



ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

พรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1



พรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem centered on the page. It features a central stupa-like structure with a multi-tiered umbrella (parasol) above it, surrounded by a circular border of lotus petals and other traditional Buddhist symbols. The entire emblem is rendered in a light gray, watermark-like style.

PUNJIT KHIANSRION

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
ชื่อนักศึกษา	พรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิฑูรย์คุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชฌิมพงศ์ ศรีจันทร์)

กรรมการ

(ดร.กรรณิกา ไวโสภา)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
ชื่อนักศึกษา	พรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 308 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรม ด้านความเคารพนับถือ ด้านความไว้วางใจ และด้านความซื่อสัตย์ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้ (1) ด้านความรับผิดชอบ กล้าเผชิญปัญหาและหาแนวทางแก้ไขร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (2) ด้านความยุติธรรม เคารพสิทธิ มีเกณฑ์ที่ชัดเจน และมีส่วนร่วม (3) ด้านความเคารพนับถือ ให้เกียรติกัน ส่งเสริมความสามัคคีโดยใช้วินัยเชิงบวกและทฤษฎีการเสริมแรง (4) ด้านความไว้วางใจ เชื้อมั่นและส่งเสริมการพัฒนาตนเอง สร้างทีมงานและกำกับติดตามผลอย่างต่อเนื่อง (5) ด้านความซื่อสัตย์ สร้างค่านิยมองค์กร เป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และเปิดเผยข้อมูล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ

ABSTRACT

Thematic Paper Topic	ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
Student's Name	Punjit Khiansrion
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Assistant Professor Dr. Chakgrit Podapol

This research aimed to 1) study the level of ethical leadership of school administrators; 2) compare ethical leadership based on educational attainment and work experience; and 3) explore development guidelines for ethical leadership among school administrators under the Loei Primary Educational Service Area Office 1. This study employed a mixed methods research design. The sample group consisted of 308 administrators and teachers under the Loei Primary Educational Service Area Office 1. Key informants included 5 educational and school administrators. The research instruments were questionnaires and interview forms. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and content analysis.

The research findings revealed that 1) Ethical leadership of school administrators, both overall and in individual aspects, was at a high level. When ranked from highest to lowest mean, the aspects were: Responsibility, Justice, Respect, Trust, and Honesty, respectively. 2) The comparison of ethical leadership based on educational attainment and work experience showed no significant difference in either the overall or individual aspects. 3) Guidelines for developing ethical leadership are as follows (1) Responsibility Demonstrating courage in facing problems and seeking solutions collaboratively with stakeholders. (2) Justice Respecting rights, establishing clear criteria, and encouraging participation. (3) Respect Treating others with honor and promoting unity through positive discipline and reinforcement theory. (4) Trust Building confidence, promoting self-development, fostering teamwork, and providing continuous monitoring. (5) Honesty Establishing organizational values, being a good role model, adhering to regulations, and maintaining transparency in information disclosure.

Keywords: Ethical Leadership, School Administrators, Leadership Development Guidelines

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ได้รับความกรุณาและเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ผู้วิจัยได้รับความเมตตาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักรกฤษณ์ โปดาศพ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่เมตตาให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ แก้ไขสิ่งที่บกพร่อง อีกทั้งให้ความกระจ่างในด้านวิชาการเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ และขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร. บุญช่วย ศิริเกษ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชีษณพงศ์ ศรจันทร์ ดร. กรรณิกา ไวโสภา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยุทธ์ ชูสอน กรรมการ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณ พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ดร.กิตติศักดิ์ เสนานุช ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเลย นายสงกรานต์ ทองคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนร่มเกล้าบ้านชมเจริญ นายชิวานนท์ โชติการพัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนจักรพงษ์บ้านห้วยเทียน และนายพงษ์พิพัฒน์ เพชรพิชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาคือ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือวิจัย

ขอขอบคุณสืบเอกมงคล ศรีนวล ศึกษาธิการจังหวัดเลย นายณพดล ศรีขัติเค้า รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ดร.กัญญาณัฐ สิมสวัสดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเลย นางโสภภาพร เสนีย์โสทร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาดินดำ และนางสาวรุจิรดา พรหมโคตร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยหินชาน้ำอ้อมพรหมมานุสรณ์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้สัมภาษณ์

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีทั้งหมดนี้เพื่อบูชา บิดา มารดา และบูรพาจารย์ รวมทั้งผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมส่งเสริมสนับสนุน เป็นกำลังใจตลอดเวลาที่ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจตลอดมาในโอกาสนี้ด้วย

พรรณฉัตร เขียนศรีอ่อน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญรูปภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.4 สมมุติฐานการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.....	9
2.1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา.....	9
2.1.2 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา.....	11
2.1.3 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา.....	12
2.1.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา.....	14
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	15
2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	15
2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	17
2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	19
2.2.4 นิยามขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	32

สารบัญ

หน้า

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	41
2.3.1 สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	41
2.3.2 ทิศทางการบริหารองค์กร	42
2.3.3 ข้อมูลจำนวนโรงเรียน นักเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	44
2.3.4 รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สถานศึกษาออนไลน์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2567	44
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
2.4.1 งานวิจัยภายในประเทศ.....	45
2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	52
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	54
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	57
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	58
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	60
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	60
4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	61
4.3.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	67
4.3.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	70

สารบัญ

หน้า

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	78
5.1 สรุปผลการวิจัย	78
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	81
5.3 ข้อเสนอแนะ	92
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	92
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ	93
5.3.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	93
บรรณานุกรม	94
ภาคผนวก	102
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	103
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	106
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	112
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย	120
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try-out)	126
ภาคผนวก ฉ หนังสือขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย	129
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	133
ภาคผนวก ฌ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	139
ภาคผนวก ญ ผลการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผ่าน Google Form ของกลุ่มตัวอย่าง	153
ภาคผนวก ฎ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป	157
ภาคผนวก ฏ รูปถ่ายเข้าสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	167
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	171

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1	วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	22
ตารางที่ 2.2	สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	29
ตารางที่ 2.3	ข้อมูลจำนวนโรงเรียน นักเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.....	44
ตารางที่ 3.1	กลุ่มตัวอย่างการวิจัยจำแนกตามจำนวนผู้บริหารและครูผู้สอนในแต่ละอำเภอ.....	53
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน.....	60
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม.....	61
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ.....	62
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม.....	63
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเคารพนับถือ.....	64
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ.....	65
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์.....	66
ตารางที่ 4.8	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	67
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	68
ตารางที่ 4.10	ค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนก ตามประสบการณ์ทำงาน.....	69

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
ภาพที่ 4.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.....	77



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ความผันผวนทางเศรษฐกิจ สังคม พหุวัฒนธรรม หรือแนวโน้มการพัฒนาที่ยั่งยืน สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับตัว เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณธรรมที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งไม่ได้จำกัดเฉพาะความสามารถด้านวิชาการ แต่ยังรวมถึงการคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานเป็นทีม การอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเคารพและมีจริยธรรม (Trilling & Fadel, 2009, p.21) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทย ที่แผนการพัฒนาประเทศหลายฉบับได้กำหนดแนวทางและเป้าหมายไว้ชัดเจน เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ที่เน้นการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะ “การเสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมที่ดีงาม คุณธรรม จริยธรรม และวินัย” เพื่อให้เป็นพื้นฐานของการพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561 หน้า 65) นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ได้เน้นการปฏิรูปภาคการศึกษา โดยระบุดึงการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566 หน้า 90) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562) ก็เน้นการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองที่ดี โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการปลูกฝังค่านิยมที่ดีอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, หน้า 121) การบรรลุเป้าหมายดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ภาวะผู้นำ” ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการกำหนดทิศทางและบรรยากาศขององค์กรทางการศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงหมายถึงการมีอำนาจในการบริหารจัดการเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงความสามารถในการสื่อสาร การมีวิสัยทัศน์ สร้างความร่วมมือ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความยืดหยุ่น (สุพัตรา รังคะวงษ์, 2565, หน้า 12) แนวคิดด้านภาวะผู้นำมีหลายรูปแบบที่สามารถประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษา ซึ่งแต่ละแนวคิดมีจุดเด่นและประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรในมิติที่ต่างกัน เช่น ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ซึ่งผู้บริหาร

จะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มองการณ์ไกล และสามารถสื่อสารให้ครูและบุคลากรเข้าใจและร่วมมือกัน ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ (นฤวรรณ มาตชัยเคน, 2567, หน้า 97) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ซึ่งเน้นการเปิดโอกาสให้สมาชิก เข้ามามีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อันเป็นการ สร้างแรงจูงใจความ รับผิดชอบในหน้าที่ของสมาชิกที่ได้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ ร่วมวางแผน โครงการ ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามประเมินผลองค์กรภายใต้พื้นฐานของความเป็น ประชาธิปไตยที่ จะเป็นที่ยอมรับ ลดความขัดแย้งภายในองค์กร และสร้างผลประโยชน์ร่วมกันให้บรรลุ เป้าหมายสูงสุด ขององค์กร (นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ, 2560, หน้า 12) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ในการบริหารงาน อย่างมีประสิทธิภาพ (สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์, 2560, หน้า 19) ในขณะเดียวกัน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ก็กำลังได้รับความสนใจมากขึ้นในบริบทของสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารไม่เพียงทำ หน้าที่บริหารงานเท่านั้น แต่ยังต้องเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทชี้นำและจัดการองค์กรการศึกษา โดยเฉพาะในยุคสมัยที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ถือเป็นตัวแปรสำคัญในการเสริมสร้างความไว้วางใจ ยกระดับคุณภาพขององค์กร ยกระดับคุณภาพ การศึกษา และปลูกฝังวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งในการดำเนินงานของสถานศึกษา (ฉันทชนก หนูไชยทอง, 2568, หน้า 125)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นแนวคิดที่เน้นความดีงามทางด้านจิตใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมหรือ การแสดงออกด้านความประพฤติ การกระทำและการสื่อสารที่แสดงให้เห็นถึงความมีคุณธรรม จริยธรรมในการนำและการบริหารจัดการองค์กรจนได้รับความไว้วางใจและเกิดการยอมรับจาก ผู้ร่วมงาน (วิไลลักษณ์ ฐักิจ, 2567, หน้า 434) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในลักษณะนี้จะเป็นแบบอย่างที่ดี ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ส่งผลให้ครู บุคลากร และนักเรียนยึดถือคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิต อีกทั้งยังส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความร่วมมือ และการ พัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะสำคัญขององค์กรในยุคศตวรรษที่ 21 การมีภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมไม่เพียงช่วยป้องกันปัญหาการทุจริตหรือพฤติกรรมไม่เหมาะสมในองค์กรเท่านั้น แต่ยังช่วย ส่งเสริมความไว้วางใจของครู บุคลากร และชุมชนที่มีต่อสถานศึกษา อันจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน (รติกานต์ คำสง่า, 2568, หน้า 497)

อย่างไรก็ตาม จากสภาพการณ์ปัจจุบัน ปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมในสังคมไทยยังคงเป็น ที่น่ากังวล สถานศึกษาหลายแห่งยังประสบปัญหาด้านจริยธรรมของผู้บริหาร เช่น ปัญหาการทุจริต คอร์รัปชัน การตัดสินใจที่ขาดความโปร่งใส การใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือการขาดความยุติธรรมในการ บริหารงาน ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และการขาดความรับผิดชอบต่อ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็น เร่งด่วนในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในทุกภาคส่วน รวมถึงภาคการศึกษาด้วยเช่นกัน

หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดซึ่งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนนักเรียนและผู้ปกครอง การขาดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังอาจนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา บรรยากาศในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีบทบาทสำคัญในการเป็นหน่วยงานหลักที่กำกับดูแลและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 134 โรงเรียน ครอบคลุมอำเภอเมืองเลย อำเภอนาดัง อำเภอปากชม อำเภอเชียงคาน และอำเภอท่าลี่ เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำหน้าที่กำกับ ควบคุม ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานทางการศึกษา ในภาพรวมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินการภายใต้โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2567 โดยจำแนกออกเป็น 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ 2) การใช้งบประมาณ 3) การใช้อำนาจ 4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ 5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต 6) คุณภาพการดำเนินงาน 7) ประสิทธิภาพการสื่อสาร 8) การปรับปรุงระบบการทำงาน 9) การเปิดเผยข้อมูล 10) การป้องกันการทุจริต พบว่า ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยภาพรวมระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้คะแนนร้อยละ 95.51 ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ใน ระดับ ผ่านดีเยี่ยม โดย ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ได้คะแนนสูงสุด ร้อยละเฉลี่ย 99.27 ส่วนตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่าตัวชี้วัดอื่นๆ คือ ตัวชี้วัดที่ 4 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตได้คะแนนร้อยละ 85.83 (รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1, 2567)

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยทราบผลการดำเนินการประเมินผลคุณธรรมและความโปร่งใสของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2567 นั้นสามารถนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องด้วยผู้วิจัยเห็นว่าการที่ผลการประเมินดังกล่าวเป็นผลจากการบริหารงานของผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรมและแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้เกิดผลต่อการบริหารโรงเรียน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อศึกษาแนวทางปฏิบัติของผู้นำที่ยึดมั่นในหลักจริยธรรม อันจะเป็นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรการศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายของศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดกับสถานศึกษาต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นอย่างไร

1.2.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

1.2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

1.3.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.4 สมมุติฐานการวิจัย

1.4.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แตกต่างกัน

1.4.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 1,539 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1, 2568)

