยละ 27.0 และวิชาสังคมศึกษามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดร้อยละ 47.3 รองลงมาได้แก่ วิชาภาษาไทยวิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ 44.7 33.7 และ 29.3 ตามลาดับ สาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งมาจาก ความพร้อมทางเชาว์ปัญญาของเด็กวัยเรียนที่เป็นผลกระทบจากปัญหาภาวะโภชนาการของแม่และเด็ก

2.4.2 นโยบายและทิศทางการพัฒนาประเทศ

ทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) การพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ให้สามารถก้าวข้ามความท้าทายที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นจะต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัดของประเทศที่มีอยู่เดิม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยงสำคัญที่มาจากการเปลี่ยนแปลงของบริบท ทั้งจากภายนอกและภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงทีด้วยเหตุนี้ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลกและเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงได้กำหนดเป้าหมายหลักของการ พัฒนาจำนวน 5 ประการ ประกอบด้วย

1. การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม
2. การพัฒนาคนสาหรับโลกยุคใหม่

3. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

4. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน

5. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

2.4.4 นโยบายและทิศทางการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดขอนแก่น

1. แผนพัฒนาการศึกษากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง พ.ศ. 2566-2570 วิสัยทัศน์ (VISION) “ประชากรทุกช่วงวัยในร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้รับโอกาสในการเข้าถึงทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมสาหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้”

2. พันธกิจ (MISSION)

1) ส่งเสริม สนับสนุนประชากรทุกช่วงวัยได้รับโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษาที่ทั่วถึงเท่าเทียมมีคุณภาพและพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง

2) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท ทุกระบบ ให้มีคุณภาพอย่างทั่วถึงตามมาตรฐานทักษะที่จาเป็นในศตวรรษที่ 21

3) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยการใช้องค์ความรู้เทคโนโลยี ดิจิทัล นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์

4) ส่งเสริมการผลิต พัฒนากำลังคน และทักษะเพื่อการประกอบอาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ตลาดแรงงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก

5) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยคานึงถึง สุขภาพอนามัย ความปลอดภัยและการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6) ส่งเสริมระบบบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ สร้างเครือข่ายในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

3. เป้าประสงค์

1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและมีความภาคภูมิใจในการเป็นพลเมืองไทย

2) ผู้เรียนทุกช่วงวัยเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง

3) ประชากรทุกช่วงวัยมีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จาเป็นในศตวรรษที่ 21 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์

4) ผลิตและพัฒนากำลังคนให้เกิดองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยี วิจัย นวัตกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน

5) ประชากรทุกช่วงวัยมีศักยภาพในการประกอบอาชีพ ตรงตามความต้องการของการพัฒนาพื้นที่ร้อยแก่น สารสินธุ์ และการพัฒนาประเทศ

6) ผู้เรียนทุกช่วงวัย มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม จริยธรรม ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง .

7) หน่วยงานการศึกษามีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และมีระบบการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

4. ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงและเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัย ให้มีคุณภาพตามคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาการจัดการศึกษา การผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่และความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษา เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการศึกษาและระบบการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

สมหทัย เรืองชัยวุฒิคุณ (2559) ได้ศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมให้กับนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ผลการวิจัย

พบว่า 1) ความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความมีวินัย ด้านความขยัน ด้านความสามัคคี ด้านความสุภาพ ด้านความมีน้ำใจ ด้านความประหยัดและด้านความสะอาด ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงานพบว่าข้าราชการครู ที่มีตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมให้กบนักเรียนโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุทัด จันทะสินธุ์ (2560) ศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติด้านการบริหารงาน มิติด้านการบริหารความสัมพันธ์ มิติด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและมิติด้านการบริหารจริยธรรมรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 มิติ คือมิติด้านการบริหารงานอย่างมีจริยธรรม (Ethical Task Management = ETM) มี 15 องค์ประกอบ มิติด้านการบริหารความสัมพันธ์อย่างมีจริยธรรม (Ethical Relations Management = ERM) มี 14 องค์ประกอบมิติด้านบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจริยธรรม (Ethical Change Management = ECM) มี 12 องค์ประกอบ

เนาวรัตน์ รอดเพียน (2560) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การให้บริการที่ดี ความเป็นแบบอย่างที่ดี ความน่าเชื่อถือ และการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และ 2)ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ พัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ สรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน และจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา และให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ 4) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ

บริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และ ความเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 68.30

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

พรเพชร พรสยม และ ธีระพงศ์ บุศรากูล (2560) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ จังหวัดสมุทรสงครามผลการวิจัย 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความร่วมมือรองลงมา คือด้านความรับผิดชอบและเสียสละ และด้านความซื่อสัตย์สุจริต ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรมเที่ยงธรรม 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ จังหวัดสมุทรสงคราม จำแนกตามสถานภาพของตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งและเพศต่างกันเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน คณะกรรมการสถานศึกษาและครูที่มีอายุและระดับ การศึกษาต่างกันเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แตกต่างกัน ส่วนการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ผู้บริหารควรมีการแก้ปัญหา 1) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต คือ เป็นผู้ประพฤติตนดีปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตามและชุมชน 2) ด้านความยุติธรรมเที่ยงธรรมโดยให้มีการจัดสวัสดิการแก่ครูและบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และยกย่องและตอบแทนผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) ด้านความรับผิดชอบและความ เสียสละควรเอาใจใส่ต่อภาระงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ 4) ด้านความร่วมมือ คือความพยายามที่จะสร้างความ กลมเกลียวให้เกิดขึ้นในองค์กร ผลการวิจัยนี้พบว่าผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ จังหวัดสมุทรสงครามมีภาวะ

ผู้นำเชิงจริยธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากสามารถนำไปเป็นแบบอย่างของการบริหารโรงเรียนแห่งอื่นๆ ได้อย่างไรก็ตามอายุและระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาและครูผู้ให้ความเห็นมีผลต่อความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม การดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัย และศึกษาความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ระยะที่ 2 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดมหาธาตุ สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม จำนวน 13 รูป/ คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ แบบประเมินการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และแบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้อง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที ผลการวิจัยพบว่า 1. หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) เนื้อหาของหลักสูตร 3) กิจกรรม การเรียนรู้ และ 4) การวัดผลและประเมินผล 2. ประสิทธิภาพของหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียน พระปริยัติธรรม พบว่า 1) ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หลังการอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก และ 3) ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านจริยธรรมต่อตนเอง ด้านจริยธรรมต่อความรับผิดชอบงาน ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ

เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามเพศ อายุระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยุติธรรม ให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคต่อผู้อื่นมีความรับผิดชอบต่อตนเองและครูผู้อื่น ควรยกย่องและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ควรมีการทำงานอย่างเป็นทีมเพื่อให้เกิดความสามัคคี มีเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ถูกต้อง มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน และมีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

ชัชวาล แก้วกระจาย (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อตรง และด้านความรับผิดชอบ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อำนวย ทองโปร่ง (2564) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการเป็นผู้ให้บริการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’s post hoc comparison) พบความแตกต่าง 1 คู่ โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

นพรัตน์ อิสระณรงค์พันธ์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความน่าเคารพ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

นรินทร์ เทพศิริ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์รับราชการ วิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบได้แก่ การทดสอบที และการทดสอบเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม และด้านความไว้วางใจ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิยมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์รับราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

อับดุลฮาเร็ม ยูโซ๊ะ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา และเพื่อประมวลปัญหาและข้อคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีพบว่าโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุและประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่าง 3) ประมวลผลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี (1) ปัญหาที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ด้านจริยธรรมต่อตนเอง ผู้บริหารมีปัญหาด้านอารมณ์ ขาดความเป็นธรรม ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารขาดการสร้างทีมงาน กระจายอำนาจยังไม่ทั่วถึง และเพื่อนร่วมงานยังแบ่งพวกขาดความสามัคคี ด้านจริยธรรมต่อองค์การผู้บริหารอยู่เหนือกฎระเบียบกำหนดความสำเร็จแต่ขาดการแนะนำ (2) ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ด้านจริยธรรมต่อตนเอง ผู้บริหารยึดหลักทางสายกลาง และซื่อสัตย์สุจริต ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสร้างความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ให้ความเป็นธรรม และควรเข้าใจเพื่อนร่วมงานด้านจริยธรรมต่อองค์การ ผู้บริหารควรปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กร และสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

กมลชนก ราชสง (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตาม เพศ อายุ และขนาดสถานศึกษาที่บริหาร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พบว่า ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านความเคารพนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ และด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตาม เพศ อายุ และขนาดสถานศึกษาที่บริหารที่ต่างกันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน

ชญาภา ดวงมาลัย และ รัตนา กาญจนพันธุ์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในสหวิทยาเขตชลบุรี3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในสหวิทยาเขตชลบุรี3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมรายด้านแตกต่างกัน 4) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ และด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม แตกต่างกัน ส่วนด้าน ความซื่อสัตย์และความยุติธรรม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566) ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุดตามลำดับ 2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ และจำแนกตามประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน 3) ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยุติธรรม ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านความรับผิดชอบ 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร มี 3 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้องมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจ (2) ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม และ (3) ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรมโดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Likert, R. A. (1932) มหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ทำการวิจัยเรื่องความเป็นผู้นำกับองค์การต่าง ๆ แล้วพบว่ามีแบบผู้นำ 4 แบบ (Styles) ที่อาจแสดงเป็นแนวต่อเนื่องได้เป็นระบบโดยเรียกระบบที่ 1 ไปจนถึงระบบที่ 4 คือ ระบบที่ 1 เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำจะตัดสินใจเป็นส่วนใหญ่แล้วสั่งการลงไปตามสายการบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะอยู่ในบรรยากาศของความไม่ไว้วางใจระหว่างกัน ระบบที่ 2 เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ยินดี หรือ ยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจบางครั้งในขอบเขตที่กำหนดให้ โดยส่วนใหญ่แล้วผู้นำจะตัดสินใจ หรือ สั่งการโดยตนเองบรรยากาศการร่วมงานจึงเป็นในรูปแบบที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความระมัดระวัง และ เกรงกลัวผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา ระบบที่ 3 เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชามาขึ้นแม้การติดสินใจที่สำคัญ จะทำโดยผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูงก็ตาม แต่ผู้นำก็จะยอมใช้การตัดสินใจในระดับรองลงมาเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศการร่วมงานจึงเป็นความไว้วางใจต่อกันและมีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางที่ผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันคิดและมีสิทธิเสนอความเห็นแทนการสั่งการหรือรับคำสั่งแต่อย่างเดียว ระบบที่ 4 เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีความเชื่อมั่น และ ไว้วางใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การตัดสินในจึงกระจายไปยังระดับต่ำมาก บรรยากาศติดต่อสื่อสารเป็นการติดต่อสื่อสารได้ทุกด้านไม่ว่าจะเป็นผู้นำจากผู้นำลงไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาติดต่อไปยังผู้นำหรือระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน อันเป็นการรวดเร็วและคล่องตัวมากกว่าการต้องเดินตามสายงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งการติดต่อได้มากกว่าสองทางดังกล่าวจะเกิดได้ในบรรยากาศที่มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจกันเป็นอย่างดีต่อกันอย่างฉันท์มิตรเท่านั้น