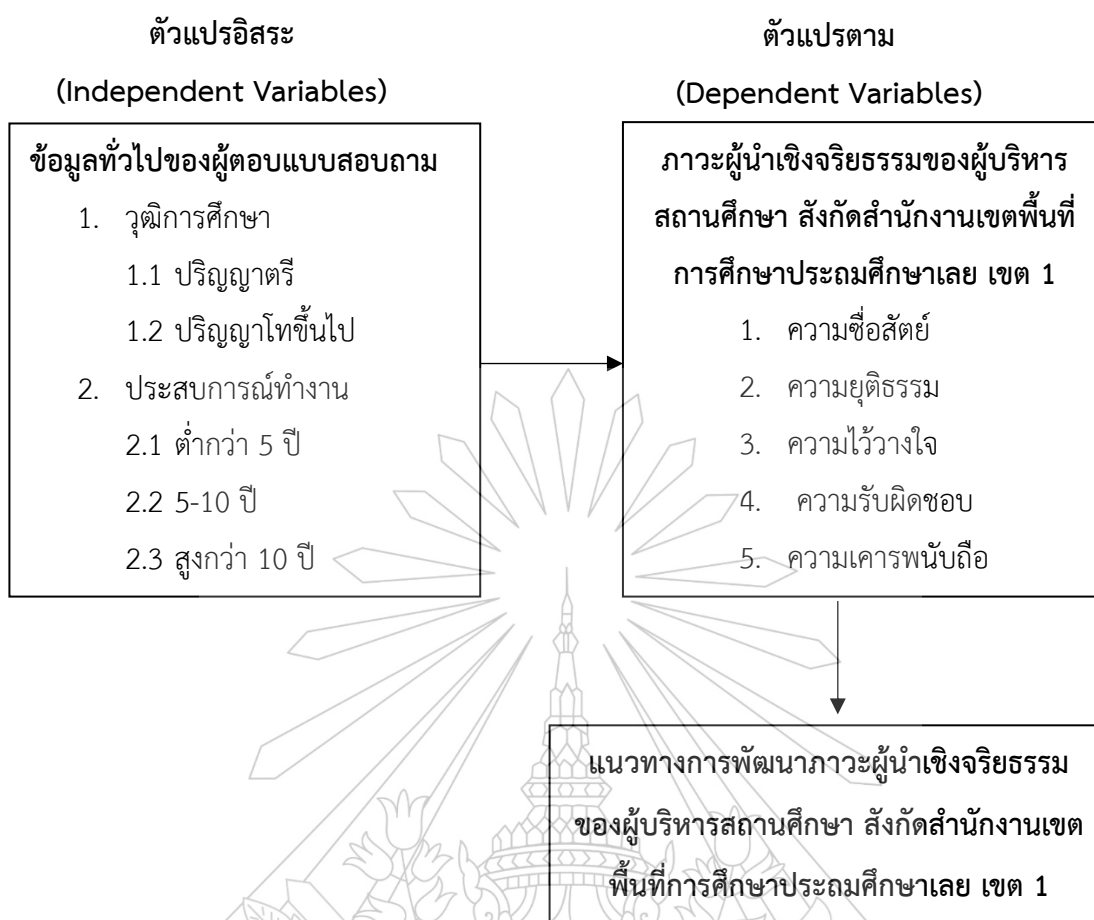
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 308 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ กุลจรรย์ ประทุม (2564), ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564), คณาวุฒิ กังวานเนาวรัตน์ (2564), เสาวลักษณ์ แก้วแกมจันทร์ (2565), อภิรักษ์ ทองโชติ (2565), นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565), กมลชนก ราชสง (2565), จักรี ภูมิบุรณ์ (2566), ชีเรนศ อนุภักดิ์ (2566), จันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566), Brown and Trevino (2006), Faradonbeh (2013), Kaduma (2023), Pendekos (2023) และ Hadkhanthung (2024) ทำการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) ความไว้วางใจ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความเคารพนับถือ

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยสังเคราะห์กรอบแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1.7.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรม ความถูกต้อง และความดีงาม ทั้งในด้านพฤติกรรมส่วนตัวและในการปฏิบัติงาน โดยเน้นความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และความเคารพนับถือ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะสื่อสารและกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมที่ชัดเจน มีการเสริมแรงเชิงบวกหรือการลงโทษอย่างเป็นธรรม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติตามคุณธรรม และนำไปสู่ บรรยากาศการทำงานที่ดี ความพึงพอใจ ความร่วมมือ และการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนี้

1) ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมา ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อผู้อื่นด้วยความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูล และ

สามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และค่านิยมถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

2) ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ใช้กระบวนการที่ถูกต้องเป็นธรรมในการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

3) ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความน่าเชื่อถือ สร้างความรู้สึกลดภัยและความมั่นคงในการทำงานให้กับบุคลากร มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความสามัคคีของคนในองค์กร สร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร เอาใจใส่ดูแลและเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากร

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร วิริยะ อุตสาหะ ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น ไม่ยอมแพ้อุปสรรคหรืออุปสรรค รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5) ความเคารพนับถือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ ให้เกียรติผู้อื่น วางตัวได้อย่างเหมาะสม และเป็นแบบอย่างที่ดี

1.7.2 ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

1.7.3 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.7.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568

1.7.5 ผู้บริหาร หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งของรัฐ ซึ่งในที่นี่ ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568

1.7.6 ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่หลักในการสอน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568

1.7.7 วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำแนกเป็น ปริญญาตรีและปริญญาโทขึ้นไป

1.7.8 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และสูงกว่า 10 ปี

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น

1.8.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบริหารการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.8.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรม และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นสามารถนำข้อมูลสารสนเทศ ไปประยุกต์และปรับใช้เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรม



บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเรียงลำดับตามหัวข้อ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

2.1.2 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.3 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.2.4 นิยามขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 วิจัยภายในประเทศ

2.4.2 วิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 17) กล่าวถึง การบริหาร หมายถึง บุคคล หรือกลุ่มบุคคลร่วมดำเนินกิจกรรมของสมาชิกในองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับบุคคล เพื่อให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยการใช้องค์ความรู้และศิลป์

กุลจรรย์ ประทุม (2564, หน้า 9) กล่าวถึง การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานภายในสถานศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กมลชนก ราชสง (2565, หน้า 36) กล่าวถึง การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการขั้นตอน หรือวิธีการดำเนินการของผู้บริหารที่ใช้ศาสตร์และศิลป์โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้กลุ่มบุคคลหลายคนร่วมมือกันจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน ตามเจตนารมณ์ของการศึกษามากที่สุด

ธีรเนศ อนุภักดิ์ (2566, หน้า 26) กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาเป็นศาสตร์และศิลป์ ที่ต้องใช้หลากหลายสิ่ง ในการบริหารบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งใช้ในการบริหาร บุคคล หรือกลุ่มคน ร่วมดำเนินกิจกรรมกับสมาชิกในองค์กรในการวางแผนขั้นตอน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การนำเป็นขั้นตอน และการควบคุมเพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ จากการร่วมมือกัน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์สูงสุด

Hersey, Blanchard & Johnson (2001, p.176) กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับบุคคล และกลุ่มบุคคลซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือต่างๆ งบประมาณ และเทคโนโลยี เพื่อที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การวางแผน จัดการ ควบคุม และพัฒนาเรื่องต่างๆ ในระบบการศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารในหลายระดับ ตั้งแต่ระดับนโยบายไปจนถึงระดับปฏิบัติการ

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 17) กล่าวถึง การบริหาร หมายถึง บุคคล หรือกลุ่มบุคคลร่วมดำเนินกิจกรรมของสมาชิกในองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับบุคคล เพื่อให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์

กุลจรีย์ ประทุม (2564, หน้า 9) กล่าวถึง การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานภายในสถานศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นที่ไปเป้าหมายที่กำหนดไว้

กมลชนก ราชสง (2565, หน้า 36) กล่าวถึง การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการขั้นตอน หรือวิธีการดำเนินการของผู้บริหารที่ใช้ศาสตร์และศิลป์โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้กลุ่มบุคคลหลายคนร่วมมือกันจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน ตามเจตนารมณ์ของการศึกษามากที่สุด

ธีรเนศ อนุภักดิ์ (2566, หน้า 26) กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาเป็นศาสตร์และศิลป์ ที่ต้องใช้หลากหลายสิ่ง ในการบริหารบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งใช้ในการบริหาร บุคคล หรือกลุ่มคนร่วมดำเนินกิจกรรมกับสมาชิกในองค์กรในการวางแผนขั้นตอน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การนำเป็นขั้นตอน และการควบคุมเพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ จากการร่วมมือกัน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์สูงสุด

Hersey, Blanchard & Johnson (2001, p.176) กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาว่าเป็น กระบวนการทำงานร่วมกันกับบุคคล และกลุ่มบุคคลซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือต่างๆ งบประมาณ และเทคโนโลยี เพื่อที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การวางแผน จัดการ ควบคุม และพัฒนาเรื่องต่างๆ ในระบบการศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารในหลายระดับ ตั้งแต่ระดับนโยบายไปจนถึงระดับปฏิบัติการ

2.1.2 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (2562, หน้า 2) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 20) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียน หรือผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานขององค์การทุกด้านในระบบการศึกษา เป็นผู้ประสานให้บุคคลต่างๆ ปฏิบัติงานด้วยดี และบำรุงรักษาหน่วยงานให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคง มีความก้าวหน้าสิ่ง ๆ ขึ้นพร้อมทั้งดำเนินการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เสาวลักษณ์ แก้วแกมจันทร์ (2565, หน้า 14) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรทางวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน มีหน้าที่กำกับ ดูแล ควบคุม รับผิดชอบการของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธีรเนศ อนุภักดิ์ (2566, หน้า 27) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นผู้ที่ให้ความเอาใจใส่ต่องานวิชาการ ทุ่มเทให้กับงานพัฒนาการเรียนการสอน มีคุณธรรม และมีภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ดูแลบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดี บุคลากรมีการพัฒนา และมีหน้าที่กำกับ ดูแล ควบคุม รับผิดชอบการดำเนินการของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของสถานศึกษาต้องทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในการดูแล ควบคุมกำกับ และส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในส่วนต่างๆ ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียน การสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566, หน้า 12) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์กร เป็นผู้ที่มีความรู้ ความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ โดยหน่วยงานนั้น ๆ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายหรือตามแผนปฏิบัติการที่ได้วางไว้

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2567 (2568, หน้า 27) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน หรืออุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีบทบาทในการกำหนดนโยบาย พัฒนาเรียนการสอน ส่งเสริมบุคลากร และประสานทรัพยากร เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

2.1.3 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

สุทัต จันทะสินธุ์ (2560, หน้า 85) กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชน ซึ่งมีบทบาทในการชี้้นำการพัฒนาสังคมและการศึกษาให้ก้าวหน้าไปในทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารจำเป็นต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงการดำเนินงาน และแก้ไขปัญหาของชุมชนหรือ

สุทัต จันทะสินธุ์ (2560, หน้า 85) กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชน ซึ่งมีบทบาทในการชี้้นำการพัฒนาสังคมและการศึกษาให้ก้าวหน้าไปในทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารจำเป็นต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงการดำเนินงาน และแก้ไขปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม การดำเนินงานควรอยู่ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เพิ่มความสามารถพร้อมทั้งยอมรับในความสามารถของผู้อื่น รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศประชาธิปไตยและความร่วมมือในสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับและความศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

บรรจง ลาวะลี (2560, หน้า 214) กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นต้นแบบทางความรู้ในยุคไร้พรมแดน มีความรู้ด้านวิชาการ เป็นนักประกอบการ นักริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสามารถด้านเทคโนโลยี เป็นผู้สร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก เป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ยังจำเป็นต้องมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1. ทำความรู้จักกับความเปลี่ยนแปลง

2.สร้างการเปลี่ยนแปลง 3.เป็นตัวแทนของความเปลี่ยนแปลง 4.เป็นนักคิด นักพัฒนา และปฏิรูปการศึกษา โดยต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก 5.ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย 6.มีความสามารถในการประสานงาน 7.มีทัศนคติแบบประนีประนอม 8.มีทักษะด้านการประชาสัมพันธ์ 9.มีจิตสาธารณะและจิตบริการเพื่อสังคม (ประชาชนุเคราะห์) ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะเหล่านี้ จะสามารถนำพาสถานศึกษาให้พัฒนาอย่างรอบด้าน และตอบรับกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 21) กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นการบริหารจัดการที่ได้มาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีการพัฒนาทักษะความรู้และสั่งสมประสบการณ์ การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนในการทำงาน นำมาซึ่งความสำเร็จลุล่วงในการปฏิบัติงาน การยอมรับจากบุคคลภายในและนอกสถานศึกษา รวมถึงการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของสถานศึกษา

กมลชนก ราชสง (2565, หน้า 37) กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุดของสถานศึกษา ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบายวิสัยทัศน์และพันธกิจ รับผิดชอบโดยตรงในการดูแลควบคุมกำกับและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในส่วนต่างๆ ของสถานศึกษาให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้

เสาวลักษณ์ แก้วแกมจันทร์ (2565, หน้า 16) กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญและเป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ต้องทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในการดูแล ควบคุม กำกับ และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษา ให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566, หน้า 13) กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าในการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั้งด้านความรู้ การศึกษา บุคลิกภาพ คุณธรรม และพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันเหตุการณ์อยู่เสมอ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเพราะเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบาย วางแผน และจัดการทรัพยากรต่างๆ ทั้งบุคลากร งบประมาณ และสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ สร้างบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาครูและนักเรียนให้มีศักยภาพสูงสุด

2.1.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรจง ลาวะลี (2560, หน้า 214) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ว่า ต้องประกอบด้วยบทบาทในฐานะ ผู้นำทางวิชาการ บทบาทในฐานะ ผู้รักษาระเบียบวินัย บทบาทในฐานะ ผู้ประเมิน บทบาทในการ กำหนดนโยบาย บทบาทในการ บริหารหลักสูตรและการสอน บทบาทในการ กำหนดตารางการปฏิบัติงาน บทบาทในการ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาทในการ ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร บทบาทในการ ประชาสัมพันธ์ บทบาทในการ ประสานสัมพันธ์กับชุมชน และบทบาทในการ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี

เสาวลักษณ์ แก้วแกมจันทร์ (2565, หน้า 18) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการ จัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้สอนจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน จัดให้มีกิจกรรมที่หลากหลาย ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือที่เข้มแข็งและทั่วถึง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และความสามารถของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ

ธีรเนศ อนุภักดิ์ (2566, หน้า 29) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญและแสดงบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาควบคู่กันไปทุก ๆ ด้าน สร้างสรรค์ กำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียน มีบทบาทในการจัดกิจกรรมบริหารต่าง ๆ เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ทั้งในการส่งเสริม สนับสนุน และนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานวิชาการ มีบทบาทในการส่งเสริมการจัดหาทุน สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประสานความร่วมมือกับภาคเอกชนและชุมชนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ทั้งด้านคุณภาพการดำเนินงานและภารกิจตามบทบาทหน้าที่ที่ต้องมีบทบาทเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง พัฒนางานอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการบริหารจัดการที่ได้รับการยอมรับ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งจะช่วยเสริมให้บทบาทต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างสมบูรณ์แบบ นอกจากนี้ยังต้องเฝ้าอำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอนมีเสรีภาพในการคิดและพัฒนารูปแบบการสอน มีบทบาทในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมถึงการนิเทศและติดตามผลในด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566, หน้า 15) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมในการกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนพัฒนาการจัดองค์การ การปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลงานในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยทำหน้าที่วางแผน กำหนดนโยบาย และบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ยังต้องสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สนับสนุนครูและบุคลากรในการพัฒนาวิชาชีพ และประสานความร่วมมือกับชุมชนและภาคส่วนต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษา ทั้งยังต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ กำกับดูแลและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระบบการศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

กุลจรรย์ ประทุม (2564, หน้า 38) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออก ความประพฤติการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมถูกต้องตามจริยธรรมตามธรรมชาติ ประเพณีหรือแบบแผน หรือมาตรฐานสังคม

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 34) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมการสร้างอิทธิพลจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความประพฤติ การกระทำ และการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

เสาวลักษณ์ แก้วแกมจันทร์ (2565, หน้า 21) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมบนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม ไม่ผิดศีลธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีต่อตนเอง ต่อครู บุคลากรทางการศึกษา ต่อชุมชนและสังคมและต้องปฏิบัติตามกฎของกลุ่มเพื่อส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่บุคคลอื่นๆ

อภิรักษ์ ทองโชติ (2565, หน้า 32) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอถูกต้องเหมาะสมตามทำนองครองธรรม ประเพณี แบบแผน หรือมาตรฐานที่สังคมให้การยอมรับและยึดถือ อันจะทำให้เกิดความศรัทธาจากผู้อื่นซึ่งจะทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดตามความต้องการ เกิดการยอมรับ ชื่นชม และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การหรือสังคมส่วนรวม

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 15) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้วยความเหมาะสม ในด้านความประพฤติและการสื่อสารอันจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดความศรัทธา การยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อ

ความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณาจักษ์ กังวานเนาวรัตน์ (2566, หน้า 10) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายหรือผลประโยชน์ขององค์การ โดยพฤติกรรมหรือการแสดงออกนั้นเป็นไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสม ทั้งทางศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรมและทางระเบียบ กฎเกณฑ์ และกฎหมาย ทั้งนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะช่วยให้ผู้นำหรือผู้บริหารได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ ยอมรับจากผู้ตามหรือผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความเคารพ รักใคร่ และเกิดความพึงพอใจที่จะยินยอมปฏิบัติตามผู้นำอย่างเต็มใจ นำไปสู่การทุ่มเทการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จักรี ภูมิบุรณ์ (2566, หน้า 23) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารด้านความประพฤติและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมดังกล่าวประกอบด้วย 1) การเป็นแบบอย่างที่ดี 2) มีความซื่อสัตย์ 3) มีความน่าเชื่อถือ 4) การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม โดยพฤติกรรมการกระทำดังกล่าวนี้จะคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ธีรเนศ อนุภักดิ์ (2566, หน้า 38) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่างๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก แห่งความประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมถูกต้องตามธรรมเนียมของธรรมเนียมทางการปฏิบัติของบุคคลและระหว่างบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กัน หมายรวมถึง การส่งเสริมความประพฤติปฏิบัติดังกล่าวไปสู่ผู้ตามผ่านการสื่อสารสองทาง การเสริมสร้างอุปนิสัยจริยธรรมให้แข็งแกร่ง และการตัดสินใจ คนที่มีคุณธรรมนั้นจะต้อง มีความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ และความยุติธรรม ถึงค่านิยมของตนเองและกล่าวหาญที่ยึดค่านิยมหลักเหล่านั้น ในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวมอีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทนซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย

Berghofer & Schwartz (2008, p.2) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ผู้นำเชิงจริยธรรมย่อมเข้าใจว่าความสัมพันธ์เชิงบวก คือ มาตรฐานทองคำ สำหรับความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งหมดขององค์กร ความสัมพันธ์อันเปี่ยมคุณภาพ ซึ่งสร้างขึ้นบนรากฐานของความเคารพและความไว้วางใจ แม้ไม่จำเป็นต้องเห็นพ้องต้องกันเสมอไป เพราะผู้คนย่อมต้องจุดประกายความคิดซึ่งกันและกัน คือปัจจัยชี้ขาดสำคัญที่สุดเพียงประการเดียวต่อความสำเร็จขององค์กรผู้นำเชิงจริยธรรมตระหนักว่า ความสัมพันธ์เช่นนี้จะเจริญงอกงามและเติบโตในผืนดินอันอุดมของหลักการพื้นฐาน ได้แก่ ความไว้วางใจ ความเคารพ ความซื่อตรง ความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความเที่ยงธรรม และความเห็นอกเห็นใจ

Josephson Institute of Ethics (2009, p.6) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง แนวทางปฏิบัติที่มีคุณค่าและเป็นมาตรฐานของการประพฤติทางจริยธรรมซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่เป็นประโยชน์ประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) ความคู่ควรแก่การไว้วางใจ (Trustworthiness) 2) ความเคารพ (Respect) 3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 4) ความยุติธรรม (Fairness) 5) การห่วงใยผู้อื่น (Caring) 6) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

Yulk (2010 อ้างถึงใน กมลชนก ราชสง, 2565, หน้า 23) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งสามารถที่จะมีอิทธิพลต่ออีกบุคคลหนึ่งเพื่อให้เขาผู้นั้นเห็นด้วย คล้อยตาม มีความหมายครอบคลุมถึงการนำไปใช้ไปในทางที่ถูกต้อง เป็นประโยชน์ต่อตนเองหรือการใช้อำนาจในการใช้ทรัพยากรขององค์กร การที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองถือเป็นการใช้ภาวะผู้นำในทางผิด และอาจทำให้องค์กรไปสู่ความเสียหาย

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรม ความถูกต้อง และความดีงาม ทั้งในด้านพฤติกรรมส่วนตัวและในการปฏิบัติงาน โดยเน้นความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และความเคารพนับถือ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะสื่อสารและกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมที่ชัดเจน มีการเสริมแรงเชิงบวกหรือการลงโทษอย่างเป็นธรรม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติตามคุณธรรม และนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ดี ความพึงพอใจ ความร่วมมือ และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 38) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมย่อมได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำให้เกิดความร่วมมือหรือเกิดทีมงาน เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังเป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาในการประพฤติปฏิบัติตามอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 14) กล่าวถึง ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะภาวะผู้นำจะเป็นปัจจัยที่สะท้อนการขับเคลื่อนการพัฒนางานองค์กรทำให้องค์กรมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เสาวลักษณ์ แก้วแกมจันทร์ (2565, หน้า 25) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือการเอาใจใส่เกี่ยวกับการจูงใจของบุคคลและการพัฒนาทางด้านศีลธรรมของผู้ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามนั้นเป็นศูนย์กลางของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและเป็นเรื่องสำคัญอย่างมากสำหรับผู้ผู้นำที่จะต้องเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดต่อความต้องการที่แตกต่างของผู้ตามแต่ละคน นอกจากนั้นผู้นำควรมีการกระทำและมีค่านิยมทางศีลธรรม มีการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า

ประโยชน์ของตนเอง มีการดูแลเอาใจใส่มีความเห็นอกเห็นใจมีความช่วยเหลือผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอด้วย

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566 , หน้า 18) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน องค์กรซึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมต่อผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ เกิดการเสริมแรงในการเลียนแบบพฤติกรรมที่มีจริยธรรมนั้นตามหลักของจรรยาบรรณ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม และทำให้เกิดการบริหารจัดการที่มุ่งเน้น ให้องค์การนั้นมีจริยธรรมแบบถาวร จนทำให้องค์การนั้นบรรลุเป้าหมาย

จักรี ภูมิบุรณ์ (2566, หน้า 27) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนเนื่องจากผู้บริหารมีอำนาจเหนือกว่าผู้ตามการตัดสินใจย่อมส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น ๆ และต้องรับผิดชอบผลของการกระทำนั้น ๆ

คณาวุฒิ กังวานเนาวรัตน์ (2566, หน้า 13) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญทั้งต่อตนเองและองค์กร ดังนี้

1. ความสำคัญต่อตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจริยธรรม เป็นบุคคลที่มีความน่าเลื่อมใสศรัทธา เป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหารสามารถครองตน ครองคน และครองงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้ได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความเคารพศรัทธา การคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมช่วยเพิ่มทักษะทางด้านการพัฒนาตนเองของผู้นำทำให้เป็นผู้นำที่มีคุณภาพสูงขึ้น ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว มีการตัดสินใจโดยใช้หลักเหตุผลขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติ อย่างเหมาะสมถูกต้อง โดยไม่ขัดต่อกฎ ระเบียบของราชการและได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. ความสำคัญต่อองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมย่อมเป็นที่รักและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือ ก่อให้เกิดการยอมรับนับถือของผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความพึงพอใจทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างเรียบร้อย เกิดความร่วมมือกันในองค์กรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Northouse (2013, อ้างถึงใน จักรี ภูมิบุรณ์, 2566, หน้า 26) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำจูงใจผู้ตามเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน ซึ่งการจูงใจหรือการโน้มน้าวใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำ ที่ส่งผลกระทบต่อผู้ตาม ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำมีอำนาจและการควบคุมที่เหนือกว่าผู้ตาม ทำให้ผู้นำต้องมีความเข้าใจว่าภาวะผู้นำของตนมีผลกระทบต่อบุคคลอื่นอย่างไร และต้องแสดงความรับผิดชอบต่อผลแห่งการกระทำนั้นสอดคล้อง

Khonevixam (2017, p.460) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่ามีความสำคัญเพราะจะส่งผลกระทบในเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน และเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจใน

งานของพนักงาน และเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานจะส่งผลให้พวกเขามีความผูกพันต่อองค์กร เช่นกัน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานขององค์กร

Peng and Lin (2017, p.493) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่ามีความสำคัญเมื่อผู้นำได้ แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมอย่างชัดเจน และใช้หลักการทางจริยธรรมในองค์การจะสามารถกระตุ้น ความทุ่มเทของสมาชิกในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และสังคม เพราะผู้นำที่ยึดมั่นในคุณธรรมและความถูกต้องจะเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และบรรยากาศที่โปร่งใสในองค์กร อีกทั้งยังช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างยุติธรรม นำไปสู่ความยั่งยืนและความสำเร็จในระยะยาว

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางสำคัญที่ผู้บริหารต้องยึดถือในการ ตัดสินใจและดำเนินงาน โดยคำนึงถึงความถูกต้อง ความดี ความสุข กฎระเบียบ และประโยชน์ ส่วนรวม จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้เสนอ แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบเหล่านี้ไว้ ดังนี้

กุลจรรย์ ประทุม (2564, หน้า 45) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Starratt's (1991) โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบดังนี้ 1) ความยุติธรรม 2) ความรับผิดชอบ 3) ความไว้วางใจ 4) ความซื่อสัตย์ และ 5) ความเป็นแบบอย่างที่ดี

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 53) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความ รับผิดชอบ 3) ด้านความซื่อสัตย์ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ด้านความ เคารพ และ 7) ด้านความเป็นพลเมืองดี

ศณาวุฒิ กังวานเนาวรัตน์ (2564, หน้า 35) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความ เคารพนับถือผู้อื่น 4) ความรับผิดชอบ 5) ความเมตตากรุณา และ 6) การควบคุมตนเอง

เสาวลักษณ์ แก้วแกมจันทร์ (2565, หน้า 32) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความยุติธรรม 2) ความรับผิดชอบ 3) ความซื่อสัตย์ และ 4) ความไว้วางใจซึ่งส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 8 ประการ

ได้แก่ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ

อภิรักษ์ ทองโชติ (2565, หน้า 43) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต 3) ด้านความน่าไว้วางใจ 4) ด้านความน่าเคารพ และ 5) ด้านความรับผิดชอบ

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 27) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านความน่าเคารพ และ 6) ด้านความเป็นพลเมืองดี

กมลชนก ราชสง (2565, หน้า 32) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความซื่อสัตย์ (honesty) 2) ด้านความยุติธรรม (fairness) 3) ด้านความไว้วางใจ (trust) 4) ด้านการมีส่วนร่วม (participation) 5) ด้านความเคารพนับถือ (respect) 6) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) และ 7) ด้านความเป็นพลเมืองดี (good citizen)

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566, หน้า 23) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความเคารพนับถือ 3) ด้านความเป็นพลเมือง 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความไว้วางใจ