Brown and Trevino (2006) ได้ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: การทบทวนและทิศทางในอนาคต การทบทวนวรรณกรรมของเรามุ่งเน้นไปที่การสร้างความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมและเปรียบเทียบโครงสร้างนี้กับแนวคิดที่เกี่ยวข้องซึ่งมีความกังวลร่วมกันสาหรับ มิติทางศีลธรรมของการเป็นผู้นำ (เช่น ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณแท้จริง และผู้นำ การเปลี่ยนแปลง) เราเสนอข้อเสนอเกี่ยวกับอดีตและผลลัพธ์ของการเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมในวงกว้าง โดยพิจารณาจากประเด็นและคำถามที่จะแก้ไขใน อนาคตและอภิปรายถึงความหมายของการค้นคว้าและการปฏิบัติ การทบทวนของเราระบุว่าความเป็นผู้นำทางจริยธรรมส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการสำรวจ โอกาส สำหรับการค้นพบใหม่และผู้นำในการปรับปรุงประสิทธิภาพ

Kalshoven (2010) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำด้านจริยธรรม ตามความคิดเห็นของพนักงาน พบว่า ผู้นำทางจริยธรรมในองค์กรมีความสำคัญสำหรับการวางจริยธรรมอย่างเป็นทางการในการปฏิบัติที่พวกเขาเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม การศึกษาเชิงประจักษ์ ที่

รวมอยู่ในวิทยานิพนธ์การตรวจสอบวรรณกรรมและผลของพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นำ ในการศึกษาที่เป็นผู้นำทางทางจริยธรรมทางด้านจริยธรรมที่อาจจะเห็นและเป็นตัวชี้วัดพฤติกรรมความแตกต่างที่แยกต่างหากหรือรวมกันเป็นการสร้างโดยร่วม อีกประการหนึ่งในการหาที่สำคัญ คือ ความเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรมที่เกี่ยวข้องในเชิงบวกกับทัศนคติพนักงานหลายคน และพฤติกรรมผลการศึกษา พบว่า บริษัทสามารถยับยั้งหรือเพิ่มความแข็งแรงของผลกระทบของการเป็นผู้นำด้านจริยธรรมเกี่ยวกับการเป็นพนักงาน

Arar & Saiti (2022) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางจริยธรรมประเด็นขัดแย้งด้านจริยธรรมและการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประเด็นขัดแย้งด้านจริยธรรมเป็นองค์ประกอบที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในการตัดสินใจ สำหรับองค์กรของโรงเรียน ภาวะความขัดแย้งทางจริยธรรมในการตัดสินใจเกิดขึ้นเกือบทุกวัน วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้เป็นการเปิดเผยผลกระทบของภาวะผู้นำอย่างมีจริยธรรมต่อการตัดสินใจของผู้นำ โดยการเปรียบเทียบตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนสองคนในระบบการศึกษาของอิสราเอลโดยใช้ความเป็นผู้นำทางจริยธรรมแบบสอบถาม คำถามการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางจริยธรรม เพื่อตรวจสอบว่าลักษณะส่วนบุคคลมีอิทธิพลหรือไม่ บทบาทต่อการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมและความแตกต่างระหว่างสองวัฒนธรรมหรือไม่ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมและมิติของการเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม ผลการศึกษาครั้งนี้ เปิดเผยว่าภาวะผู้นำทางจริยธรรมและพฤติกรรมทางศีลธรรมของสมาชิกโรงเรียนมีผลดีเท่านั้น ในการประเมินและตีความคุณค่าทางสังคม การปฏิบัติต่อปัญหาทางศีลธรรมและการปรับปรุงการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม นอกจากนี้ในทั้งสองกรณีมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูง พบว่ามีตัวแปรวิจารณ์จริยธรรม ความอ่อนไหววัฒนธรรม และจริยธรรมการดูแล มิติของการเป็นผู้นำทางจริยธรรมและด้วยเหตุนี้จึงมีการจัดการประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมในปัจจุบันความคล้ายคลึงกันระหว่างสองวัฒนธรรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การแสดงออกถึงพฤติกรรม กระบวนการ หรือวิธีการต่าง ๆ ของผู้นำที่แสดงออกถึงค่านิยมคุณธรรมและจริยธรรมของตนเองอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อส่วนรวมและมีการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและสังคมส่วนรวมเป็นหลัก รวมถึงสามารถจูงใจ ให้ผู้ตามคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลักในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความเคารพ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านความรับผิดชอบ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.2 ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

3.2.1 คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

3.2.2 เครื่องมือใช้ในการวิจัย

3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2565 จำนวน 20 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 39 คน ครู จำนวน 523 คน รวมทั้งหมด 571 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 230 คน ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 230 คน

2) สุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แล้วคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากร

3) สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อให้ได้ครบตามจำนวนสัดส่วนของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้ ดังรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่งดังปรากฏในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2566 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
เล็ก	15	24	237	10	95
กลาง	3	7	94	3	38
ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	2	8	201	3	81
รวมทั้งสิ้น	**20**	**39**	**532**	**16**	**214**
		571		**230**	

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านความยุติธรรม

2) ด้านความซื่อสัตย์

3) ด้านความเคารพ

4) ด้านความไว้วางใจ

5) ด้านความรับผิดชอบ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามลิเคิร์ท (Likert; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ได้กำหนดค่าคะแนน คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.1.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นมาด้วยตัวผู้วิจัยเองและนำไปหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of Consistency) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.08 - 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาเสนอแนะอีกครั้งหนึ่ง

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

8. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) เท่ากับ 9.99

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยเขียนคำร้องและขอรับหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

2. การส่งและเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทาง Google Forms และบางส่วนนำส่งด้วยตนเองไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ยังไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามครั้งที่ 2 และ 3 โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น ส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่ ติดตามสอบถามทางโทรศัพท์ และติดตามด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวนที่ต้องการ

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์และครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละชุด ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบที (t – test แบบ Independent Samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe)

3.1.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of Consistency) (บุญชม ศรีสะอาด 2560, หน้า 70–71)

2) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด 2560, หน้า 103)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1) ความถี่ (Frequency)

2) ร้อยละ (Percentage)

3) ค่าเฉลี่ย (Mean)

4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1) เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบที (t – test แบบ Independent Samples)

2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe)

3.2 ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และนำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน แล้วได้ทำการสรุปเป็นแนวการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้เชี่ยวชาญ ของการร่างแนวทางการพัฒนาแนวทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยผู้เชี่ยวชาญได้มาโดยคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจำนวน 5 คน ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1.1 มีวุฒิทางการบริหารการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป

1.2 มีประสบการณ์สอนในระดับอุดมศึกษาสาขาบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี

1.3 มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ที่ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมแล้วนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญต่อไป

3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง มีการบันทึกการสัมภาษณ์และถอดข้อความจากการสัมภาษณ์

3.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นความ

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้ในการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
SS	แทน	ค่าผลรวมของกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ค่าระดับชั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 230 ฉบับ ได้รับ กลับคืนมาทั้งหมด 230 ฉบับได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 230 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ และร้อยละ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 น้อยกว่า 35 ปี	69	30.00
1.2 35 – 45 ปี	66	28.70
1.3 มากกว่า 45 ปี	95	41.30
รวม	**230**	**100.00**
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	139	60.43
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	91	39.57
รวม	**230**	**100.00**
3. ประสบการณ์การทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	64	22.30
3.3 2 5 – 10 ปี	172	59.93
3.3 มากกว่า 10 ปี	51	17.77
รวม	**230**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 60.43 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 5 – 10 ปี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 59.93

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมและรายด้าน

การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.2 - 4.8

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 230)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความยุติธรรม	3.59	0.73	มาก	2
2. ด้านความซื่อสัตย์	3.50	0.80	ปานกลาง	5
3. ด้านความเคารพ	3.60	0.79	มาก	1
4. ด้านความไว้วางใจ	3.53	0.80	มาก	4
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.54	0.79	มาก	3
รวม	**3.55**	**0.77**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.55, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ยกเว้นด้านด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเคารพ ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ด้านความยุติธรรม ($\overline{X}$ = 3.59, S.D. = 0.73) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ ($\overline{X}$ = 3.50, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมและรายข้อ

(n = 230)

	ด้านความยุติธรรม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานโดยใช้ความรู้ความสามารถของครูด้วยความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง	3.58	0.78	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรัก ความเมตตาครูอย่างเสมอภาค ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง	3.58	0.83	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการปราศจากอคติ ไม่ลำเอียง ไม่เล่นพรรคพวก	3.57	0.82	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูและบุคลากรอื่นด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม เป็นกลางและเป็นธรรม	3.69	0.79	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และเหมาะสม	3.62	0.80	มาก	2
6	ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในความถูกต้องเป็นที่ตั้งสามารถแก้ปัญหาและคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ	3.51	0.80	มาก	6
	รวม	**3.59**	**0.73**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.59, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูและบุคลากรอื่น ด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม เป็นกลางและเป็นธรรม ($\bar{X}$ = 3.69, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในความถูกต้องเป็นที่ตั้งสามารถแก้ปัญหาและคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ ($\bar{X}$ = 3.51, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมและรายข้อ

(n = 230)

	ด้านความซื่อสัตย์	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมาและตรงต่อความเป็นจริง	3.47	0.83	ปานกลาง	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อเท็จจริงอย่างโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นอย่างจริงใจ	3.47	0.82	ปานกลาง	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ครูตรงต่อเวลาเสมอและรักษาคำพูด	3.50	0.81	ปานกลาง	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตปราศจากการใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง	3.47	0.82	ปานกลาง	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎหมาย ระเบียบ และยอมรับเมื่อกระทำความผิด	3.53	0.89	มาก	2
6	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนโดยไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว	3.53	0.84	มาก	1
	รวม	**3.50**	**0.80**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.50, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎหมาย ระเบียบ และยอมรับเมื่อกระทำความผิด ($\overline{X}$ = 3.53, S.D. = 0.89) และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนโดยไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว ($\overline{X}$ = 3.53, S.D. = 0.84) อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ครู ตรงต่อเวลาเสมอและรักษาคำพูด ($\overline{X}$ = 3.50, S.D. = 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมาและตรงต่อความเป็นจริง ($\overline{X}$ = 3.47, S.D. = 0.83) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อเท็จจริงอย่างโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นอย่างจริงใจ ($\overline{X}$ = 3.47, S.D. = 0.82) และ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ครู ตรงต่อเวลาเสมอและรักษาคำพูด ($\overline{X}$ = 3.47, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านความเคารพ โดยภาพรวมและรายข้อ

(n = 230)

	ด้านความเคารพ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อครูและผู้อื่นด้วยความสุภาพ	3.64	0.82	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความนอบน้อมถ่อมตน มีความเกรงใจและให้เกียรติผู้อื่น	3.61	0.88	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความอ่อนโยน ใจดี มีเมตตากรุณาต่อครูและผู้อื่น	3.56	0.89	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถืออยู่เสมอ	3.58	0.87	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล	3.52	0.81	มาก	6
6	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความความรู้ ความสามารถ ความเชื่อและเจตคติที่แตกต่างกันของบุคลากร	3.71	0.79	มาก	1
	รวม	**3.60**	**0.79**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านความเคารพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.60, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความความรู้ ความสามารถ ความเชื่อและเจตคติที่แตกต่างกันของบุคลากร ($\bar{X}$ = 3.71, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อครูและผู้อื่น ด้วยความสุภาพ ($\bar{X}$ = 3.64, S.D. = 0.82) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล ($\bar{X}$ = 3.52, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมและรายข้อ

(n = 230)

	ด้านความไว้วางใจ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วยความจริงใจ สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร	3.55	0.87	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครู	3.64	0.82	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง เอาใจใส่รู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของครู	3.47	0.88	ปานกลาง	6
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีเมตตาต่อครูและผู้อื่นสามารถปรึกษา และพึ่งพาอาศัยได้	3.48	0.84	ปานกลาง	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจที่จะช่วยเหลือปกป้อง และให้โอกาสครู	3.55	0.86	มาก	2
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและร่วมตัดสิน	3.48	0.87	ปานกลาง	5
	รวม	**3.53**	**0.80**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.53, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครู ($\overline{X}$ = 3.64, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจที่จะช่วยเหลือ ปกป้อง และให้โอกาสครู ($\overline{X}$ = 3.55, S.D. = 0.86) และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วยความจริงใจ สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ($\overline{X}$ = 3.55, S.D. = 0.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง เอาใจใส่รู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของครู ($\overline{X}$ = 3.47, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายข้อ

(n = 230)

	ด้านความรับผิดชอบ	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ตั้งใจ และบากบั่นไม่ท้อถอย	3.55	0.85	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง ทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา	3.63	0.81	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีวินัยและเชื่อมั่นในตนเองเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน	3.60	0.85	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบพร้อมที่จะตรวจสอบได้	3.54	0.87	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการบริหารงานและยอมรับเมื่อกระทำผิด	3.45	0.88	ปานกลาง	6
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความไว้ใจให้ครูเชื่อถือในคำมั่นสัญญา	3.47	0.83	ปานกลาง	5
	รวม	**3.54**	**0.79**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง ทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา ($\overline{X}$ = 3.63, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวินัยและเชื่อมั่นในตนเองเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.85) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการบริหารงานและยอมรับเมื่อกระทำผิด ($\overline{X}$ = 3.45, S.D. = 0.88)

4.2.3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

(n = 230)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	อายุ					
	น้อยกว่า 35 ปี		35 - 45 ปี		มากว่า 45 ปี	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านความยุติธรรม	3.59	0.79	3.86	0.78	3.41	0.59
2. ด้านความซื่อสัตย์	3.54	0.84	3.70	0.91	3.32	0.64
3. ด้านความเคารพ	3.63	0.81	3.80	0.94	3.45	0.62
4. ด้านความไว้วางใจ	3.56	0.84	3.73	0.95	3.36	0.60
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.59	0.85	3.78	0.88	3.34	0.63
รวม	**3.58**	**0.81**	**3.77**	**0.88**	**3.38**	**0.60**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ ได้แก่

อายุน้อยกว่า 35 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเคารพ รองลงมา คือ ด้านความยุติธรรม และด้านความรับผิดชอบ ด้านหลักคุณธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์

อายุ 35 - 45 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยุติธรรม รองลงมาคือ ด้านความเคารพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์

อายุมากกว่า 45 ปี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเคารพ รองลงมา คือ ด้านความยุติธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ

(n = 230)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.731	2	3.865	7.703**	0.001
	ภายในกลุ่ม	113.902	227	0.502		
	รวม	**121.632**	**229**			
2. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	5.637	2	2.818	4.542*	0.012
	ภายในกลุ่ม	140.859	227	0.621		
	รวม	**146.496**	**229**			
3. ด้านความเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	4.859	2	2.430	3.979*	0.020
	ภายในกลุ่ม	138.594	227	0.611		
	รวม	**143.454**	**229**			
4. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.287	2	2.643	4.246*	0.015
	ภายในกลุ่ม	141.335	227	0.623		
	รวม	**146.622**	**229**			
5. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	7.617	2	3.809	6.322**	0.002
	ภายในกลุ่ม	136.754	227	0.602		
	รวม	**144.371**	**229**			
โดยรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**6.142**	**2**	**3.071**	**5.417****	**0.005**
	ภายในกลุ่ม	**128.683**	**227**	**0.567**		
	รวม	**134.825**	**229**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในด้านความเคารพ และด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe มีข้อค้นพบดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ

(n = 230)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	อายุ	$\bar{x}$	น้อยกว่า 35 ปี	35 - 45 ปี	มากว่า 45 ปี
			3.38	**3.58**	**3.77**
1. ด้านความยุติธรรม	น้อยกว่า 35 ปี	3.38		0.26	0.18
	35 - 45 ปี	3.58			0.45*
	มากว่า 45 ปี	3.77			
2. ด้านความซื่อสัตย์	น้อยกว่า 35 ปี	3.38		0.16	0.21
	35 - 45 ปี	3.58			0.37*
	มากว่า 45 ปี	3.77			
3. ด้านความเคารพ	น้อยกว่า 35 ปี	3.38		0.17	0.18
	35 - 45 ปี	3.58			0.35*
	มากว่า 45 ปี	3.77			
4. ด้านความไว้วางใจ	น้อยกว่า 35 ปี	3.38		0.17	0.20
	35 - 45 ปี	3.58			0.36*
	น้อยกว่า 45 ปี	3.77			
5. ด้านความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 35 ปี	3.38		0.19	0.24
	35 - 45 ปี	3.58			0.44*
	มากว่า 45 ปี	3.77			
โดยรวม	**น้อยกว่า 35 ปี**	**3.38**		**0.19**	**0.20**
	35 - 45 ปี	**3.58**			**0.39***
	มากว่า 45 ปี	**3.77**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe โดยรวม ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อายุ 35 - 45 ปี กับ อายุมากว่า 45 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.2.4 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

(n = 230)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านความยุติธรรม	3.50	0.72	3.74	0.73	2.47	0.01**
2. ด้านความซื่อสัตย์	3.43	0.75	3.59	0.86	1.46	0.15
3. ด้านความเคารพ	3.53	0.75	3.71	0.84	1.73	0.08
4. ด้านความไว้วางใจ	3.45	0.76	3.65	0.85	1.94	0.05*
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.47	0.75	3.66	0.84	1.72	0.09
รวม	**3.47**	**0.73**	**3.67**	**0.81**	**1.91**	**0.06**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

4.2.5 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

(n = 230)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน					
	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		มากว่า 10 ปี	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านความยุติธรรม	3.30	0.51	3.63	0.64	3.79	0.84
2. ด้านความซื่อสัตย์	3.20	0.56	3.46	0.74	3.73	0.91
3. ด้านความเคารพ	3.32	0.56	3.59	0.75	3.82	0.89
4. ด้านความไว้วางใจ	3.25	0.55	3.51	0.78	3.74	0.90
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.24	0.57	3.53	0.79	3.78	0.86
รวม	**3.26**	**0.53**	**3.54**	**0.72**	**3.77**	**0.87**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่

ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเคารพ รองลงมา คือ ด้านความยุติธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์

ประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยุติธรรม รองลงมาคือ ด้านความเคารพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์

ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเคารพ รองลงมา คือ ด้านความยุติธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n = 230)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	10.233	2	5.116	10.426**	0.000
	ภายในกลุ่ม	111.400	227	0.491		
	รวม	**121.632**	**229**			
2. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	12.111	2	6.055	10.229**	0.000
	ภายในกลุ่ม	134.385	227	0.592		
	รวม	**146.496**	**229**			
3. ด้านความเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	10.946	2	5.473	9.376**	0.000
	ภายในกลุ่ม	132.508	227	0.584		
	รวม	**143.454**	**229**			
4. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	10.327	2	5.164	8.600**	0.000
	ภายในกลุ่ม	136.295	227	0.600		
	รวม	**146.622**	**229**			
5. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	12.463	2	6.231	10.723**	0.000
	ภายในกลุ่ม	131.909	227	0.581		
	รวม	**144.371**	**229**			
โดยรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**11.153**	**2**	**5.576**	**10.236****	**0.000**
	ภายในกลุ่ม	**123.672**	**227**	**0.545**		
	รวม	**134.825**	**229**			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพบความแตกต่างทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe มีข้อค้นพบดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n = 230)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	อายุ	$\bar{x}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากว่า 10 ปี
			3.38	**3.58**	**3.77**
1. ด้านความยุติธรรม	น้อยกว่า 5 ปี	3.30		0.33*	0.48*
	5 - 10 ปี	3.63			0.15
	มากว่า 10 ปี	3.79			
2. ด้านความซื่อสัตย์	น้อยกว่า 5 ปี	3.20		0.26	0.53*
	5 - 10 ปี	3.46			0.27
	มากว่า 10 ปี	3.73			
3. ด้านความเคารพ	น้อยกว่า 5 ปี	3.32		0.27	0.50*
	5 - 10 ปี	3.59			0.23
	มากว่า 10 ปี	3.82			
4. ด้านความไว้วางใจ	น้อยกว่า 5 ปี	3.25		0.26	0.49*
	5 - 10 ปี	3.51			0.23
	มากว่า 10 ปี	3.25			
5. ด้านความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 5 ปี	3.38		0.29	0.54*
	5 - 10 ปี	3.58			0.25
	มากว่า 10 ปี	3.77			
โดยรวม	**น้อยกว่า 5 ปี**	**3.26**		**0.28**	**0.51***
	5 - 10 ปี	**3.54**			**0.23**
	มากว่า 10 ปี	**3.77**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe โดยรวม ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความยุติธรรม ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์การ

ทำงานมากกว่า 10 ปี และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2.6 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความเคารพ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านความรับผิดชอบ โดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อหาแนวทางพัฒนา จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา ดังประเด็นการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

1. ด้านความยุติธรรม

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านความยุติธรรมปรากฏผล ดังนี้

ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงาน ให้เห็นเป็นที่ประจักษ์โดยใช้กระบวนการที่ถูกต้องมีเครื่องมือที่เป็นมาฐานในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรตามหลักคุณธรรมและมีกระบวนการสำหรับการรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลาง ตัดสินใจตามสถานการณ์ด้วยหลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงาน โดยการยึดหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานและศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรมอยู่เสมอ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นบุคคลต้นแบบ ในการบริหารงานด้วยความยุติธรรมใช้หลักธรรมภิบาล มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู บุคลากรและบุคคลอื่นในสังคม...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของความยุติธรรม เพื่อให้เป็นแนวปฏิบัติและสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานกับผู้บริหาร ให้เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์, 13 มีนาคม 2567)

“...การจัดอบรมให้ความรู้กับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรม เพื่อให้ผู้บริหารนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการบริหารงานให้เกิดความยุติธรรม...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์, 13 มีนาคม 2567)

2. ด้านความซื่อสัตย์

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านความซื่อสัตย์ ปรากฏผล ดังนี้

ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงาน โดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน และหมั่นศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์อยู่เสมอ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2567)

“...สร้างจิตสำนึกให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักเห็นถึงความสำคัญของความซื่อสัตย์ โดยการจัดอบรมส่งเสริมความรู้ในด้านความซื่อสัตย์ให้กับผู้บริหาร และเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา มอบรางวัลแก่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานเป็นเลิศในด้านความซื่อสัตย์ เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและรักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษา เสียสละ และอุทิศตนในการพัฒนาสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ....”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรม ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้องและไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแนวทางแผนการใช้เงินให้บุคลากรรู้และเข้าใจตรงกัน ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น พูดในสิ่งที่ดี เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ปฏิบัติราชการบนพื้นฐานของความสุจริต รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากรทุกคนด้วยความจริงใจ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์, 13 มีนาคม 2567)

3. ด้านความเคารพ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านความเคารพ ปรากฏผล ดังนี้

ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวให้ถูกต้องและเหมาะสม เป็นผู้สุภาพเรียบร้อย โดยเฉพาะการใช้คำพูดต้องสุภาพ พูดจาไพเราะและเหมาะสมกับสถานการณ์ และต้องรักษาคำพูด...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้จักการอ่อนน้อมถ่อมตน มีสัมมาคารวะ และควรให้เกียรติผู้อื่นเสมอ เป็นแบบอย่างที่ดีในการวางตัวจนทำให้ผู้อื่นเคาระ...)