ธีรเนศ อนุภัทร์ (2566, หน้า 55) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ (Brown & Treviño, 2006) 4 ประการ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความไว้วางใจ 3) ความยุติธรรม และ 4) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

จกักริ ภูมิบุรณ์ (2566, หน้า 39) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความน่าเชื่อถือ และ 4) การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม

Kednipa Hadkhanthung. (2024, p.32) ได้ศึกษาสภาพการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ประการ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) การเคารพผู้อื่น 4) ความรับผิดชอบ 5) ความเมตตา 6)การควบคุมตนเอง

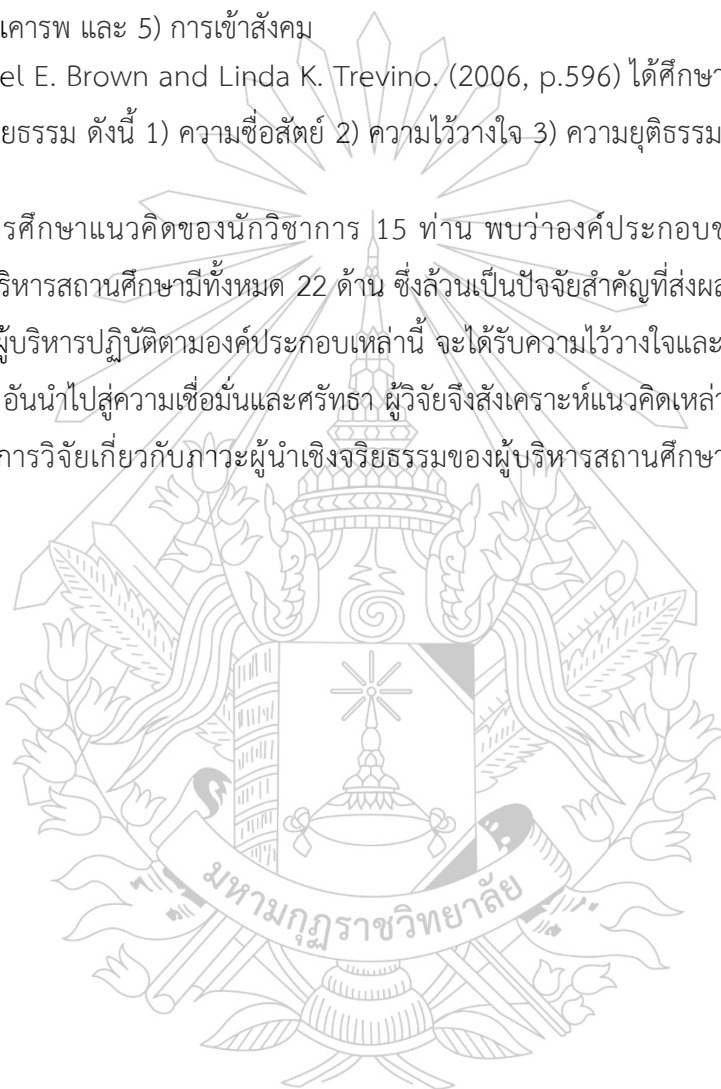
Michael Pendekos. (2023, p.2) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางจริยธรรม ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความสามารถ 3) ความตรงไปตรงมา 4) ความมุ่งมั่น 5) ความกล้าหาญ 6) ความไว้วางใจ 7) ความยุติธรรม 8) ความอ่อนน้อมถ่อมตน 9) ความเคารพ 10) ความเป็นธรรม 11) ความขยันหมั่นเพียร

Kennedy Dastan Kaduma. (2023, p.12) ได้ศึกษาองค์ประกอบของสำคัญของภาวะผู้นำทางจริยธรรม ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ (Integrity) 2) การใส่ใจผู้อื่น (Caring for others) 3) ความยุติธรรมและเป็นธรรม (Justice and fairness) 4) การรับประกันความประพฤติทางจริยธรรม (Warranting ethical conducts) 5) การเปิดเผย (Being open) 6) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 7) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role modeling)

Mohammad Malekmohammadi Faradonbeh. (2013, p.1481) ได้ศึกษาองค์ประกอบของของภาวะผู้นำทางจริยธรรม ดังนี้ 1) ความยุติธรรม 2) การให้บริการ 3) ความซื่อสัตย์ 4) ความเคารพ และ 5) การเข้าสังคม

Michael E. Brown and Linda K. Trevino. (2006, p.596) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางจริยธรรม ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความไว้วางใจ 3) ความยุติธรรม และ 4) การใส่ใจผู้อื่น

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ 15 ท่าน พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีทั้งหมด 22 ด้าน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหาร หากผู้บริหารปฏิบัติตามองค์ประกอบเหล่านี้ จะได้รับความไว้วางใจและการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา อันนำไปสู่ความเชื่อมั่นและศรัทธา ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์แนวคิดเหล่านี้เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะแสดงไว้ในตารางที่ 2.1



ตารางที่ 2.1 วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จันทร์พูน มหาหิงค์ (2566)	ธีรนต์ อนุภัทร์ (2566)	จักรี ภูมิบุรณ์ (2566)	เสาวลักษณ์ แก้วแกมจันทร์ (2565)	อภิรักษ์ ทองใจดี (2565)	นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565)	กมลชนก ราชสง (2565)	กุลจรรย์ ประทุม (2564)	ภาณุวัฒน์ บุญธิญกิจ (2564)	คณาวุฒิ กิ่งวานเนาวรัตน์ (2564)	HadKhanthung. (2024)	Pendekos (2023)	Kaduma. (2023)	FaraDonbeh (2013)	Brown and Trevino (2006)	องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ชื่อ สัตย์	ความ ชื่อ สัตย์	ความ ชื่อ สัตย์	ความ ชื่อ สัตย์	ความ ชื่อ สัตย์ สุจริต	ความ ชื่อ สัตย์	ความ ชื่อ สัตย์	ความ ชื่อ สัตย์	ความ ชื่อ สัตย์	ความ ชื่อ สัตย์	ความ ชื่อ สัตย์	ความ ชื่อ สัตย์	ความ ชื่อ สัตย์	ความ ชื่อ สัตย์	ความ ชื่อ สัตย์	ความ ชื่อ สัตย์
											ความ สามารถ				
											ความ ตรงไป ตรงมา				
											ความ มุ่งมั่น				

ตารางที่ 2.1 วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ต่อ)

จันทร์พิรุณ มหาสิงค์ (2566)	ธีรเนศ อนุภัทร์ (2566)	จักรี ภูมิบุรณ์ (2566)	เสาวลักษณ์ แก้วแกมจันทร์ (2565)	อภิรักษ์ ทองโชติ (2565)	นพรัตน์ อัสระณรงค์พันธ์ (2565)	กมลชนก ราชสง (2565)	กุลศิรีย์ ประทุม (2564)	ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564)	คณาวุฒิ กังวานเนาวรัตน์ (2564)	HadKhanthung. (2024)	Pendekos (2023)	Kaduma. (2023)	FaraDonbeh (2013)	Brown and Trevino (2006)	องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ความ รับผิดชอบ			ความ รับผิดชอบ	ความ รับผิดชอบ	ความ รับผิดชอบ	ความ รับผิดชอบ	ความ รับผิดชอบ	ความ รับผิดชอบ	ความ รับผิดชอบ	ความ รับผิดชอบ		ความ รับผิดชอบ			ความ รับผิดชอบ
		ความ เป็น แบบ อย่าง ที่ดี					ความ เป็น แบบ อย่าง ที่ดี					การ เป็น แบบ อย่าง ที่ดี			
									การ ควบคุม ตนเอง	การ ควบคุม ตนเอง		ความ ประ พฤติ ทาง จริย ธรรม			

ตารางที่ 2.1 วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ต่อ)

จันทร์พิรุณ มหาทิงค์ (2566)			
ธีรเนศ อนุภัทร์ (2566)			
จักรี ภูมิบูรณ์ (2566)	การ ตัดสินใจ อย่าง มีจริย ธรรม		ความ เห็นอก เห็นใจ ผู้อื่น
เสาวลักษณ์ แก้วแกมจันทร์ (2565)			
อภิรักษ์ ทองโชติ (2565)			
นพรัตน์ อัครณรงคพันธ์ (2565)			
กมลชนก ราชสง (2565)			
กุลจิรย์ ประทุม (2564)			
ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564)			
คณาวุฒิ กังงานเนาวรัตน์ (2564)			
HadKhanthung. (2024)			
Pendekos (2023)	ความ เป็น ธรรม		
Kaduma. (2023)			การใส่ ใจผู้อื่น
FaraDonbeh (2013)			
Brown and Trevino (2006)			การใส่ ใจผู้อื่น
องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม			

ตารางที่ 2.1 วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ต่อ)

จันทร์พริ้ว มหัทธังค์ (2566)	ธีรเนศ อนุภัทร์ (2566)	จักรี ภูมิบุรณ์ (2566)	เสาวลักษณ์ แก้วแกมจันทร์ (2565)	อภิรักษ์ ทองเจติ (2565)	นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565)	กมลชนก ราชสง (2565)	กุลจรรย์ ประทุม (2564)	ภาณุวัฒน์ บุญธิญกิจ (2564)	ศณาวุฒิ กังวานเนาวรัตน์ (2564)	HadKhanthung. (2024)	Pendekos (2023)	Kaduma. (2023)	FaraDonbeh (2013)	Brown and Trevino (2006)	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
												การเปิดเผย			
ความเคารพ นับถือ				ความ น่า เคารพ	ความ น่า เคารพ	ความ เคารพ นับถือ		ความ เคารพ	ความ เคารพ นับถือ ผู้อื่น	การ เคารพ ผู้อื่น	ความ เคารพ		ความ เคารพ		ความ เคารพ นับถือ
									ความ เมตตา กรุณา	ความ เมตตา					

ตารางที่ 2.2 สังกะระห่องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม	จันทร์พิรุณ มหาหงส์ (2566)	ธีรเนศ อนุภัทร์ (2566)	จักรี ภูมิบุรณ์ (2566)	เสาวลักษณ์ แก้วแกมจันทร์	อภิรักษ์ ทองโชติ (2565)	นพรัตน์ อิศระนรงค์พันธ์	กมลชนก ราชสง (2565)	กุลจีรีย์ ประทุม (2564)	ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564)	คณาวุฒิ กิ่งวานเนาวรัตน์	Hadkhanthung. (2024)	Pendekos (2023)	Kaduma. (2023)	Faradonbeh (2013)	Brown and Trevino (2006)	ความถี่	ร้อยละ
1. ด้านความซื่อสัตย์		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	93.33
2. ด้านความสามารถ												✓				1	6.67
3. ด้านความ ตรงไปตรงมา												✓				1	6.67
4. ด้านความมุ่งมั่น												✓				1	6.67
5. ด้านความกล้าหาญ												✓				1	6.67
6. ด้านความไว้วางใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	11	73.33
7. ด้านความยุติธรรม	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	93.33
8. ด้านการมีส่วนร่วม							✓									1	6.67
9. ด้านความรับผิดชอบ	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓			10	66.67
10.ด้านเป็นแบบอย่างที่ดี			✓					✓					✓			3	20.00

ตารางที่ 2.2 สังกะระหังค้ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม	จันทร์พิรุณ มหัทธงค์ (2566)	ธีรเนศ อนุภัทร์ (2566)	จักรี ภูมิบูรณ์ (2566)	เสาวลักษณ์ แก้วแกมจันทร์	อภิรักษ์ ทองโชติ (2565)	นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์	กมลชนก ราชสง (2565)	กุลกรีย์ ประทุม (2564)	ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564)	คณาฒิ กังวานเนาวรัตน์	Hadkhanthung. (2024)	Pendekos (2023)	Kaduma. (2023)	Faradonbeh (2013)	Brown and Trevino (2006)	ความถี่	ร้อยละ
11.ด้านการควบคุม ตนเอง										✓	✓		✓			3	20.00
12.ด้านความเป็นธรรม			✓									✓				2	13.33
13.ด้านการใส่ใจผู้อื่น		✓											✓		✓	3	20.00
14. ด้านการเปิดเผย													✓			1	6.67
15. ด้านความเคารพ นับถือ	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		9	60.00
16. ด้านความเมตตา กรุณา										✓	✓					2	13.33
17. ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของงาน									✓							1	6.67

ตารางที่ 2.2 สังกะระหองค้ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม	จันทร์พิรุณ มหาทิงค์ (2566)	ธีรเนศ อนุภักดิ์ (2566)	จักรี ภูมิบุรณ์ (2566)	เสาวลักษณ์ แก้วแกมจันทร์	อภิรักษ์ ทองโชติ (2565)	นพรัตน์ อิศระนรงค์พันธ์	กมลชนก ราชสง (2565)	กุลจีร์ ประทุม (2564)	ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564)	คณาวุฒิ กังวานเนาวรัตน์	Hadkhanthung. (2024)	Pendekos (2023)	Kaduma. (2023)	Faradonbeh (2013)	Brown and Trevino (2006)	ความถี่	ร้อยละ
18. ด้านความเป็น พลเมืองดี	✓					✓	✓	✓								4	26.67
19. ด้านความอ่อนน้อม ถ่อมตน												✓				1	6.67
20. ด้านความ ขยันหมั่นเพียร												✓				1	6.67
21. ด้านการเข้าสังคม														✓		1	6.67
22. ด้านการให้บริการ														✓		1	6.67

จากตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตรงกันมากที่สุดโดยมีความถี่สูงสุด 5 ลำดับแรก เรียงตามคะแนนความถี่จากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) ความไว้วางใจ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความเคารพนับถือ

2.2.4 นิยามขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.4.1 ด้านความซื่อสัตย์

กุลจรรย์ ประทุม (2564, หน้า 48) ให้นิยาม ด้านความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย วาจา ใจทั้งต่อหน้าและลับหลังของผู้นำที่ปลอดความรู้สึกลำเอียง ไม่คดโกง ตรงไปตรงมาต่อผู้อื่นและตนเอง และเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ปลอดความรู้สึกลำเอียง เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงต่อบุคลากร ไม่เอาเปรียบบุคลากร