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2567)

“....การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจะมีแต่เพียงอำนาจอย่างเดียวคงไม่ได้ จำเป็นต้องมีบารมีและคุณงามความดีควบคู่กันไป เพื่อให้บุคลากรเกิดความเคารพนับถือ พร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อองค์กร และผู้บริหารที่ดีควรจะให้ความสำคัญและให้เกียรติกับผู้สูงวัยกว่าด้วย เพื่อเป็นแบบอย่างในการให้ความเคารพแก่ครูและผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2567)

“....ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ให้เกียรติ ให้การยอมรับในความสามารถของครูเสมอ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2567)

“....ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความเคารพสิทธิความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียม ให้เกียรติและแสดงความห่วงใยต่อครูและบุคลากรอื่นๆ ไม่ใช่ถือยศ ถือตำแหน่งหรือกดคนอื่นให้ต่ำกว่าตน ไม่แบ่งชนชั้น และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์, 13 มีนาคม 2567)

4. ด้านความไว้วางใจ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านความไว้วางใจ ปรากฏผล ดังนี้

ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเป็นกัลยาณมิตร ไม่ถือตนต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ง่ายจนทำให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน..”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน โดยใช้หลักการกระจายอำนาจ และสร้างความเชื่อมั่นร่วมกัน พร้อมทั้งสร้างขวัญ กำลังใจแก่ครูจะเพื่อส่งเสริมความไว้วางใจซึ่งกันและกัน...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความไว้วางใจต่อครูและบุคลากรในการทำงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างสะดวกและมีความเป็นอิสระในการทำงาน มีกระจายอำนาจ มีการตรวจสอบการทำงานเป็นระยะเพื่อดูความก้าวหน้าของงาน เอาใจใส่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2567)

“....ผู้บริหารสถานศึกษาควรไว้วางใจครู นักเรียน คณะกรรมการฝ่ายต่างๆ ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียน เพราะถ้าในองค์กร เกิดความไว้วางใจต่อกันแล้ว เราจะได้ความไว้วางใจตอบกลับมา จะทำให้การขัดแย้ง ความระแวงสงสัยหายไป เพราะทุกคนมีความเชื่อใจกันไว้วางใจกันอันจะนำมาซึ่งผลของการทำงานประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ให้โอกาสแก่ครูและบุคลากรในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้วยความไว้วางใจ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์, 13 มีนาคม 2567)

5. ด้านความรับผิดชอบ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านความรับผิดชอบ ปรากฏผล ดังนี้

ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรับผิดชอบในการบริหารงานในขสถานศึกษา เมื่อมอบหมายงานให้แก่ครูและบุคลากรแล้ว ต้องรับผิดชอบด้วยการ กำกับ ติดตาม คอยให้คำแนะนำและพร้อมรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2567)

“....ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับผิดชอบต่องานที่ทำตามหน้าที่ภาระงาน ปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง ตรงต่อเวลา เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากร รับผิดชอบต่อการกระทำ มีวินัยในตนเอง ทั้งทางตรงและทางอ้อม...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรับผิดชอบในการบริหารงานหลายๆ อย่าง ตั้งแต่ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันพากเพียร ละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ กระตุ้นครูและบุคลากรให้มีความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานและหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ด้วยความละเอียดรอบคอบ ตรงไปตรงมา ถูกต้องและเสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนด คำนึงถึงความคุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร รวมทั้งยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติในหน้าที่ พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาวรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและตรวจสอบได้ มีการควบคุมตนเองในการยอมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาดจากตนเอง คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านความรับผิดชอบ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์, 13 มีนาคม 2567)

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ทั้งหมด 5 ด้าน ได้ดังต่อไปนี้

1) ด้านความยุติธรรม โดยผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความยุติธรรม ยึดหลักความถูกต้อง ให้โอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติและมีใจหนักแน่นเป็นกลางด้านความ

2) ด้านความซื่อสัตย์ โดยผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความซื่อสัตย์ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามกระบวนการ ขั้นตอนของระเบียบทางราชการ โปร่งใส ตรวจสอบได้

3) ด้านความเคารพ โดยผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวให้ถูกต้องและเหมาะสม ให้การเคารพซึ่งกันและกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ยกย่องและให้เกียรติผู้ร่วมงานการไม่ยึดถือในตำแหน่ง

4) ด้านความไว้วางใจ โดยผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนอย่างเปิดเผย สร้างความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน เป็นผู้รักษาคำพูดและกระทำตามที่พูด มีความเชื่อมั่นไว้วางใจต่อในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระเหมาะสม

5) ด้านความรับผิดชอบ โดยผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตามภาระหน้าที่ในบทบาทของผู้บริหารที่ดี พร้อมรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแสดงดังภาพที่ 4.1



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ภาพที่ 4.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเคารพ รองลงมา คือ ด้านความยุติธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ และเมื่อแยกออกเป็นรายด้านมีผลการวิจัย ดังนี้

1) ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูและบุคลากรอื่น ด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม เป็นกลางและเป็นธรรม รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในความถูกต้องเป็นที่ตั้งสามารถแก้ปัญหาและคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ

2) ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎหมาย ระเบียบ และยอมรับเมื่อกระทำ และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนโดยไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ครู ตรงต่อเวลาเสมอและรักษาคำพูด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมาและตรงต่อความเป็นจริง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อเท็จจริงอย่างโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นอย่างจริงใจ และ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ครู ตรงต่อเวลาเสมอและรักษาคำพูด

3) ด้านความเคารพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความความรู้ ความสามารถความเชื่อและเจตคติที่แตกต่างกันของบุคลากร รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อครูและผู้อื่นด้วยความสุภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล

4) ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครู รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจที่จะช่วยเหลือ ปกป้อง และให้โอกาสครู และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วยความจริงใจ สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง เอาใจใส่รู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของครู

5) ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง ทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวินัยและเชื่อมั่นในตนเองเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการบริหารงานและยอมรับเมื่อกระทำผิด

5.1.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันหรือไม่

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ และด้าน

ความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในด้านความเคารพ และด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ดังสรุปประเด็นการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

1) ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความยุติธรรม ยึดหลักความถูกต้อง ให้โอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ และมีใจหนักแน่นเป็นกลาง

2) ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความซื่อสัตย์ ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามกระบวนการ ขั้นตอนของระเบียบทางราชการ โปร่งใส ตรวจสอบได้

3) ด้านความเคารพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวให้ถูกต้องและเหมาะสม ให้การเคารพซึ่งกันและกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ยกย่องและให้เกียรติผู้ร่วมงานการไม่ยึดถือในตำแหน่ง

4) ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนอย่างเปิดเผย สร้างความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน เป็นผู้รักษาคำพูดและกระทำตามที่พูด มีความเชื่อมั่นไว้วางใจต่อในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระเหมาะสม

5) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตามภาระหน้าที่ในบทบาทของผู้บริหารที่ดี พร้อมรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม

5.2 อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น อภิปรายผลดังนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเคารพ ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ และด้านความซื่อสัตย์ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะพฤติกรรมของความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรมอันเหมาะสมก่อเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานที่ดีแสดงออกผ่านการกระทำและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ทุกคนเห็นว่าตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความดีมีเหตุผล มีความชอบธรรม มุ่งประโยชน์และความสุขขององค์การตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ Brown and Trevino (2006, p. 597) กล่าวว่า คุณลักษณะของบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ เห็นอกเห็นใจคนอื่นและที่ตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน มักสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรมโดยยึดหลักการการให้รางวัลและการลงโทษ และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2553, หน้า 14) กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบมีความเป็นผู้นำโดยสมบูรณ์เป็นบุคคลที่มีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติเป็นผู้สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่สันติสุขและความสามัคคี ซึ่งสอดคล้องกับ อับดุลฮาเร็ม ยูโซ๊ะ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีพบว่าโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และสอดคล้องกับ นพรัตน์ อิสระณรงค์พันธ์ (2565) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับ นรินทร์ เทพศิริ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุดตามลำดับ

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกเป็นรายด้านสามารถอภิปราย ได้ดังนี้

1) ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่ลำเอียง เป็นกลาง เที่ยงธรรม มีการปฏิบัติต่อครูอย่างเสมอภาค ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม สอดคล้องกับแนวคิดของ National Policy Board for Educational Administration (2004) กล่าวว่า การปฏิบัติอย่างยุติธรรม ผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน ตัดสินปัญหาข้อบาดหมางด้วยความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ เนาวรัตน์ รอดเพียน (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ นรินทร์ เทพศิริ (2565, หน้า 27) ได้ศึกษาภาวะผู้นาเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมาด้วยความเป็นจริง เปิดเผยและโปร่งใส เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น ยอมรับเมื่อกระทำความผิดทำตามสัญญาหรือข้อตกลง กฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลง ปราศจากการใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง การไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว สอดคล้องกับ สมหทัย เรืองชัยวุฒิคุณ (2559) ได้ศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมให้กับนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 พบว่า ด้านความซื่อสัตย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับ สุทัด จันทะสินธุ์ (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับความสำคัญและจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุดมีอยู่ 23 องค์ประกอบซึ่งองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดใน 10 ลำดับแรก ประกอบไปด้วย ความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบในหน้าที่

3) ด้านความเคารพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตนปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง เคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน การเป็นมิตรต่อผู้อื่น ความตระหนัก ซาบซึ้ง รู้ถึงคุณความดีที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่นหรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดการยอมรับนับถือด้วยใจจริงแล้วแสดงความนับถือด้วยความอ่อนน้อม อ่อนโยนอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับธีรภัทร เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการครูสถานศึกษาประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี โดยแบ่งการศึกษาเป็น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาประถมศึกษาของรัฐในจังหวัด อุทัยธานี โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยด้าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเคารพนับถือ และสอดคล้องกับนพรัตน์ อิสระณรงค์พันธ์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ด้านความน่าเคารพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อับดุลฮาเร็ม ยูโซ๊ะ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ด้านเคารพและให้เกียรติผู้อื่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก

4) ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย เอาใจใส่ใจ แนะนำ และช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมขององค์กร เต็มใจที่จะปกป้องครูและบุคลากรอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และตัดสินในทางที่จะก่อให้เกิดผลดี ก่อให้เกิดความไว้วางใจของบุคลากร สอดคล้องกับ นรินทร์ เทพศิริ (2565, หน้า 27) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ นพรัตน์ อิสระณรงค์พันธ์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5) ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ ทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับ เนาวรัตน์ รอดเพียน (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นรินทร์ เทพศิริ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ นพรัตน์ อิสระณรงค์พันธ์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นที่มีอายุต่างกัน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในด้านความเคารพ และด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติต่อทุกคนในสถานศึกษา แต่ละช่วงอายุ โดยยึดหลักความเคารพตามวัฒนธรรมไทย โดยคำนึงถึงความแตกต่างของอายุเพราะถือว่าทุกคนมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน จึงทำให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ พรเพชร พรสยม และ ธีระพงศ์ บุศรากูล (2560) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณะกรรมการสถานศึกษาและครูที่มีอายุและระดับการศึกษาต่างกันเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แตกต่างกัน และสอดคล้องกับเสกสรร สุระเสียง (2564) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยภาพรวมด้าน