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 67) ให้นิยาม ด้านความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยกยอทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเองที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติภารกิจต่างๆ ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นผู้ที่สำรวม รักษาความซื่อสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเนื่องร่วมงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

ศณวุฒิ กังวานเนาวรัตน์ (2564, หน้า 40) ให้นิยาม ด้านความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตรงต่อความเป็นจริงทั้งทางกาย วาจา ใจ เปิดเผยและโปร่งใสต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรและผู้อื่น รักษาความซื่อสัตย์ให้ตรงกับการกระทำถูกต้องเป็นจริงทั้งเรื่องราชการและส่วนตัวด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ใช่อำนาจหน้าที่โดยมิชอบด้วยกฎหมาย หรือผิดระเบียบข้อบังคับ แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง

เสาวลักษณ์ แก้วแกมจันทร์ (2565, หน้า 36) ให้นิยาม ด้านความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่นต่อหน้าที่การงาน ต่อคำมั่นสัญญา แบบแผนระเบียบกฎเกณฑ์ และความถูกต้องดีงามทั้งหลาย พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อสายตาของผู้อื่นและบุคคลรอบข้างมีสัจจะ พูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล พูดคำไหนเป็นคำนั้นเป็นที่เคารพศรัทธาว่าเป็นคนมีเกียรติ ความซื่อสัตย์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและเป็นที่ต้องการในทุกองค์การ ความซื่อสัตย์นอกจากจะหมายถึงการรักษาความลับ ผลประโยชน์ และทรัพย์สินต่างๆ ความซื่อสัตย์ยังหมายถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง

อภิรักษ์ ทองโชติ (2565, หน้า 45) ให้นิยาม ด้านความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ไม่คดโกง หลอกลวง มีความซื่อตรงและจริงใจกับผู้อื่น มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานตรวจสอบได้ เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง นำเชื่อถือและไว้วางใจไม่กลบเกลื่อนคำพูด และใช้กลอุบายอื่นๆ มีการตัดสินใจโดย

คำนึงถึงคุณค่าพื้นฐานที่ดีสำหรับนักเรียนปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา มีความเกื้อกูล และช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 29) ให้นิยาม ด้านความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมา ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อผู้อื่น เปิดเผยและโปร่งใส เป็นแบบอย่างต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตรงต่อเวลา ยอมรับ เมื่อกระทำความผิด ทำตามสัญญาหรือข้อตกลง กฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลง โดยปราศจากการขโมย การคดโกง การกลบเกลื่อนคำพูดและการใช้กลอุบาย องค์ประกอบนี้มีความสำคัญอย่างมากในการ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่สถานศึกษา

กมลชนก ราชสง (2565, หน้า 43) ให้นิยาม ด้านความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง การรักษา ความลับ ผลประโยชน์ และทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์กร ไม่บิดเบือนจากความเป็นจริงและการปฏิบัติ ตามระเบียบหรือกฎขององค์กร ปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรง ความจงรักภักดี และการรักษาสัญญา

จักรี ภูมิบุรณ์ (2566, หน้า 44) ให้นิยาม ด้านความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง มีความประพฤติ ด้วยความจริงใจต่อผู้อื่นทั้งทางกายวาจาใจ มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่าง ตรงไปตรงมา และเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ปราศจากการคดโกง และ การใช้กลอุบายอื่น ๆ ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ต่อตนเอง

ธีรเนศ อนุภักดิ์ (2566, หน้า 7) ให้นิยาม ด้านความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติ ต่อผู้อื่น ด้วยความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลได้ มีความซื่อตรงคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน

Klann (2007, p.166) ให้นิยาม ด้านความซื่อสัตย์ว่า การปฏิบัติและส่งเสริมการสื่อสาร อย่างเปิดเผยการพูดแต่สิ่งที่ดีมีประโยชน์ การเขียนแต่สิ่งที่ดี ๆ ละเว้นการสื่อสารด้วยคำพูดที่ไม่ดี การ สื่อสารวิสัยทัศน์ในทางที่เป็นบวก การเป็นผู้ฟังที่ดี การสื่อสารด้วยทีมที่เข้มแข็ง การสื่อสารโดย ตระหนักถึง ความแตกต่างทางวัฒนธรรม

Berghofer and Schwartz (2008, p.32) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ สุจริต หมายถึง ลักษณะ ที่เป็นพื้นฐานของผู้นำเชิงจริยธรรมในด้านความซื่อสัตย์ สุจริต คือ เป็นผู้เปิดเผยข้อมูลด้วยความเป็น จริง การปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นผู้นำเชื่อถือไว้วางใจ

Mowbray (2009, p.48) ให้นิยาม ด้านความซื่อสัตย์ว่า มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา เชื่อถือได้ไว้วางใจได้ เป็นผู้สามารถสื่อสารได้ชัดเจน คือความสามารถใน การสร้างความเข้าใจ ความสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลในทุกหนทุกแห่งถึงความเป็นไปได้ ความสามารถในการทา ความเข้าใจในเรื่องที่มีการติดต่อสื่อสาร

Kalshoven et al. (2011, อ้างถึงใน คณาวุฒิ กังวานเนาวรัตน์ 2564, หน้า 40) ให้นิยาม ด้านความซื่อสัตย์ว่า การแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลอย่างหนึ่ง ที่การพูดและการกระทำ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเป็นผู้ที่รักษาสัญญา และปฏิบัติตามคำสัญญาของ ตน

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกทางกาย วาจา ใจ อย่างเหมาะสมตรงไปตรงมา ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อผู้อื่นด้วยความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูล และสามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

2.2.4.2 ด้านความยุติธรรม

กุลจรรย์ ประทุม (2564, หน้า 46) ให้นิยาม ด้านความยุติธรรมว่า หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความความเป็นกลางและการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง แบ่งงาน มอบหมายงานให้บุคลากรตามความเหมาะสม รับฟังความคิดเห็น ข้อเท็จจริงของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน เข้าใจและยอมรับ ชี้แจงเหตุผลการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ ความรู้สึกของผู้อื่น และเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 59) ให้นิยาม ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่น เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน กล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัวเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษา ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส มีความเมตตา กรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม ทัวถึง สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงานได้ทันท่วงที

ศณวฑูติ กังวานเนาวรัตน์ (2564, หน้า 38) ให้นิยาม ด้านความยุติธรรมว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความชอบธรรมและความชอบด้วยเหตุผล ตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้องด้วยความเป็นกลาง จัดสรรทรัพยากรด้วยความเป็นธรรม เสมอภาคเท่าเทียมกัน คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ มีความยุติธรรมต่อกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทน และใช้เหตุผลเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยความเที่ยงธรรม

เสาวลักษณ์ แก้วแกมจันทร์ (2565, หน้า 33) ให้นิยาม ด้านความยุติธรรมว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน เป็นผู้มีเหตุมีผลตลอดจนไม่เอาर्डเอาเปรียบให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

อภิรักษ์ ทองโชติ (2565, หน้า 42) ให้นิยาม ด้านความยุติธรรมว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรใช้หลักความสามารถและคุณธรรมจริยธรรม ใช้กระบวนการที่ถูกต้องเป็นธรรมในการตัดสินใจ มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมตรงไปตรงมา ไม่มีอคติ แบ่งงานตามความถนัดของแต่ละคนอย่างเหมาะสม รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและตระหนักถึงปัญหาอย่างเป็นธรรม คำนึงถึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ ตัดสินใจตามสถานการณ์อย่างมีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมทุกครั้ง และเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึงถึง

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 7) ให้นิยาม ด้านความยุติธรรมว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจ โดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นธรรมโดยใช้หลักเหตุผล ปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคพวก ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นหลักการเป็นที่ตั้ง และคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ

กมลชนก ราชสง (2565, หน้า 40) ให้นิยาม ด้านความยุติธรรมว่า หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความเที่ยงธรรมเป็นกลาง ไม่มีความลำเอียง หรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง เน้นการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง และมีคุณธรรมจริยธรรม

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566, หน้า 27) ให้นิยาม ด้านความยุติธรรมว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผลตัดสินใจโดยใช้กระบวนการความถูกต้องเป็นธรรมและเป็นกลาง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักความถูกต้อง คุณธรรมและจริยธรรม แก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด คำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ รวมทั้งปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานบนพื้นฐานความเท่าเทียมเสมอภาคไม่เอาเปรียบผู้อื่น

ธีรเนศ อนุภักดิ์ (2566, หน้า 7) ให้นิยาม ด้านความยุติธรรมว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความยุติธรรมในการตัดสินใจ รักษาความสัตย์สุจริต ไม่ลำเอียง สมเหตุสมผล การปฏิบัติต่อผู้ใต้ บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

Greenberg and Baron (1990, p.400) ให้นิยาม ด้านความยุติธรรมในองค์การไว้ว่า หมายถึง ความยุติธรรมของผลตอบแทนที่องค์กรจัดสรรให้กับพนักงานและความยุติธรรมของกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทน

Karaköse (2007, p.464) ให้นิยาม ด้านความยุติธรรมว่า หมายถึง พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้อย่างดี ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความเป็นกลางไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้องอย่างเท่าเทียมกัน ใ้รางวัลความสำเร็จกับพนักงาน อย่างเสมอภาค แก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ

Mayer et al. (2008, p.96) ให้นิยาม ด้านความยุติธรรมว่า หมายถึง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่จะต้องจัดการหรือปฏิบัติต่อพนักงานด้วยการจัดการอย่างเป็นธรรม ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา บริหารงานด้วยความถูกต้องชอบธรรม ยึดหลักการประชาธิปไตย

Josephson (2009, p.38) ให้นิยาม ด้านความยุติธรรมว่า หมายถึง เกี่ยวกับเรื่องของความเสมอภาค ความไม่ลำเอียง ความได้สัดส่วน ความตรงไปตรงมา และการมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม โดย 1) ต้องตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม โดยบุคคลที่มีความยุติธรรมใช้กระบวนการที่เปิดเผยและไม่ลำเอียง ใช้กระบวนการที่เป็นกลางหรือยุติธรรมสำหรับการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจของเขา คนที่มีความยุติธรรมไม่รอคอยให้ความจริง แต่จะค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจะคิดถึงเรื่องของความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นก่อนที่จะทำการตัดสินใจที่สำคัญ 2) มีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง โดยการตัดสินใจควรถูกกระทำโดยปราศจาก

ความลำเอียง การเล่นพรรคเล่นพวกหรืออคติ ตัดสินใจด้วยความยุติธรรม 3) มีการตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้อง ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะมีความผิดของบุคคล ของสังคมหรือของบริษัทให้ถูกต้องอย่างทันทีทันใด ไม่ปล่อยให้สิ่งที่ผิดพลาดหรือข้อบกพร่องนี้ นำไปสู่ข้อได้เปรียบหรือผลประโยชน์สำหรับตนเองด้วยการเอาเปรียบคนอื่นหรือผู้ที่อ่อนแอกว่า

Mowbray (2009, p.50) ให้นิยาม ด้านความยุติธรรมว่า หมายถึง ความสามารถในการสร้างความเป็นธรรมกับทุกคนโดยผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีลักษณะดังนี้ คือ 1) สามารถอธิบายสถานะแวดล้อมได้ทั้งหมดและอธิบายได้อย่างชัดเจนอย่างมีเหตุมีผล 2) มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง 3) มีการตัดสินใจด้วยความไม่มีอคติ 4) มีการตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสม 5) การตัดสินใจโดยให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน 6) การตัดสินใจด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพอย่างเท่าเทียมกัน

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเที่ยงธรรม ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ใช้กระบวนการที่ถูกต้องเป็นธรรมในการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

2.2.4.3 ด้านความไว้วางใจ

กุลจรรย์ ประทุม (2564, หน้า 47) ให้นิยาม ด้านความไว้วางใจว่า หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันเกิดความตั้งใจที่จะทำสิ่งดีให้กัน ให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่างๆ ด้วยใจจริง และเกิดความภักดีต่อกัน มีความไว้วางใจ ความจริงใจให้กับบุคลากร เชื่อมั่นในความสามารถทุกคน ส่งเสริมความสามัคคี การปฏิบัติงานร่วมกัน ปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร เอาใจใส่ดูแลบุคลากรและเป็นที่ปรึกษาปัญหาให้กับบุคลากร

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 74) ให้นิยาม ด้านความไว้วางใจว่า หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อตรงมั่นคง สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจาร์ณญาณในการแก้ไขปัญหา มีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความสามารถเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย ใส่ใจแนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานกิจกรรมของสถานศึกษา หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปาก รวมถึงให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร และมีความผูกพัน เต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ

เสาวลักษณ์ แก้วแกมจันทร์ (2565, หน้า 37) ให้นิยาม ด้านความไว้วางใจว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตา กรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคง สม่าเสมอในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้วิจาร์ณญาณในการตัดสินใจความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

อภิรักษ์ ทองโชติ (2565, หน้า 44) ให้นิยาม ด้านความไว้วางใจว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติหน้าที่โดยแสดงออกถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ยอมรับในผลการปฏิบัติงานของตน รักษาชื่อเสียงของสถานศึกษาและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ปฏิบัติ

ต่อคนอื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจนต่อผู้อื่น มีการสื่อสารที่ชัดเจนเป็นที่น่าไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ข้อมูลและข่าวสารแก่ผู้ร่วมงานโดยบริสุทธิ์ใจ ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการให้ร้ายผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้บริสุทธิ์

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 31) ให้นิยาม ด้านความไว้วางใจว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่าผู้นำนั้นมีความมั่นคง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการเป็นผู้นำสูงมีความเมตตาต่อผู้อื่นและมีความสามารถในการพึ่งพาอาศัยได้จริงใจที่จะช่วยเหลือ ปกป้องและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าอกเข้าใจต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น