เคารพและให้เกียรติผู้อื่นมีความแตกต่าง แต่ไม่สอดคล้องกับ สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการปฏิบัติต่อครูทุกคนในสถานศึกษา ไม่คำนึงถึงความเท่าเทียมของครู เพราะเชื่อครูที่เรียนจบสูงกว่าจะมีความรู้มากกว่าจึงเลือกปฏิบัติและมอบหมายงานงานไม่เท่าเทียมกัน ครูแต่ละคนมีความถนัดที่แตกต่างกัน ผู้บริหารยังไม่เข้าเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครูโดยมีข้อค้นพบซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของผู้บริหารและครูส่งผลต่อความคิดเห็นที่ต่างกันไปด้วย อาจเนื่องมาจากความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือทัศนะคติของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับ อำนวย ทองโปร่ง (2564, หน้า 36 - 43) กล่าวว่า ครูที่ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียน เครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ชญาภา ดวงมาลัย และ รัตนา กาญจนพันธุ์ (2565, หน้า 275) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ นพรัตน์ อิสระณรงค์พันธ์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การมีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้ประสบการณ์ในการพบเรื่องราวที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาต่างกันเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนย่อมมีภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ เสกสรร สุระเสียง (2564) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความยุติธรรม/เที่ยงธรรม ด้านความไว้วางใจ และด้านความเคารพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านความเคารพ มีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความยุติธรรม และด้านความเป็นพลเมืองดี มีความพึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน

4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยอภิปรายประเด็นสำคัญดังนี้

ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความยุติธรรม ยึดหลักความถูกต้อง ให้โอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ และมีใจหนักแน่นเป็นกลางด้านความ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย ลวดคำ (2565, หน้า 23) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า ความยุติธรรม ควรวางตัวเป็นกลางและตั้งมั่นอยู่ในหลักของการมองรอบด้านใส่ใจบุคลากรอย่างเท่าเทียม ไม่เอนเอียงหรือให้ความสนิทสนมกับใครคนใดคนหนึ่งรวมถึงแสดงออกถึงการเลือก

ฝ่ายอย่างโจ่งแจ้งไป และสอดคล้องกับ รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 180) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความยุติธรรม และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการบริหารงานให้เกิดความยุติธรรมในสถานศึกษา มีการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารต้องบริหารงานด้วยความถูกต้องมีความเป็นธรรม

ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความซื่อสัตย์ ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามกระบวนการ ขั้นตอนของระเบียบทางราชการ โปร่งใส ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Northouse (2012, pp. 387-393) กล่าวถึง ความซื่อสัตย์ เป็นการยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสดงออกถึงการอยากได้สิ่งของผู้อื่น ความโลภ ไม่คอรัปชั่น และปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ละสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 181) ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร เสอนแนวทางไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอหมั่นศึกษาหาความรู้ โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการในเรื่องของกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความซื่อสัตย์

ด้านความเคารพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวให้ถูกต้องและเหมาะสม ให้การเคารพซึ่งกันและกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ยกย่องและให้เกียรติผู้ร่วมงานการไม่ยึดถือในตำแหน่ง สอดคล้องกับ Josephson (2009) กล่าวว่า ความเคารพนั้นให้คำนึงว่า คนไม่ใช่สิ่งของและทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความมีเกียรติ ซึ่ง “เราต้องทำต่อบุคคลอื่น ๆ เหมือนกับที่เราอยากจะให้คนอื่นทำแก่เรา” การเป็นตัวอย่างที่ดี ความสุภาพเป็นเสาหลักของการเคารพ ความเคารพจะทำให้เกิดการยับยั้งความรุนแรง การลบหลู่ การยักย้าย และการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว

ด้านความไว้วางใจ โดยผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนอย่างเปิดเผย สร้างความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน เป็นผู้รักษาคำพูดและกระทำตามที่พูด มีความเชื่อมั่นไว้วางใจต่อในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีวิน อ่อนละออ (2564) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบแนวทาง ดังนี้ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ จนได้รับความเคารพ และการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการติดต่อประสานงานด้วยความเป็นกัลยณมิตรกับทุกคน ทุกฝ่ายในสถานศึกษา เอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ

ด้านความรับผิดชอบ โดยผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตามภาระหน้าที่ในบทบาทของผู้บริหารที่ดี พร้อมรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ชีวิน อ่อนละออ (2564) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบแนวทางการพัฒนาด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบต่อองค์กร 2) ผู้บริหารกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับครูและบุคลากร ตามภาระงานที่รับผิดชอบ 3) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยครั้งนี้ค้นพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยของคะแนน ดังนี้

1) ด้านความเคารพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวให้ถูกต้องและเหมาะสม ให้การเคารพซึ่งกันและกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ยกย่องและให้เกียรติผู้ร่วมงานการไม่ยึดถือในตำแหน่ง

2) ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความยุติธรรม ยึดหลักความถูกต้อง ให้โอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ และมีใจหนักแน่นเป็นกลางด้านความ

3) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตามภาระหน้าที่ในบทบาทของผู้บริหารที่ดี พร้อมรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม

4) ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนอย่างเปิดเผย สร้างความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน เป็นผู้รักษาคำพูดและกระทำตามที่พูด มีความเชื่อมั่นไว้วางใจต่อในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระเหมาะสม

5) ความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความซื่อสัตย์ ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามกระบวนการ ขั้นตอนของระเบียบทางราชการ โปร่งใส ตรวจสอบได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

2) ควรรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กมลชนก ราชสง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

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

ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). *เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา.* สืบค้นเมื่อ 9 กรกฎาคม 2566, จาก drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html.

ชนธัญ ติ๊บเมืองมา. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยาเขต 1*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

ชญาภา ดวงมาลัย และ รัตนา กาญจนพันธุ์. (2565). "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง". *Journal of Roi Kaensarn Academi*, ปีที่ 7 (ฉบับที่ 8), 265 - 277.

ชีวิน อ่อนละออ. (2564). "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย". *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*. 11(4), 92 - 101.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543). *ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม : การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถวิลวดี บุรีกุล. (2561). *หลักธรรมาภิบาลจากแนวคิดสู่การปฏิบัติในสังคมไทย.* กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกริก.

ท่านพุทธทาสภิกขุ. (2549). *โอวาทท่านพุทธทาส.* กรุงเทพฯ: ธรรมทานมูลนิธิ และธรรมสภา.

ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศิลปะศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและการบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ธีระรัตน์ คันธิวงศ์. (2560). *การศึกษาการบริหารงานการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 2*. วิทยานิพนธ์, ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

นพรัตน์ อิสระณรงค์พันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2*. หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

นรินทร์ เทพศิริ. (2565). "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี". *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 22 - 36.

นรมน ขันตี. (2561). *การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เนาวรัตน์ รอดเพียน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประภาศรี สีหอำไพ. (2550). *พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม.* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปารณีย์ ณ นคร. (2564). *แบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองสวนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). *หลักการจัดการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

พรเพชร พรสยม และ ธีระพงศ์บุศรากูล. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่จังหวัดสมุทรสงคราม.* สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2565, จาก http://www.acad.acad.vru.ac.th.

พระมานัต ธมฺมทินฺโน. (2563). *การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมสังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม.* ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2550). *ปรัชญากรีกบ่อเกิดภูมิปัญญาตะวันตก.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สยาม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2553). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เพ็ญนภาศรีแปลก. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พรรณประภา ใจดี. (2559). *พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการศึกษา, วิทยาลัยครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รัตนา นาคมุสิก. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัยแนวทางสู่การพัฒนา.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัยราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมภาษาไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.

ริเรืองรอง รัตนวิไลสกุล. (2547). *ความรู้สึกเชิงจริยธรรมความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคมของสมาชิกรัฐสภาไทย.* ดุษฎีนิพนธ์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิรัตน์ ธรรมโหร. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิโรจน์ สามรัตนะ. 2555. *แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: หจก.ทิพยวิสุทธิ.

ลักขณา สริวัฒน. (2544). *จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สมหทัย เรืองชัยวุฒิคุณ. (2559). *ความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมให้กับนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์และคณะ. (2544). *หลักสูตร: แนวคิด ทฤษฎี และการวิจัย.* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. (2545). *ปฏิรูปการศกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542.* กรุงเทพฯ: บริษัท บุญศิริการพิมพ จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแหงชาติ. (2542). *แนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแหงชาติ พ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพดี จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *ครูภูมิปัญญาไทยรุ่นที่ 1 ภาคเหนือ.* กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แนวทางการพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 เมษายน 2566, จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6381.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). *คู่มือการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2566, จาก http://www.otepc.go.th/webtcs/files/1100-53-12.pdf.

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2553). *องค์ประกอบย่อยของความซื่อสัตย์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2552). *Good governance กับการพัฒนาข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: ไอเดียสแควร์.

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน). (2555). *ยุทธศาสตรการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา*. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2566 จาก http://taqframework.com/? page_id=12.

สุทธิพงษ์ ทะกอง. (2560). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสาหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง*. ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุทัด จันทะสินธุ์. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ศุภกร จันท ราวุฒิกร. (2562). *การศึกษาและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและหัวหน้างานองค์กร*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อิศราวดี ชำนาญกิจ. (2551). *คุณลักษณะของภาวะผู้นำยุคใหม่*. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2565, จาก https://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/Leadership_11.htm .

อิงสราญ ศรีม่วง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตระดับหมู่บ้านในเขตอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อับดุลฮาเร็ม ยูโซ๊ะ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี.* การค้นคว้าอิสระ, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

อำนวย ทองโปร่ง. (2564). “ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร”. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 18(83), 36-43.

เอกชัย ลวดคำ. 2565. “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี”. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์*, 28(1), 13 - 24.

2. ภาษาอังกฤษ

Alison D. (2021). *Important Leadership Skills for Workplace Success.* Retrieved September 25 2022, from https://www.thebalancemoney.com/top-leadership- skills-2063782 .

Arar & Saiti (2022). “Ethical leadership, ethical dilemmas and decision making among school administrators”. *Equity in Education & Society*, 0(0), 1–16.

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

Barnard, C. I. (1996). *The Function of Executive. Cambridge*: Harvard University Press.

Brown, M. E. (2007). “Misconceptions of ethical leadership: How to avoid potentialpitfalls”. *Organizational Dynamics*, 36(2), 140-155.

Brown and Trevino. (2006). *Ethical leadership: A review and future direction*. The Leadership Quarterly.

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

Campbell R.F.Corbally. J.E. and Nystrand. R.O. (1983). *Introduction to educational administration*. (6^{th} ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Catian, M. (2008). *The living code embedding ethic in to the corporate DNA: The Diamond of ethical leadership*. Retrieved 17 June 2023, from http://www.ethicsmanagement.info/content.php?pagina=4&type=0.

Clawson, J.G., Kotter, J.P., Faux, V.A., & McArthur, C.C. (1992). *Self-assessment and career development.* (3rd ed.). NJ: Prentice-Hall Inc.

Covey, S. R. (1991). *Principle-centered Leadership*. Great Britain: The Bath Press.

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

Dawn, H. (2007). 10 *Commandment of ethical leadership: The secret to becoming a trusted and respected leader*. Retrieved September 25 2022, from http:// www.dawnfrail.com/index.html.

Dawn, H. Andrew J. (2007). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skill*. Boston: Hougton Miffin.

Eisenhower, D. (1968). *Letter to Richard Nixon. Memoirs of Richard Nixon.* By Richard Nixon. (1978). New York: Grosset.

Fullan, M. (2003). *The moral imperative of school leadership*. Crowin Press. Moriarty.

Gregg, R.T. (1967). *The Administrative Process.* New York: Harper & Row.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work.* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Gardner. (1987). *Leadership development: Leadership papers.* Washington, D.C.: Independent Sector.

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

Greenwood, W.T. (1965). *Management and Organizational Behavior*. Ohio: South Western.

Gibson L. and John M. Ivancevich. (1971). *Fundamentals of Management*. Dallas Texas: Publication.

Glanz, K. (2006). *What Every Leadership Should Know About Operational Leadership*. New York City: Yeshiva University.

House, R. J, & Mitchel, R.R. (1974). " Path-goal theory of leadership" . *Journal of Contemporary Business*, 3, 81-97.

Hoy., W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Education administration: Theory, research andpractice.* (4th ed.). Singapore: McGraw – Hill.

Herbert A. Simon. (1966). *Administrative Bahavior.* New York: McMillet Company. Hills, California: Sage Publications.

Hester, J. P. (2003). *Ethical Leadership for school administrators and teachers*. North Carolina: McFarland.

Josephson, M. (2009). *Ethical leadership outcomes Student Leader Learning Outcomes (SLLO) project*. Retrieved 17 June 2023, from httpp:// josephsoninstitute,org/MED/MED-2sixpillars.html.

Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., and De Hoogh, A. H. B. (2011). " Ethical leadership atwork questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimen sional measure". *The Leadership Quarterly*, 22(1), 51–69.

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

Kohlberg. L. (1981). State and sequence: *The cognitive-development approach to socialization*. InD. Goslin (Ed.), Handbook of socialization theory and research. Chicago: Rand Mc Nally.

Likert, R. (1932) . " A technique for the measurement of attitude" . *Archives of Psychology*. 140,1-55

Karianne Kalshoven. (2010). *Ethical Leader Behavior and Big Five Factors of Personality.Journal of Business Ethics.* Retrieved September 25 2023, from www.springer.com.

Moorhouse. (2002). *Dersired Characteristics of Ethical Leader in Business, Educational, Political, and Religious Organizations*. From East Tennessee: A Delphi investigation.

Moorhouse, J. (2002). *Comparative Analysis of Leadership Perceptions: Study in USA*. East Tennessee State University.

National Policy Board for Educational Administration. (2004). *Professional Standards for Educational Leaders. National Policy Board for Educational Administration*.

Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1997). *Organizational behavior: Foundations reality, andchallenges*. New York: West Educational.

Northouse, Peter Guy. (2012). *Introduction to leadership: Concept and Practice* (2nd ed.). Thousand Darks, CA: Sage.

Organization for economic cooperation and development (OECD). (2004). *Principles of Corporate Governance*. n.p.

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

Paul.Ponnu, C. H., & Tennakoon, G. (2009). " The association between ethical leadership andemployee outcomes" . *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 14, 21-32.

Ramseyer and et al. (1995). *Factor Affecting Education Administration*. Ohio: Ohio State University.

Reddin, Williams J. (1970). *The 3-D Management Style Theory*: Theory Paper 2. Canada: Social Science System.

Russell, R. F. (2001). " The role of values in servant leadership" . *Leadership & Organization Development Journal*. 22(2).

Roung, John. (2007). *Transformational leadership in the 21st century*. Columbia: Columbia University.

Sergiovanni, T. J., & Carver, F. D. (1980). *The school executive*: A theory of administration (2nd ed.). Harper & Row.

Schermerhorn, J. R. (2002). *Management.* (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005). *Organizational behaviour.* (9th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley and Sons.

Skye Schooley. (Jun 29, 2022). *10 Ways to Become a Better Leader.* Business News Daily Staff, Staff writer updated.

Sergiovanni and Moore. (1989). *Schoolling for tomorrow.* Boston: Allyn & Bacon.

Stogdill, R.M. (1974). " Personal factors associated with leadership. A survey of literature". *Journal of Psychology*, 25, 35-71.

Vroom, B. S. 1976. *Stability and change in Kaman characteristic*. New York: McGraw – Hill.

Wayne State College. (2008). *Wylie s pointers and tips*. Retrieved 13 August 13, 2023, from https://www.wsc.edu/student_activities/clubs/handbooks/pointers_ tips.pdf.

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

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผศ.ดร. สุชาติ บางวิเศษ

คุณวุฒิทางการศึกษา ปร.ด.(บริหารการศึกษา) มหาลัยขอนแก่น

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัญฑิต (ปร.ด.) และ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

2. ผศ.ดร. ศักดินาภรณ์ นันที

คุณวุฒิทางการศึกษา ปร.ด. (บริหารการศึกษา) มหาลัยขอนแก่น

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัญฑิต (ปร.ด.) และ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

3. พระครูธรรมาภิสมัย ผศ.ดร.

คุณวุฒิทางการศึกษา ปร.ด. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ และอาจารย์ประจำหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

4. นายนำศิลป์ วิเศษ

คุณวุฒิทางการศึกษา ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอแก่น

5. นางสาวอรุณศรี ยิ่งยืน

คุณวุฒิทางการศึกษา ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนหันวิทยา

ผู้ทรงคุณวุฒิการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

1. ดร. บุญจันทร์ มูลกัน

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนสีชมพูศึกษา
อำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

2. นายเจริญชัย ล่าสมบัติ

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเมืองพลพิทยาคม
อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

3. นางสาวอรุณี ยิ่งยืน

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโนนหันวิทยายน
อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

4. นางอุบล สมท่า

ตำแหน่งปัจจุบัน ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนโนนหันวิทยายน
อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

5. นางจุฑารัตน์ ปลัดจ่า

ตำแหน่งปัจจุบัน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมัธยมหนองเขียด
อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๔๕๐

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ.ดร.สุชาติ บางวิเศษ ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

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

ด้วย นายจรัลย์ ประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายจรัลย์ ประเสริฐ ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ ๕๒๔๕๔๖๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๔๕๐

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ.ดร.ศักดินาภรณ์ นันที อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

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

ด้วย นายจรัลย์ ประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายจรัลย์ ประเสริฐ ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ ๕๒๔๕๔๖๓

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดินาภรณ์ นันที
6 พ.ย. 66

สำนักการศึกษา
○ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
○ ส่วนบริหารการศึกษา ○ ส่วนส่งเสริมการศึกษา ศาสนาฯ
○ ฝ่ายกิจการการโรงเรียน ○ ฝ่ายส่งเสริมศาสนาฯ
○ ฝ่ายส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ○ ฝ่ายส่งเสริมกีฬาฯ
○ กลุ่มงานนิเทศฯ ○ ฝ่ายการศึกษานอกระบบฯ

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๔๕๐

สำนักการศึกษาฯ
รับที่ ๑๙๕๑
วันที่ 03 พย 2566
เวลา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายนำศิลป์ วิเศษ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบจ.จังหวัดขอนแก่น

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

ด้วย นายจรัลย์ ประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

-โปรดพิจารณาแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ด้วยด้วย

(นายนำศิลป์ วิเศษ)
ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายจรัลย์ ประเสริฐ ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ ๕๒๔๕๔๖๓

งานบริหารบุคลากร ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
โรงเรียนโนนหันวิทยายน
เลขที่รับ ๙๓๐๒๑/๐๕๗๑
วันที่รับ ๙ พ.ย. ๖๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐๔๒๘๓-๐๔๓๔

โรงเรียนโนนหันวิทยายน
อำเภอซำแท จังหวัดขอนแก่น
เลขที่ ๑๑๖๑ วันที่ ๐๓ พ.ย. ๒๕๖๖
เวลา 10.00 น.

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๔๕๐

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางสาวอรุณศรี ยิ่งยืน ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนหันวิทยายน สพป.ขอนแก่น เขต ๕

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

ด้วย นายจรัลย์ ประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวิชโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายจรัลย์ ประเสริฐ ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ ๕๒๔๕๔๖๓

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๓๙๒ **วันที่** ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน พระครูธรรมาภิสมัย, ผศ.ดร. ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการอีสาน

ด้วย นายจรัลย์ ประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นายจรัลย์ ประเสริฐ ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ ๕๒๔๕๔๖๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๔๔

๒๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร ดร.บุญจันทร์ มูลกัน ผู้อำนวยการโรงเรียนสีชมพู

ด้วย นายจรัลย์ ประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายจรัลย์ ประเสริฐ ผู้วิจัย
โทร. ๐๙๓ ๕๒๔๕๔๖๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๔๔

๒๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นายเจริญชัย ล่ามสมบัติ ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองพลพิทยาคม

ด้วย นายจรัลย์ ประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายจรัลย์ ประเสริฐ ผู้วิจัย
โทร. ๐๙๓ ๕๒๔๕๔๖๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๕๔

๒๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นางสาวอรุณศรี ยิ่งยืน ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนหันวิทยายน

ด้วย นายจรัลย์ ประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายจรัลย์ ประเสริฐ ผู้วิจัย
โทร. ๐๙๓ ๕๒๔๕๔๖๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๔๔

๒๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นางอุบล สมท่า ครูเชี่ยวชาญโรงเรียนโนนหันวิทยายน

ด้วย นายจรัลย์ ประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายจรัลย์ ประเสริฐ ผู้วิจัย
โทร. ๐๙๓ ๕๒๔๕๔๖๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๔๔

๒๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นางจุฑาทิพย์ ปลัดจ่า ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนมัธยมหนองเขียด

ด้วย นายจรัลย์ ประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายจรัลย์ ประเสริฐ ผู้วิจัย
โทร. ๐๙๓ ๕๒๔๕๔๖๓



ภาคผนวก ค
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC)

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
		1	2	3	4	5			
1. ด้านความยุติธรรม									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่เป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีเหตุและผลใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม ในการตัดสิน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการปราศจากอคติ ไม่ลำเอียง ไม่เล่นพรรคพวก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูและผู้อื่นด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม เป็นกลางและเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในความถูกต้องเป็นที่ตั้งสามารถแก้ปัญหาและคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2. ด้านความซื่อสัตย์									
7	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมาและตรงต่อความเป็นจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อเท็จจริงอย่างโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นอย่างจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
		1	2	3	4	5			
9	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ครูและบุคลากร ตรงต่อเวลาเสมอ และรักษาคำพูด	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริต ปราศจากการใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานอย่างเป็นระบบ ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎหมาย ระเบียบ และยอมรับเมื่อกระทำความผิด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นถึงการปฏิบัติตนโดยไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประ-โยชน์ส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3. ด้านความเคารพ									
13	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ด้วยความสุภาพ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความนอบน้อมถ่อมตน มีความเกรงใจและให้เกียรติผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีความอ่อนโยน ใจดี มีเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถืออยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความความรู้ ความสามารถ ความเชื่อและเจตคติที่แตกต่างกันของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
		1	2	3	4	5			
4. ด้านความไว้วางใจ									
19	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วยความจริงใจ สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร	0	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง เอาใจใส่รู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นสามารถปรึกษา และพึ่งพาอาศัยได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจที่จะช่วยเหลือ ปกป้อง และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและร่วมตัดสิน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5. ด้านความรับผิดชอบ									
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ตั้งใจ และบากบั่นไม่ท้อถอย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง ทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีวินัยและเชื่อมั่นในตนเองเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
		1	2	3	4	5			
28	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ พร้อมที่จะตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการบริหารงานและยอมรับเมื่อกระทำผิด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความไว้ใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือในคำมั่นสัญญา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
๖๙ ถนนวิสุทธิเทพ ตำบลกุดป่อง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔ โทรสาร. ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖
www.slc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๔๗๑

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.พงษ์ศักดิ์ ตั้งวานิชกพงษ์ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นายจรัลย์ ประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น (ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHON KAEN PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกหน่วยงานของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้ นายจรัลย์ ประเสริฐ เข้าเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูร์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายจรัลย์ ประเสริฐ ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ ๕๒๔๕๔๖๓

ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านความยุติธรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.865 - 0.937 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.960	1	0.869
	2	0.937
	3	0.868
	4	0.868
	5	0.865
	6	0.892
2. ด้านความซื่อสัตย์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.897 - 0.935 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.973	7	0.923
	8	0.897
	9	0.893
	10	0.935
	11	0.922
	12	0.904
3. ด้านความเคารพ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.921 - 0.967 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.983	13	0.941
	14	0.953
	15	0.955
	16	0.921
	17	0.921
	18	0.967
4. ด้านความไว้วางใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.937 - 0.973 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.984	19	0.937
	20	0.953
	21	0.944
	22	0.973
	23	0.948
	24	0.939

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. ด้านความรับผิดชอบ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.634 - 0.915 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.937	25	0.871
	26	0.813
	27	0.634
	28	0.887
	29	0.822
	30	0.915
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	**0.992**	

ภาคผนวก ฉ
แบบสอบถามเพื่อวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ระดับปริญญาโท มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อสรุปการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาช่วยตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ และความถูกต้องของการวิจัย แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้

จรัลย์ ประเสริฐ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย √ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. อายุ
   - ( ) น้อยกว่า 35 ปี
   - ( ) 35 – 45 ปี
   - ( ) มากกว่า 45 ปี

2. ระดับการศึกษา
   - ( ) ปริญญาตรี
   - ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ทำงาน
   - ( ) น้อยกว่า 5 ปี
   - ( ) 5 – 10 ปี
   - ( ) มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างทางขวามือให้ตรงกับสภาพจริงและสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยกำหนดคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก
ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติตามปกติ
ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ไม่ปฏิบัติ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมธรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านความยุติธรรม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานโดยใช้ความรู้ความสามารถของด้วยความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรัก ความเมตตาครูอย่างเสมอภาค ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการปราศจากอคติ ไม่ลำเอียง ไม่เล่นพรรคพวก					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูและผู้อื่น ด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม เป็นกลางและเป็นธรรม					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และเหมาะสม					
6	ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในความถูกต้องเป็นที่ตั้งสามารถแก้ปัญหาและคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ					
2. ด้านความซื่อสัตย์						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมาและตรงต่อความเป็นจริง					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อเท็จจริงอย่างโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นอย่างจริงใจ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมธรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ครู ตรงต่อเวลาเสมอและรักษาคำพูด					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริต ปราศจากการใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎหมาย ระเบียบ และยอมรับเมื่อกระทำความผิด					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนโดยไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว					
3. ด้านความเคารพ						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อครูและผู้อื่น ด้วยความสุภาพ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความนอบน้อมถ่อมตน มีความเกรงใจและให้เกียรติผู้อื่น					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีความอ่อนโยน ใจดี มีเมตตากรุณาต่อครูและผู้อื่น					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถืออยู่เสมอ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล					
18	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความความรู้ ความสามารถ ความเชื่อและเจตคติที่แตกต่างกันของบุคลากร					
4. ด้านความไว้วางใจ						
19	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วยความจริงใจ สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครู					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง เอาใจใส่รู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของครู					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมธรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีเมตตาต่อครูและผู้อื่นสามารถปรึกษาและพึ่งพาอาศัยได้					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจที่จะช่วยเหลือ ปกป้องและให้โอกาสครู					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและร่วมตัดสิน					
5. ด้านความรับผิดชอบ						
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ตั้งใจและบากบั่นไม่ท้อถอย					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้องทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีวินัยและเชื่อมั่นในตนเองเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ พร้อมที่จะตรวจสอบได้					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการบริหารงานและยอมรับเมื่อกระทำผิด					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความไว้ใจให้ครูเชื่อถือในคำมั่นสัญญา					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

****

ชื่อผู้วิจัย นายจรัลย์ ประเสริฐ นักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผศ.ดร. จักรกฤษณ์ โพดาพล

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ .....

ตำแหน่ง .....

สถานที่ทำงาน .....

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์ .....

เริ่มต้นสัมภาษณ์เวลา.....สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....

ประเด็นคำถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ดังต่อไปนี้

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น **ด้านความยุติธรรม** อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น **ด้านความซื่อสัตย์** อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น **ด้านความเคารพ** อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น **ด้านความไว้วางใจ** อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น **ด้านความรับผิดชอบ** อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ท่านได้เสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์เสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

จรัลย์ ประเสริฐ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ภาคผนวก ช
หนังสือขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
๖๙ ถนนวิสุทธิเทพ ตำบลกุดป่อง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔ โทรสาร. ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖
www.slc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๔๗๑

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.พงษ์ศักดิ์ ตั้งวานิชกพงษ์ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นายจรัลย์ ประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น (ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHON KAEN PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกหน่วยงานของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้ นายจรัลย์ ประเสริฐ เข้าเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูร์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายจรัลย์ ประเสริฐ ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ ๕๒๔๕๔๖๓

ภาคผนวก ซ
ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่ง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหาร	16	7.0	7.0	7.0
		214	93.0	93.0	100.0
	Total	230	100.0	100.0	

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	67	29.1	29.1	29.1
	หญิง	163	70.9	70.9	100.0
	Total	230	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 30 ปี	69	30.0	30.0	30.0
	31-40 ปี	66	28.7	28.7	58.7
	41-50ปี	95	41.3	41.3	100.0
	Total	230	100.0	100.0	

การศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาตรี	139	60.4	60.4	60.4
	สูงกว่าปริญญาตรี	91	39.6	39.6	100.0
	Total	230	100.0	100.0	

ประสบการณ์การทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เกิน 5 ปี	75	32.6	32.6	32.6
	5 - 10 ปี	54	23.5	23.5	56.1
	มากกว่า 10 ปี	101	43.9	43.9	100.0
	Total	230	100.0	100.0	

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

		A	B	C	D	E	Total
N	Valid	230	230	230	230	230	230
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.5928	3.4957	3.6029	3.5283	3.5420	3.5523
Std. Deviation		.72880	.79982	.79148	.80017	.79400	.76730

ด้านความยุติธรรม

		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A
N	Valid	230	230	230	230	230	230	230
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.58	3.58	3.57	3.69	3.62	3.51	3.5928
Std. Deviation		.777	.830	.821	.790	.804	.797	.72880

ด้านความซื่อสัตย์

		B7	B8	B9	B10	B11	B12	B
N	Valid	230	230	230	230	230	230	230
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.47	3.47	3.50	3.47	3.53	3.53	3.4957
Std. Deviation		.829	.824	.808	.818	.890	.839	.79982

ด้านความเคารพ

		C13	C14	C15	C16	C17	C18	C
N	Valid	230	230	230	230	230	230	230
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.64	3.61	3.56	3.58	3.52	3.71	3.6029
Std. Deviation		.818	.879	.893	.872	.813	.786	.79148

ด้านความไว้วางใจ

		D19	D20	D21	D22	D23	D24	D
N	Valid	230	230	230	230	230	230	230
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.55	3.64	3.47	3.48	3.55	3.48	3.5283
Std. Deviation		.869	.818	.880	.845	.864	.865	.80017

ด้านความรับผิดชอบ

		E25	E26	E27	E28	E29	E30	E
N	Valid	230	230	230	230	230	230	230
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.55	3.63	3.60	3.54	3.45	3.47	3.5420
Std. Deviation		.854	.813	.854	.874	.884	.834	.79400



การเปรียบเทียบจำแนกตามอายุ

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
A	ไม่เกิน 35 ปี	69	3.5918	.78670	.09471	3.4028	3.7808	2.17	5.00
	35 - 45 ปี	66	3.8561	.77619	.09554	3.6652	4.0469	1.33	5.00
	มากกว่า 45 ปี	95	3.4105	.58941	.06047	3.2905	3.5306	2.83	5.00
	Total	230	3.5928	.72880	.04806	3.4981	3.6874	1.33	5.00
B	ไม่เกิน 35 ปี	69	3.5362	.84350	.10155	3.3336	3.7389	2.00	5.00
	35 - 45 ปี	66	3.6995	.90875	.11186	3.4761	3.9229	1.00	5.00
	มากกว่า 45 ปี	95	3.3246	.64245	.06591	3.1937	3.4554	3.00	5.00
	Total	230	3.4957	.79982	.05274	3.3917	3.5996	1.00	5.00
C	ไม่เกิน 35 ปี	69	3.6256	.81168	.09772	3.4306	3.8206	2.33	5.00
	35 - 45 ปี	66	3.8005	.93745	.11539	3.5701	4.0310	1.00	5.00
	มากกว่า 45 ปี	95	3.4491	.62459	.06408	3.3219	3.5764	3.00	5.00
	Total	230	3.6029	.79148	.05219	3.5001	3.7057	1.00	5.00
D	ไม่เกิน 35 ปี	69	3.5604	.84452	.10167	3.3575	3.7633	1.33	5.00
	35 - 45 ปี	66	3.7298	.95262	.11726	3.4956	3.9640	1.00	5.00
	มากกว่า 45 ปี	95	3.3649	.60009	.06157	3.2427	3.4872	3.00	5.00
	Total	230	3.5283	.80017	.05276	3.4243	3.6322	1.00	5.00

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
E	ไม่เกิน 35 ปี	69	3.5870	.85109	.10246	3.3825	3.7914	1.83	5.00
	35 - 45 ปี	66	3.7803	.87518	.10773	3.5652	3.9955	1.50	5.00
	มากกว่า 45 ปี	95	3.3439	.63339	.06498	3.2148	3.4729	3.00	5.00
	Total	230	3.5420	.79400	.05236	3.4389	3.6452	1.50	5.00
Total	ไม่เกิน 35 ปี	69	3.5802	.81181	.09773	3.3852	3.7752	1.97	5.00
	35 - 45 ปี	66	3.7732	.87556	.10777	3.5580	3.9885	1.20	5.00
	มากกว่า 45 ปี	95	3.3786	.60177	.06174	3.2560	3.5012	3.00	5.00
	Total	230	3.5523	.76730	.05059	3.4526	3.6520	1.20	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
A	Between Groups	7.731	2	3.865	7.703	.001
	Within Groups	113.902	227	.502		
	Total	121.632	229			
B	Between Groups	5.637	2	2.818	4.542	.012
	Within Groups	140.859	227	.621		
	Total	146.496	229			
C	Between Groups	4.859	2	2.430	3.979	.020
	Within Groups	138.594	227	.611		
	Total	143.454	229			
D	Between Groups	5.287	2	2.643	4.246	.015
	Within Groups	141.335	227	.623		
	Total	146.622	229			
E	Between Groups	7.617	2	3.809	6.322	.002
	Within Groups	136.754	227	.602		
	Total	144.371	229			
Total	Between Groups	6.142	2	3.071	5.417	.005
	Within Groups	128.683	227	.567		
	Total	134.825	229			

ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe

Multiple Comparisons

Scheffe Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
A	ไม่เกิน 35 ปี	35 - 45 ปี	-0.26427	0.12196	0.098	-0.5648	0.0362
		มากกว่า 45 ปี	0.18126	0.11204	0.272	-0.0948	0.4573
	35 - 45 ปี	ไม่เกิน 35 ปี	0.26427	0.12196	0.098	-0.0362	0.5648
		มากกว่า 45 ปี	.44553*	0.11351	0.001	0.1658	0.7252
	มากกว่า 45 ปี	ไม่เกิน 35 ปี	-0.18126	0.11204	0.272	-0.4573	0.0948
		35 - 45 ปี	-.44553*	0.11351	0.001	-0.7252	-0.1658
B	ไม่เกิน 35 ปี	35 - 45 ปี	-0.16326	0.13563	0.486	-0.4974	0.1709
		มากกว่า 45 ปี	0.21167	0.12460	0.238	-0.0953	0.5187
	35 - 45 ปี	ไม่เกิน 35 ปี	0.16326	0.13563	0.486	-0.1709	0.4974
		มากกว่า 45 ปี	.37493*	0.12623	0.013	0.0639	0.6860
	มากกว่า 45 ปี	ไม่เกิน 35 ปี	-0.21167	0.12460	0.238	-0.5187	0.0953
		35 - 45 ปี	-.37493*	0.12623	0.013	-0.6860	-0.0639
C	ไม่เกิน 35 ปี	35 - 45 ปี	-0.17490	0.13453	0.431	-0.5064	0.1566
		มากกว่า 45 ปี	0.17648	0.12359	0.362	-0.1281	0.4810
	35 - 45 ปี	ไม่เกิน 35 ปี	0.17490	0.13453	0.431	-0.1566	0.5064
		มากกว่า 45 ปี	.35138*	0.12521	0.021	0.0429	0.6599
	มากกว่า 45 ปี	ไม่เกิน 35 ปี	-0.17648	0.12359	0.362	-0.4810	0.1281
		35 - 45 ปี	-.35138*	0.12521	0.021	-0.6599	-0.0429
D	ไม่เกิน 35 ปี	35 - 45 ปี	-0.16941	0.13586	0.461	-0.5042	0.1653
		มากกว่า 45 ปี	0.19547	0.12481	0.295	-0.1121	0.5030
	35 - 45 ปี	ไม่เกิน 35 ปี	0.16941	0.13586	0.461	-0.1653	0.5042
		มากกว่า 45 ปี	.36489*	0.12644	0.017	0.0533	0.6764
	มากกว่า 45 ปี	ไม่เกิน 35 ปี	-0.19547	0.12481	0.295	-0.5030	0.1121
		35 - 45 ปี	-.36489*	0.12644	0.017	-0.6764	-0.0533
E	ไม่เกิน 35 ปี	35 - 45 ปี	-0.19335	0.13364	0.353	-0.5226	0.1359
		มากกว่า 45 ปี	0.24310	0.12277	0.143	-0.0594	0.5456
	35 - 45 ปี	ไม่เกิน 35 ปี	0.19335	0.13364	0.353	-0.1359	0.5226
		มากกว่า 45 ปี	.43644*	0.12438	0.002	0.1300	0.7429
	มากกว่า 45 ปี	ไม่เกิน 35 ปี	-0.24310	0.12277	0.143	-0.5456	0.0594
		35 - 45 ปี	-.43644*	0.12438	0.002	-0.7429	-0.1300

Multiple Comparisons

Scheffe Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Total	ไม่เกิน 35 ปี	35 - 45 ปี	-0.19	0.12963	0.332	-0.5125	0.1264
		มากกว่า 45 ปี	0.20	0.11909	0.241	-0.0918	0.4950
	35 - 45 ปี	ไม่เกิน 35 ปี	0.19	0.12963	0.332	-0.1264	0.5125
		มากกว่า 45 ปี	0.39464*	0.12065	0.005	0.0974	0.6919
	มากกว่า 45 ปี	ไม่เกิน 35 ปี	-0.20	0.11909	0.241	-0.4950	0.0918
		35 - 45 ปี	-.39464*	0.12065	0.005	-0.6919	-0.0974

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

A

Scheffe[a,b]

age	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
มากกว่า 45 ปี	95	3.4105	
ไม่เกิน 35 ปี	69	3.5918	3.5918
35 - 45 ปี	66		3.8561
Sig.		.296	.077

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 74.682.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

B

Scheffe[a,b]

age	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
มากกว่า 45 ปี	95	3.3246	
ไม่เกิน 35 ปี	69	3.5362	3.5362
35 - 45 ปี	66		3.6995
Sig.		.262	.450

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 74.682.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

C

Scheffe[a,b]

age	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
มากกว่า 45 ปี	95	3.4491	
ไม่เกิน 35 ปี	69	3.6256	3.6256
35 - 45 ปี	66		3.8005
Sig.		.387	.394

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 74.682.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

D

Scheffe[a,b]

age	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
มากกว่า 45 ปี	95	3.3649	
ไม่เกิน 35 ปี	69	3.5604	3.5604
35 - 45 ปี	66		3.7298
Sig.		.320	.424

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 74.682.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

E

Scheffe[a,b]

age	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
มากกว่า 45 ปี	95	3.3439	
ไม่เกิน 35 ปี	69	3.5870	3.5870
35 - 45 ปี	66		3.7803
Sig.		.163	.316

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 74.682.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Total

Scheffe[a,b]

age	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
มากกว่า 45 ปี	95	3.3786	
ไม่เกิน 35 ปี	69	3.5802	3.5802
35 - 45 ปี	66		3.7732
Sig.		.264	.295

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 74.682.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

การเปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษา

Group Statistics

	Education	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
A	ปริญญาตรี	139	3.4976	.71503	.06065
	สูงกว่าปริญญาตรี	91	3.7381	.72951	.07647
B	ปริญญาตรี	139	3.4317	.75256	.06383
	สูงกว่าปริญญาตรี	91	3.5934	.86217	.09038
C	ปริญญาตรี	139	3.5300	.74973	.06359
	สูงกว่าปริญญาตรี	91	3.7143	.84338	.08841
D	ปริญญาตรี	139	3.4460	.75933	.06441
	สูงกว่าปริญญาตรี	91	3.6538	.84774	.08887
E	ปริญญาตรี	139	3.4676	.75445	.06399
	สูงกว่าปริญญาตรี	91	3.6557	.84247	.08831
Total	ปริญญาตรี	139	3.4746	.73367	.06223
	สูงกว่าปริญญาตรี	91	3.6711	.80568	.08446

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
			t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower	Upper
A	0.113	0.738	-2.474	228	0.014	-0.24049	0.09719	-0.43201	-0.04898
			-2.464	189.837	0.015	-0.24049	0.09760	-0.43302	-0.04797
B	9.298	0.003	-1.504	228	0.134	-0.16175	0.10756	-0.37368	0.05018
			-1.462	173.950	0.146	-0.16175	0.11065	-0.38014	0.05663
C	2.683	0.103	-1.734	228	0.084	-0.18431	0.10626	-0.39369	0.02507
			-1.692	176.419	0.092	-0.18431	0.10890	-0.39923	0.03061
D	3.323	0.070	-1.937	228	0.054	-0.20780	0.10726	-0.41914	0.00354
			-1.893	177.446	0.060	-0.20780	0.10975	-0.42439	0.00878
E	6.209	0.013	-1.764	228	0.079	-0.18805	0.10658	-0.39805	0.02195
			-1.724	177.418	0.086	-0.18805	0.10906	-0.40328	0.02717
Total	3.531	0.061	-1.910	228	0.057	-0.19648	0.10287	-0.39919	0.00622
			-1.873	179.703	0.063	-0.19648	0.10491	-0.40349	0.01053

การเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
A	ไม่เกิน 5 ปี	75	3.3022	.50648	.05848	3.1857	3.4188	2.50	5.00
	5 - 10 ปี	54	3.6327	.63805	.08683	3.4586	3.8069	3.00	5.00
	มากกว่า 10 ปี	101	3.7871	.84166	.08375	3.6210	3.9533	1.33	5.00
	Total	230	3.5928	.72880	.04806	3.4981	3.6874	1.33	5.00
B	ไม่เกิน 5 ปี	75	3.2022	.55770	.06440	3.0739	3.3305	2.00	5.00
	5 - 10 ปี	54	3.4630	.73876	.10053	3.2613	3.6646	1.67	5.00
	มากกว่า 10 ปี	101	3.7310	.90798	.09035	3.5518	3.9103	1.00	5.00
	Total	230	3.4957	.79982	.05274	3.3917	3.5996	1.00	5.00
C	ไม่เกิน 5 ปี	75	3.3178	.55897	.06454	3.1892	3.4464	2.33	5.00
	5 - 10 ปี	54	3.5895	.75215	.10236	3.3842	3.7948	2.00	5.00
	มากกว่า 10 ปี	101	3.8218	.89108	.08867	3.6459	3.9977	1.00	5.00
	Total	230	3.6029	.79148	.05219	3.5001	3.7057	1.00	5.00

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
D	ไม่เกิน 5 ปี	75	3.2533	.55098	.06362	3.1266	3.3801	2.67	5.00
	5 - 10 ปี	54	3.5093	.78202	.10642	3.2958	3.7227	1.50	5.00
	มากกว่า 10 ปี	101	3.7426	.90232	.08978	3.5644	3.9207	1.00	5.00
	Total	230	3.5283	.80017	.05276	3.4243	3.6322	1.00	5.00
E	ไม่เกิน 5 ปี	75	3.2378	.57420	.06630	3.1057	3.3699	2.17	5.00
	5 - 10 ปี	54	3.5278	.78758	.10718	3.3128	3.7427	1.83	5.00
	มากกว่า 10 ปี	101	3.7756	.86392	.08596	3.6050	3.9461	1.50	5.00
	Total	230	3.5420	.79400	.05236	3.4389	3.6452	1.50	5.00
Total	ไม่เกิน 5 ปี	75	3.2627	.53059	.06127	3.1406	3.3847	2.60	5.00
	5 - 10 ปี	54	3.5444	.72488	.09864	3.3466	3.7423	2.03	5.00
	มากกว่า 10 ปี	101	3.7716	.86597	.08617	3.6007	3.9426	1.20	5.00
	Total	230	3.5523	.76730	.05059	3.4526	3.6520	1.20	5.00

ภาคผนวก ฌ
ภาพประกอบการวิจัย



ภาพที่ 1 สัมภาษณ์ดร.บุญจันทร์ มูลกัน ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ



ภาพที่ 2 สัมภาษณ์นายเจริญชัย ล่ามสมบัติ ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองพลพิทยาคม



ภาพที่ 3 สัมภาษณ์นางสาวอรุณศรี ยิ่งยืน ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนหันวิทยายน



ภาพที่ 4 สัมภาษณ์นางอุบล สมท่า ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนโนนหันวิทยายน





ภาพที่ 5 สัมภาษณ์นางจุฑาทิพย์ ปลัดจ่า ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมัธยมหนองเขียด

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นายจรัลย์ ประเสริฐ

วัน เดือน ปีเกิด : 26 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2520

ชาติภูมิ : ขอนแก่น

ที่อยู่ปัจจุบัน : 311 หมู่ 5 ตำบลโนนหัน อำเภอชุมแพ
จังหวัดขอนแก่น 40290

: โทร. 09-3524-5463

: E-mail kruran61@gmail.com

ประวัติการศึกษา : ปริญญาตรี ศาสนศาสตรบัณฑิต (ศน.บ.)
สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ประวัติการทำงาน : ข้าราชการครู ตำแหน่ง ครู คศ.3 โรงเรียนโนนหันวิทยายน
อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น