กมลชนก ราชสง (2565, หน้า 41) ให้นิยาม ด้านความไว้วางใจว่า หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อถือต่อผู้บังคับบัญชาว่าเป็นคนที่น่าเชื่อถือและมีความน่าไว้วางใจ และความคาดหวังว่าบุคคลจะมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับมอบหมาย มีความซื่อสัตย์น่าเชื่อถือ

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566, หน้า 34) ให้นิยาม ด้านความไว้วางใจว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความจริงใจมีความน่าเชื่อถือผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจงรักภักดี ปกป้องต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ตระหนักถึงผลประโยชน์ของผู้อื่นสามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ดีและให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จนนำไปสู่การได้รับการยอมรับและเกิดความไว้วางใจ

ธีรเนศ อนุภักดิ์ (2566, หน้า 7) ให้นิยาม ด้านความไว้วางใจว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการให้บริการผู้อื่น โดยเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก การสร้างทีมงาน การแสดงออกถึงความจริงใจมีความมั่นคงทางอารมณ์ และตัดสินใจในทางที่จะก่อให้เกิดผลดี ก่อให้เกิดความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับ

Rotter J.B. (1971, p.443) ให้นิยาม ด้านความไว้วางใจว่า เป็นความคาดหวังต่อบุคคลเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งด้านคำพูด การกระทำ คำมั่นสัญญา จากการเขียนหรือใช้ข้อความของบุคคลหรือกลุ่มซึ่งจะสามารถทำให้เกิดความไว้วางใจ

Cook J. & Wall T. (1980, p.39) ให้นิยาม ด้านความไว้วางใจว่า เป็นความเชื่อมั่นต่อเจตนาของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารรวมทั้งความมั่นใจ ในความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

Henry (2009 p.44) ให้นิยาม ด้านความไว้วางใจว่า เป็นผู้มิภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมว่าจะต้องมีความไว้วางใจ ได้แก่ 1) เป็นความกล้าที่จะพิสูจน์ความเชื่อมั่นหรือการกระทำผิด 2) เป็นผู้มีความจงรักภักดี 3) มีการกระทำอย่างโปร่งใส 4) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเป็นลักษณะของผู้นำที่ได้รับความไว้วางใจ

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความน่าเชื่อถือ สร้างความรู้สึกปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงานให้กับบุคลากร มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความสามัคคีของคนในองค์กร สร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร เอาใจใส่ดูแลและเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากร

2.2.4.4 ด้านความรับผิดชอบ

กุลจรรย์ ประทุม (2564, หน้า 46) ให้นิยาม ด้านความรับผิดชอบว่า หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ปกป้องตนเองโดยยึดตามกฎระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัด มีความพยายามพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศและมีการควบคุมตนเอง ทบทวนและตรวจสอบตนเองอยู่เสมอ

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 64) ให้นิยาม ด้านความรับผิดชอบว่า หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ ในหน้าที่การทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบระมัดระวัง เสร็จตามกำหนดเวลา ขอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายาม อุตุน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความผิดชอบ ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์

คณาวุฒิ กังวานเนาวรัตน์ (2564, หน้า 45) ให้นิยาม ด้านความรับผิดชอบว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นถึงการวินัย ความอดทนพากเพียร ความเอาใจใส่ รู้จักหน้าที่ และปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ บริหารงานตามโครงสร้างการบริหารงานขององค์การ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นและปรับปรุงแก้ไข จากการตัดสินใจและการบริหารจัดการ

เสาวลักษณ์ แก้วแกมจันทร์ (2565, หน้า 34) ให้นิยาม ด้านความรับผิดชอบว่า หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่ายอมรับหน้าที่หนึ่งๆและนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในเวลาที่กำหนด

อภิรักษ์ ทองโชติ (2565, หน้า 47) ให้นิยาม ด้านความรับผิดชอบว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่โดยแสดงออกถึงทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความตั้งใจ ปฏิบัติวิชาชีพด้วยความรับผิดชอบอำนวยความสะดวกในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด มีความอดทน มุ่งมั่นและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคเมื่อประสบกับปัญหา เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ เป็นผู้ตรงต่อเวลา และรักษาคำพูด

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 29) ให้นิยาม ด้านความรับผิดชอบว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในด้านการปฏิบัติ ที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร บากบั่นไม่ท้อถอยพร้อมที่จะตรวจสอบได้ และมีการควบคุมตนเอง มีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรี พร้อมจะพัฒนางานไม่ว่าผลจะเป็นอย่างไร ก็พร้อมรับผิดชอบและรับชอบ ในงานนั้น ๆ โดยไม่ปิดความผิดให้พ้นจากตน ผู้ใต้บังคับบัญชามีความไวใจ เชื่อถือในคำมั่นสัญญา พร้อมพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

กมลชนก ราชสง (2565, หน้า 44) ให้นิยาม ด้านความรับผิดชอบว่า หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา การเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ

รับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาการสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญ เป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงาน

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566, หน้า 33) ให้นิยาม ด้านความรับผิดชอบว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่การปฏิบัติงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน เอาใจใส่ในการดูแลสุขทุกข์ การให้คำปรึกษา ให้ความสำคัญต่อครู สถานศึกษา นักเรียนและชุมชนอย่างทั่วถึงและเหมาะสม ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้

Cabral-Maly and Hardy (2008, p.5) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึงลักษณะที่แสดงออกอย่างสร้างสรรค์ความรู้ การเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ มีพันธะความรับผิดชอบต่อเป็นสิ่งที่สำคัญสูงสุดของผู้นำ

Berghofer (2008, p.34) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบเป็นภาระหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับทั้งหมด การแสดงออกถึงความเป็นผู้มี ความอดทนต่อความยากลำบากหรือความขัดแย้ง และสิ่งที่ทำให้เกิดความวิตกกังวล สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสถานการณ์ของความแตกต่าง หรือความขัดแย้ง เตรียมพร้อมหรือรอคอยกับสิ่งที่เกิดขึ้น หรือจุดจบของสถานการณ์

Ferrell; Fraedrich and Lida (2008, p.135) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนจะหาวิธีปรับปรุงการทำงานให้ถูกต้อง มีพันธะความรับผิดชอบและมีการปฏิบัติเชิงจริยธรรม และการแสวงหาวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด

Josephson (2009, p.45) ให้นิยาม ด้านความรับผิดชอบว่า หมายถึง การรับผิดชอบในการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดและรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิต การปฏิบัติตามเกณฑ์หรือหลักการทางจริยธรรม ในการดำเนินชีวิตนั้น มีความหมายและเป้าหมาย คนที่มีจริยธรรมในเรื่องความรับผิดชอบ จะสามารถอธิบายได้ว่า 1) สิ่งที่รับผิดชอบได้หรือมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้นั้นเอง 2) มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และ 3) มีการหักห้ามหรือควบคุมใจตนเอง

Mowbray (2009, p.55) ให้นิยาม ด้านความรับผิดชอบว่าหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในฐานะผู้นำจะต้องสร้างพันธะความรับผิดชอบระหว่างตนเอง พนักงานและองค์กร สร้างความไว้วางใจ มีการทำสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างตนเอง พนักงานและองค์กร มีความอดทนอดกลั้นต่อความรับผิดชอบของแรงงานในการทำงาน

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร วิริยะ อุตสาหะ ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น ไม่ยอมแพ้อุปสรรคหรืออุปสรรค รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2.4.5 ด้านความเคารพนับถือ

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 79) ให้นิยาม ด้านความเคารพนับถือว่า หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ดำรงชีวิตโดยยึด

หลักค่านิยมพึ่งตนเองเรียบง่าย พอประมาณไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และรักษาไว้ซึ่งความ ยุติธรรม ยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร มีความเห็นอกเห็นใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมทุกข์ร่วมสุข โดยไม่ละเลยทอดทิ้ง อีกทั้งเป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความ คิดเห็นและความต้องการ เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความสำคัญอิสระ สร้าง ทางเลือกแก่เพื่อนร่วมงาน ในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ขอมรับความแตกต่างและ ความเชื่อของแต่ละบุคคล โดยปราศจากความลำเอียง ไม่ปิดป้องหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการ ตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบรวมทั้งการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงาน คำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กร

คณาวุฒิ กังวานเนาวรัตน์ (2564, หน้า 42) ให้นิยาม ด้านความเคารพนับถือว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ คำนึงถึงเกียรติศักดิ์ศรีของ ผู้อื่น ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น พร้อมรับฟังผู้อื่นด้วยความเข้าใจ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อ ประกอบการตัดสินใจ สามารถผสมผสานค่านิยม ความต้องการ เป้าหมายของผู้อื่นที่มีความแตกต่าง กัน เพื่อการตัดสินใจที่เหมาะสม

อภิรักษ์ ทองโชติ (2565, หน้า 46) ให้นิยาม ด้านความเคารพนับถือว่า หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่โดยแสดงออกถึงความสุภาพ อ่อนน้อม ทั้งกาย วาจา ใจ อย่างสม่ำเสมอ วางตัวได้อย่างเหมาะสม ให้เกียรติผู้อื่น มีความเสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดีน่าเคารพ นับถือ ยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่นไม่กระทำการใดๆ ที่ไปกระทบศักดิ์ศรีของผู้อื่น สร้างความกลมเกลียวให้เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าบุคคลอื่น ปกป้อง ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีมูลเหตุว่าถูกกล่าวหา

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 31) ให้นิยาม ด้านความเคารพนับถือว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกในด้านการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วย ความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้มีความ อ่อนโยน ใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตากรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล โดย ปราศจากความลำเอียง ยอมรับในเรื่องของความรู้ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น มีการ พึ่งพาอาศัยกันโดยการให้เกียรติ และเคารพกัน

กมลชนก ราชสง (2565, หน้า 43) ให้นิยาม ด้านความเคารพนับถือว่า หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการยอมรับนับถือให้เกียรติไม่ล่วงเกินผู้อื่น เคารพในการ ตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในความรู้ความสามารถ รวมถึงปฏิบัติต่อค่านิยมความเชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเคารพ

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566, หน้า 29) ให้นิยาม ด้านความเคารพนับถือว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการยอมรับนับถือ ไม่ล่วงเกินผู้อื่น เคารพในการ ตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในความรู้ความสามารถ รวมถึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และความสุภาพอ่อนโยนต่อผู้อื่น

Karaköse (2007, p.464) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นจะต้องแสดงออกด้วยความ เคารพ ซึ่งได้แก่ 1) มีความอ่อนน้อมถ่อมตัว โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปฏิบัติตนด้วยความสุภาพกับ ทุกคน ซึ่งสามารถแสดงออกได้ด้วยการแสดงพฤติกรรม มีความอ่อนน้อมถ่อมตัวเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

แสดงความเคารพต่อผู้อื่นและปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเทียมกัน 2) ให้เกียรติผู้อื่นโดยผู้บริหารโรงเรียน จะต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการคำนึงถึงควมมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ซึ่งสามารถแสดงออกได้ด้วยการแสดง พฤติกรรมการไม่ตัดสินคนจากบุคลิกภายนอก เอาใจใส่พนักงานทุกคน ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความ ยุติธรรมและยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นการให้เกียรติตนเอง3) ยอมรับความคิดเห็นต่าง ของบุคลากร และ 4) ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น

Brown (2007, p.140) กล่าวถึง ความน่าเคารพ คือการแสดงบทบาทภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมเหมือนกันกับบุคคลแห่งคุณธรรม คือ ผู้จัดการเชิงคุณธรรมต้องมีความเคารพ 1) ให้เกียรติ พนักงาน 2) มีการสร้างความสัมพันธ์สำหรับพนักงาน 3) การกำหนดมาตรฐานด้านจริยธรรมและ มาตรฐาน โทษผู้ฝ่าฝืนและ 4) มีการให้รางวัลและการลงโทษ อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม

Catian (2008, p.90) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าต้องมีความเคารพ ประกอบด้วย 1) ความสุภาพอ่อนโยน 2) การสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นและสร้างความตระหนักให้พนักงาน คำนึงถึงข้อผูกมัดต่อหน้าที่รับผิดชอบต่อองค์กรด้วยความถูกต้อง

Henry (2009, p.88) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า จะต้องคำนึงถึงความเคารพโดย 1) ต้องเห็นอกเห็นใจคนอื่น 2) การยอมรับคนอื่น 3) พยายามส่งเสริมให้คนอื่น ๆ ค้นพบสิทธิของพวกเขา

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ความเคารพนับถือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ ให้เกียรติผู้อื่น วางตัวได้ อย่างเหมาะสม และเป็นแบบอย่างที่ดี

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2.3.1 สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (สพป. เลย เขต 1) ตั้งอยู่ ณ ถนนเลย – เชียงคาน ตำบลเมือง อำเภอมืองเลย จังหวัดเลย มีบทบาทสำคัญในการเป็นหน่วยงานหลักที่กำกับ ดูแลและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 134 โรงเรียน ครอบคลุมอำเภอมืองเลย อำเภอนาดูน อำเภอบางคม อำเภอยางชุมน้อย และอำเภอท่าลี่ เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำหน้าที่กำกับ ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานทางการศึกษา ในภาพรวม สพป. เลย เขต 1 มีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ โดย มีการแบ่งโครงสร้างออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน เช่น กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มบริหารงาน บุคคล และกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล เพื่อสนับสนุนงานด้านวิชาการและงานบริหารทั่วไป ของโรงเรียนในสังกัดอย่างครบวงจร นอกจากภารกิจด้านการบริหารจัดการแล้ว สพป. เลย เขต 1 ยังให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการ ให้บริการ โดยมีการพัฒนาระบบ E-Service และการจัดทำ ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (BIG DATA) เพื่อ

อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรและสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร นอกจากนี้ ยังมีจุดเน้นในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ เช่น การแก้ไขปัญหาผู้เรียนที่หลุดออกจากระบบการศึกษาผ่าน โครงการพาน้องกลับมาเรียน และการส่งเสริมการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน เพื่อให้มั่นใจว่านักเรียนทุกคนในพื้นที่รับผิดชอบจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและเท่าเทียม

2.3.2 ทิศทางการบริหารองค์กร

2.3.2.1 ปฏิญญา

ปฏิบัติธรรมนำความดี ยึดวิถีห้าห้องชีวิตพิชิตงาน สานความดีสากล สร้างคนคุณภาพ

2.3.2.2 วิสัยทัศน์

สร้างคนคุณภาพ สู่วิถีใหม่ที่ยั่งยืน

2.3.2.3 พันธกิจ

- 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับความปลอดภัย จากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบเพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่
- 3) พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
- 4) พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถ ในการแข่งขัน
- 5) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการ ทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 6) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ มีสมรรถนะด้าน ภาษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 7) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
- 8) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ทุกระดับระดับ และจัดการศึกษา โดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

2.3.2.4 เป้าประสงค์

- 1) ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้ สิทธิและหน้าที่ อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย
- 2) ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตาม มาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็น สำหรับอนาคต มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถวางแผนในการศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ และสามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ใน สังคมอย่างมีความสุข
- 3) ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความ ปลอดภัย จากภัยพิบัติและภัยคุกคามรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับ วิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
- 4) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ
- 5) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เชื่อมโยง นโยบายด้านดิจิทัล ของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายด้านปัญญาประดิษฐ์ตามบริบท
- 6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิง บูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการ รายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

2.3.2.5 กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ
- กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียน ทุกคน
- กลยุทธ์ที่ 3 ยกกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
- กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

2.3.3 ข้อมูลจำนวนโรงเรียน นักเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 2.3 ข้อมูลจำนวนโรงเรียน นักเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

อำเภอ	โรงเรียน	นักเรียน	ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา	ผู้บริหาร
เมืองเลย	45	7,821	522	43
นาด้วง	9	1,467	107	9
ปากชม	28	3,594	270	28
เชียงคาน	31	3,481	324	29
ท่าลี่	21	1,958	188	19
รวม	134	18,321	1,411	128

ที่มา. จาก BIGDATA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1, 2568, สืบค้นจาก <https://bigdata.loei1.go.th/index.overview.php?op=20>

2.3.4 รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2567

1) ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยภาพรวมระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้คะแนนร้อยละเฉลี่ย 95.51 ซึ่งถือว่ามียุทธธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ใน ระดับ ผ่านดีเยี่ยม โดย ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ได้คะแนนสูงสุด ร้อยละเฉลี่ย 99.27 ส่วนตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่าตัวชี้วัดอื่นๆ คือ ตัวชี้วัดที่ 4 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตได้คะแนนร้อยละเฉลี่ย 85.83

2) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นรายตัวชี้วัดซึ่งได้จากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา และจากเอกสารหลักฐานการเปิดเผยข้อมูลของสถานศึกษา ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนนร้อยละเฉลี่ย 98.10 ซึ่งอยู่ในระดับ ผ่านดีเยี่ยม

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ได้คะแนนร้อยละเฉลี่ย 97.68 ซึ่งอยู่ในระดับ ผ่านดีเยี่ยม

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ได้คะแนนร้อยละเฉลี่ย 99.27 ซึ่งอยู่ในระดับ ผ่านดีเยี่ยม

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ได้คะแนนร้อยละเฉลี่ย 85.83 ซึ่งอยู่ในระดับ

ผ่านดี

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนนร้อยละเฉลี่ย 97.19 ซึ่งอยู่ในระดับ ผ่านดีเยี่ยม

ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนนร้อยละเฉลี่ย 98.39 ซึ่งอยู่ในระดับ ผ่านดีเยี่ยม

ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสารได้ ได้คะแนนร้อยละเฉลี่ย 98.24 ซึ่งอยู่ในระดับ ผ่านดีเยี่ยม

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ได้คะแนนร้อยละเฉลี่ย 97.34 ซึ่งอยู่ในระดับ ผ่านดีเยี่ยม

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนนร้อยละเฉลี่ย 99.02 ซึ่งอยู่ในระดับ ผ่านดีเยี่ยม

ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ได้คะแนนร้อยละเฉลี่ย 98.71 ซึ่งอยู่ในระดับ ผ่านดีเยี่ยม

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

กุลจรรย์ ประทุม (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ การมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม การมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม การได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม การมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมและการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี (2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ความรับผิดชอบ ความเป็นแบบอย่างที่ดี ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม (3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (4) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี การได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม และการมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 76.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของ

ผู้บริหารและครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่าในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สำหรับผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และการจำแนกตามรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรมที่โรงเรียนเคยได้รับในระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ.2557 - 2561) พบว่าในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน 3) ปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวไม่เหมาะสม ขาดคุณสมบัติการเป็นพลเมืองที่ดีไม่เคารพกฎหมาย ไม่เคารพสิทธิเสรีภาพของตนเองและบุคคลอื่น ขาดคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานมีปัญหาหนักที่สุด รองลงมาคือปัญหาการบริหารงานโดยยึดหลักประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ขาดความโปร่งใส ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์ โดยมีข้อเสนอแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการวางตัวการแต่งกาย บุคลิกภาพ ใช้กริยาวาจาที่สุภาพ เป็นผู้มีความคุณธรรมจริยธรรมที่ดีตามวัฒนธรรมไทยยึดมั่นในความดีความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย กว้างขวางของสังคม ไม่ละเมิดล่วงล้ำสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น เปิดกว้างรับฟังปัญหาและข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาหารือด้วยความจริงใจ ให้กำลังใจ มีเหตุผล มีความเมตตา กรุณาและเป็นกัลยาณมิตรต่อทุกคน และผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรงเที่ยงธรรม ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยกยอกทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเองที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การทำงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง โดยยึดยึดหลักการงานที่มีหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า ตามหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานในองค์กร

คณาจักษ์ กังวานเนาวรัตน์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีสติสัมปชัญญะ/การควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบ ความเมตตา กรุณา ความเคารพนับถือผู้อื่น ความซื่อสัตย์ และ ความยุติธรรม ตามลำดับและ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควร (1) พัฒนาดตนเองโดยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับของทางราชการ และการสร้างการยอมรับให้มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม (2) บริหารงานอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ สามารถเปิดเผยข้อมูลให้สามารถตรวจสอบได้ และดำเนินการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ (3) เคารพให้เกียรติผู้อื่น ควรนำหลักธรรมมาปรับใช้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น (4) พัฒนาครูให้มีความรับผิดชอบ ต่อตนเอง ต่อหน้าที่ ต่อผู้อื่นและยอมรับผลต่อการตัดสินใจ (5) จัดทำคู่มือ แผนภาพขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน (6) สร้างขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา พิจารณาและสนับสนุนความต้องการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา และ (7) เรียนรู้เกี่ยวกับจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ วิเคราะห์ตนเอง รวมทั้งนำหลักธรรมมายึดถือปฏิบัติ

เสาวลักษณ์ แก้วแกมจันทร์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความไว้วางใจ ส่งผลต่อการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ยึดหลักความโปร่งใส เสียสละแรงกาย แรงใจ และกำลังทรัพย์ เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา แสดงออกให้เห็นถึงความเมตตา กรุณา สร้างกัลยาณมิตร มุ่งมั่นจนเกิดความไว้วางใจ

อภิรักษ์ ทองโชติ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ (1) ด้านความยุติธรรมผู้บริหารต้องใช้หลักการมีเหตุผล และความเหมาะสมในการตัดสินใจทุกครั้ง (2) ด้านความซื่อสัตย์ สุจริตผู้บริหารต้องไม่คดโกง มีความซื่อตรง ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน (3) ด้านความน่าไว้วางใจผู้บริหารต้องไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการให้ร้ายผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริสุทธิ์ (4) ด้านความน่าเคารพผู้บริหารต้องวางตัวให้เหมาะสม และให้เกียรติผู้อื่น และ (5) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้านให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความน่าเคารพ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

กมลชนก ราชสง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ และขนาดสถานศึกษาที่บริหารแตกต่างกัน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และบริหาร

งานในสถานศึกษาด้วยความโปร่งใส ยกเว้นในด้านความยุติธรรมและมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีความเป็นผู้นำในทุก ๆ ด้าน เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ บริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ และควรอำนวยความสะดวกแก่ครูในการปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างเหมาะสม

จันทรพิรุณ มหาหิงค์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพนับถือ ด้านความเป็นพลเมืองและด้านความรับผิดชอบ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธีรเนศ อนุภักดิ์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ด้านความยุติธรรม และด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน บริหารที่แตกต่างกัน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Langlois และ Lapointe (2010) ได้ดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นระยะเวลา 3 ปี เพื่อศึกษาว่า "จริยธรรมสามารถเรียนรู้ได้หรือไม่" โดยมุ่งเน้นที่ผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศแคนาดา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหาร 3 กลุ่ม รวมประมาณ 30 คน โดยใช้กระบวนการอบรม พัฒนา และสะท้อนประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมเป็นระยะ ๆ ตลอดโครงการ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้เข้าร่วมมีพัฒนาการในด้านจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะใน 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1) ความตระหนักรู้ทางจริยธรรม (Ethical awareness) 2) การมีโครงสร้างการตัดสินใจที่ชัดเจน (Judgement structuring) 3) ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ (Sense of professional responsibility) 4) การปรับพฤติกรรมและจุดยืนในวิชาชีพ (Ethical professional conduct) กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในโครงการนี้ไม่ได้เกิดขึ้นเพียงจากการเรียนรู้เนื้อหาเกี่ยวกับจริยธรรมเท่านั้น แต่เกิดจาก การสะท้อนคิดอย่างต่อเนื่อง (reflective thinking) การแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นในสถานการณ์จริง และการได้เผชิญปัญหาที่มีลักษณะท้าทายทางจริยธรรมในบริบทของตนเอง ผู้วิจัยยังพบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้น เป็นลักษณะของ การเรียนรู้เชิงเปลี่ยนผ่าน (transformative learning) ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนมุมมอง ความเข้าใจ และพฤติกรรมอย่างลึกซึ้ง ไม่ใช่เพียงการรับรู้หรือท่องจำ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ด้านจริยธรรม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และ ลักษณะสถานการณ์ที่ผู้บริหารเผชิญ ซึ่งหมายความว่า แต่ละบุคคลจะตอบสนองต่อการอบรมหรือโปรแกรมพัฒนาได้แตกต่างกัน จากผลการวิจัยนี้ ชี้ให้เห็นว่า จริยธรรมสามารถพัฒนาได้ผ่านการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยเฉพาะในรูปแบบที่เน้นการสะท้อนตนเอง การใช้สถานการณ์จริง และการเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน

Yildirim และ Bastuğ (2010) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาผ่านการใช้แบบสอบถามในโรงเรียนภาครัฐและเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ครูโดยรวมประเมินว่าผู้อำนวยการมีพฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูง โดยมีมิติที่ได้รับคะแนนสูงสุดคือด้านการสื่อสาร ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการสื่อสารอย่างมีจริยธรรมและสร้างความไว้วางใจในองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่โดดเด่นมากกว่าผู้อำนวยการโรงเรียนภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจสะท้อนถึงความแตกต่างในทรัพยากรและสภาพแวดล้อมการทำงาน การวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาผู้นำเชิงจริยธรรมในบริบทโรงเรียน ทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะในด้านการสื่อสารที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรม

Mihelic, Lipicnik and Tekavcic (2010) งานวิจัยนี้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม" โดยระบุว่าผู้นำทางจริยธรรมจะคำนึงถึงผลกระทบระยะยาว ข้อเสีย และผลประโยชน์จากการตัดสินใจที่ทำในองค์กร พวกเขาจะมีความอ่อนน้อมถ่อมตน (humble) คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมที่ยิ่งใหญ่กว่า มุ่งมั่นในความยุติธรรม รับผิดชอบ และแสดงความเคารพต่อแต่ละบุคคล โดยคุณลักษณะของผู้นำทางจริยธรรม พวกเขาถูกมองว่าเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ (honest) น่าเชื่อถือ (trustworthy) กล้าหาญ (courageous) และแสดงออกถึงมีความมีคุณธรรม/ความซื่อตรง (integrity) ยิ่งผู้นำ "ปฏิบัติอย่างที่พูด" (walks the talk) โดยการเปลี่ยนค่านิยมภายในให้เป็นการกระทำมากเท่าไร ก็ยิ่งสร้างความไว้วางใจและความเคารพจากผู้ตามได้สูงขึ้นเท่านั้น

Kalshoven และคณะ (2011) ได้พัฒนาแบบสอบถาม "Ethical Leadership at Work" (ELW) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในมิติต่าง ๆ อย่างครอบคลุม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้นำในที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่ควรถูกมองในลักษณะรวม ๆ เพียงมิติเดียว แต่ควรแยกย่อยออกเป็น 7 มิติสำคัญ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม (Fairness) 2) ความซื่อสัตย์และความถูกต้อง (Integrity) 3) การให้แนวทางเชิงจริยธรรม (Ethical Guidance) 4) ความใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน

(People Orientation) 5) การกระจายอำนาจ (Power Sharing) 6) การชี้แจงบทบาทหน้าที่ (Role Clarification) 7) ความห่วงใยต่อความยั่งยืน (Concern for Sustainability) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทางจิตวิทยา เช่น การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อยืนยันโครงสร้างของแบบสอบถาม และทดสอบคุณสมบัติของเครื่องมือในด้านความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อมั่น (reliability) พบว่าแบบสอบถาม ELW มีคุณภาพทางจิตวิทยาที่ดี และสามารถแยกแยะพฤติกรรมผู้นำได้อย่างชัดเจน การใช้แบบสอบถาม ELW มีข้อดีคือ ช่วยให้สามารถประเมินภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้อย่างละเอียดครอบคลุมหลายมิติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในองค์กร ทั้งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การตัดสินใจทางจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้นำที่มีพฤติกรรมตามมิติของ ELW มักส่งผลเชิงบวกต่อความไว้วางใจในองค์กร ความผูกพันของพนักงาน รวมถึงประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม แบบสอบถาม ELW นี้จึงเหมาะสำหรับการนำไปใช้ในงานวิจัยหรือนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการบริหาร และช่วยพัฒนาแนวทางการคัดเลือกและพัฒนาผู้นำที่มีคุณธรรม

Davis (2013, อ้างอิงใน นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์, 2565, หน้า 37) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาเชิงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติของการเป็นผู้นำทางศีลธรรมในการบริหารการศึกษาของโรงเรียน โดยการตรวจสอบความเข้าใจและความรู้สึกของการเป็นผู้นำคุณธรรมด้วยวิธีการแบบใหม่ ผ่านการสำรวจภาคสนามงานวัฒนธรรมของโรงเรียนศึกษาแรงบันดาลใจในช่วงหนึ่งปีการศึกษา ตามหลักวัฒนธรรมของวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับหลักของโรงเรียนตามมุมมองที่เปรียบเทียบกับ การรับรู้ของสมาชิกที่เลือกโดยมูลนิธิดู ผู้ปกครองและนักเรียนการศึกษาเน้นการวัดพฤติกรรมด้านคุณธรรมของศาสนาที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของสังคม โดยกล่าวว่าคำสอนจริยธรรมเป็นเรื่องของความศรัทธาและโอกาสซึ่งเป็นพฤติกรรมโดยสงบ วิทยานิพนธ์นี้ พบว่า 1) ผู้นำที่แท้จริงคือความเป็นผู้นำทางศีลธรรม 2) ผู้นำใช้ความเป็นผู้นำกำหนดแนวทางการจัดการที่มีเพื่อความสำเร็จ ภารกิจ ความท้าทายโดยใช้ศีลธรรมเชื่อมโยงในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เชื่อถือสิ่งที่ยั่งยืน อีกทั้งสร้างแรงบันดาลใจจากความกระตือรือร้นความมุ่งมั่น และความเสียสละแก่องค์กร ผลกระทบจากความไม่สอดคล้องกับจิตวิญญาณจริยธรรมของผู้ศรัทธาจะมีผลต่อการทำงานเป็นทีมและความศรัทธาทำให้เกิดแรงบันดาลใจจากวิธีการตัดสินใจและการแก้ไขความขัดแย้งโดยการให้คำปรึกษาแบบใหม่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยมีวิธีการดำเนินวิจัยดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,539 คน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1, 2568)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970, pp.607-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 308 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามจำนวนผู้บริหารและครูผู้สอนในแต่ละอำเภอ และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลากแบบระบุผู้ตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียด ตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างการวิจัยจำแนกตามจำนวนผู้บริหารและครูผู้สอนในแต่ละอำเภอ

อำเภอ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร (คน)	ครูผู้สอน (คน)	รวม	ผู้บริหาร (คน)	ครูผู้สอน (คน)	รวม
เมืองเลย	43	522	565	8	80	88
นาด้วง	9	107	116	3	37	40
ปากชม	28	270	298	5	55	60
เชียงคาน	29	324	353	5	65	70
ท่าลี่	19	188	207	4	46	50
รวม	128	1,411	1,539	25	283	308

3.1.3 ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

- 1) ผู้บริหารการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์บริหารงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์จังหวัด หรือรองศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นขึ้นไป และมีประสบการณ์บริหารงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติในระดับเขต หรือระดับประเทศว่าเป็นผู้ที่ดีเด่นในด้านคุณธรรม จริยธรรม เช่น รางวัลครูสุคติ รางวัลพระพลหัทสบัติ รางวัล 10,000 ครูชน คนคุณธรรม ครูดีไม่มีอบายมุข เป็นต้น โดยมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์การบริหารงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 แบบสอบถาม เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น

ภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 30 ข้อ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) ความไว้วางใจ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความเคารพนับถือ โดยกำหนดค่าน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 40) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 1

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 แบบสอบถาม

1) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย

3) เสนอแบบสอบถาม ฉบับร่าง ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพใน

ด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยใช้สูตรค่า IOC ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ขวลิต ชูกำแหง, 2553, หน้า 99) ผลที่ได้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

5) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้าย ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

6) นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970, p.161) จากการนำเครื่องมือไปทดลองใช้ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.984

7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3.2 แบบสัมภาษณ์

1) การสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำหัวข้อที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยนำหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้าน มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

2) เสนอแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาสำนวนภาษาที่ใช้ และให้ข้อเสนอแนะ

3) ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสมตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำไปใช้จริง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 แบบสอบถาม

1) ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากงานบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถึง ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและขอ อนุญาตเก็บข้อมูล

2) ผู้วิจัยประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 เพื่อชี้แจงถึง รายละเอียด ขั้นตอนของการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น จำนวนโรงเรียน จำนวนครูในแต่ละ โรงเรียนส่ง และนำแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม พร้อมทั้งส่ง Link ของแบบสอบถามโดยใช้ Google Form รวมทั้งการกำหนดนัดหมายให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่งกลับภายใน 15 วัน

3) สำนักงานของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 นำ Link ของแบบสอบถาม Google Form ส่งผ่านระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ไปยังระบบธุรการแต่ละโรงเรียนในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4) ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาผ่านระบบ Google Form ตรวจสอบความ สมบูรณ์แล้วครบถ้วน 308 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูปทางสถิติ

3.4.2 แบบสัมภาษณ์

1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล งานบัณฑิตศึกษา คณะ ศึกษา ศาสตร ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถึงผู้บริหารการศึกษาและ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวม ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์นี้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 5 คน ตามวันเวลาที่ได้นัดหมายไว้

3) ผู้วิจัยนำข้อมูลสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ จากนั้นจึงนำข้อมูลสำคัญที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 แบบสอบถาม

1) นำข้อมูลที่ได้รับ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับและทำการลงรหัส เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2) การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

2.1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.2) ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ดังมีรายละเอียด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

ค่าเฉลี่ย	ความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
4.51 - 5.00	หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ตามตัวแปรวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม

2.4) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ด้วยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance : ANOVA)

3.5.2 แบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.6.1 สถิติพรรณนา

- 1) ความถี่ (Frequency)
- 2) ร้อยละ (Percentage)
- 3) ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
- 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.2 สถิติอ้างอิง

- 1) การทดสอบค่าที (t-test)
- 2) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ด้วยการใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance : ANOVA)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ 1) แบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าตอบแบบสอบถามผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 308 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 308 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณค่าสถิติสำหรับการตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ 2) แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) สัมภาษณ์ผู้บริหารศึกษาธิการจังหวัดเลย ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 5 คน การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t-test	แทน	ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
F-test	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวน
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.2.4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน (n=308)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	267	86.70
	ปริญญาโทขึ้นไป	41	13.30
รวม		308	100.00
2. ประสบการณ์ทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	137	44.50
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	101	32.80
	มากกว่า 10 ปี	70	22.70
รวม		308	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผลการศึกษาสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 86.70 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ดังตารางที่ 4.2-4.7

4.3.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความซื่อสัตย์	4.28	0.45	มาก
2. ด้านความยุติธรรม	4.33	0.49	มาก
3. ด้านความไว้วางใจ	4.29	0.43	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.35	0.48	มาก
5. ด้านความเคารพนับถือ	4.30	0.44	มาก
รวม	4.31	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.48) รองลงมาคือ ด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.49) ด้านความเคารพนับถือ ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.44) ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= 0.43) และด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.28$, S.D.=0.45)

4.3.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับการปฏิบัติ		
	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความพากเพียร วิริยะ อุทิศหะให้สำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลา	4.36	0.55	มาก
2. ผู้บริหารแสดงความพร้อมที่จะรับผิดชอบและยอมรับผลการกระทำที่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ ทั้งในด้านดีและด้านที่ต้องปรับปรุง	4.36	0.55	มาก
3. ผู้บริหารมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองและขององค์กรให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	4.37	0.54	มาก
4. ผู้บริหารพยายามหาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างสร้างสรรค์โดยไม่ย่อท้อ	4.32	0.55	มาก
5. ผู้บริหารมีการติดตามผลการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีกลไกในการตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.34	0.54	มาก
6. ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรทุกคนรับผิดชอบงานของตนเองได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ	4.35	0.55	มาก
โดยรวม	4.35	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของ

ตนเองและขององค์กรให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= 0.54) รองลงมาคือ ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความพากเพียร วิริยะ อุตสาหะให้สำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลา ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารพยายามหาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างสร้างสรรค์โดยไม่ย่อท้อ ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.56)

4.3.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความยุติธรรม

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความยุติธรรม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม

ด้านความยุติธรรม	ระดับการปฏิบัติ		
	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางในการบริหารงาน	4.34	0.54	มาก
2. ผู้บริหารมีความเที่ยงธรรมในการบริหารงาน การจัดสรรงบประมาณและความดีความชอบ	4.36	0.56	มาก
3. ผู้บริหารมอบหมายงานตามความสามารถและโอกาสของบุคลากร แต่ละคนอย่างเหมาะสม ปราศจากความลำเอียง	4.32	0.55	มาก
4. ผู้บริหารรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเองอย่างมีเหตุผล ปราศจากอคติ	4.31	0.59	มาก
5. ผู้บริหารใช้หลักเหตุผลและกระบวนการที่ถูกต้องเป็นธรรม ประกอบการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล	4.32	0.55	มาก
6. ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน	4.33	0.57	มาก
โดยรวม	4.33	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความเที่ยงธรรมในการบริหารงาน การจัดสรรงบประมาณ และความดีความชอบ ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.56) รองลงมาคือ ผู้บริหารแสดงออก

ให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= 0.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเองอย่างมีเหตุผล ปราศจากอคติ ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.59)

4.3.2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความเคารพนับถือ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความเคารพนับถือ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเคารพนับถือ

ด้านความเคารพนับถือ	ระดับการปฏิบัติ		
	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น	4.34	0.54	มาก
2. ผู้บริหารให้ความเคารพต่อความแตกต่างทางความคิด ภูมิหลัง หรือความเชื่อของบุคลากร	4.37	0.54	มาก
3. ผู้บริหารเคารพและให้เกียรติความเป็นส่วนตัวของบุคลากร โดยเว้นระยะที่เหมาะสมในเรื่องส่วนบุคคล	4.35	0.55	มาก
4. ผู้บริหารสามารถวางตัวได้อย่างเหมาะสม ในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในทุกกระดับ เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง เป็นต้น	4.35	0.55	มาก
5. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศแห่งความเคารพซึ่งกันและกันในองค์กร	4.05	0.82	มาก
6. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมและจริยธรรมในการทำงาน	4.36	0.56	มาก
โดยรวม	4.30	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเคารพนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความเคารพต่อความแตกต่าง

ทางความคิด ภูมิหลัง หรือความเชื่อของบุคลากร ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= 0.54) รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมและจริยธรรมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศแห่งความเคารพซึ่งกันและกันในองค์กร ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.82)

4.3.2.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความไว้วางใจ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความไว้วางใจ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ

ด้านความไว้วางใจ	ระดับการปฏิบัติ		
	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารแสดงออกถึงความน่าเชื่อถือ โดยการสร้างความรู้สึกปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงานให้กับบุคลากร	4.34	0.55	มาก
2. ผู้บริหารมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานจนสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรได้	4.37	0.56	มาก
3. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	0.54	มาก
4. ผู้บริหารเชื่อมั่นและสนับสนุนในความสามารถของบุคลากร โดยมอบหมายงานที่ท้าทายให้บุคลากรได้ทำ	4.03	0.84	มาก
5. ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์อันดี และส่งเสริมความสามัคคีความ เป็นหนึ่งเดียวกันของคนในองค์กร	4.33	0.57	มาก
6. ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลบุคลากร ทั้งในด้านการงานและด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว สามารถพึ่งพาได้เมื่อบุคลากรต้องการความช่วยเหลือหรือการสนับสนุน	4.36	0.54	มาก
โดยรวม	4.29	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน จนสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรได้ ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= 0.56) รองลงมาคือ ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลบุคลากร ทั้งในด้านการทำงานและด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว สามารถพึ่งพาได้เมื่อบุคลากรต้องการความช่วยเหลือหรือการสนับสนุน ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเชื่อมั่นและสนับสนุนในความสามารถของบุคลากร โดยมอบหมายงานที่ท้าทายให้บุคลากรได้ทำ ($\bar{X} = 4.03$, S.D.= 0.84)

4.3.2.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความซื่อสัตย์

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความซื่อสัตย์ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์

ด้านความซื่อสัตย์	ระดับการปฏิบัติ		
	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารแสดงออกอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและบุคลากรทุกระดับ	4.31	0.57	มาก
2. ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้	4.09	0.55	มาก
3. ผู้บริหารสื่อสารข้อมูลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยข้อเท็จจริงที่เชื่อถือได้ มีความชัดเจนและตรงประเด็น	4.33	0.58	มาก
4. ผู้บริหารกล้ายอมรับและปรับปรุงแนวทางการบริหารหรือการสั่งการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.32	0.57	มาก
5. ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด	4.31	0.56	มาก
6. ผู้บริหารยึดมั่นในจรรยาบรรณผู้บริหาร ทำงานด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.31	0.56	มาก
รวม	4.28	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D.= 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสื่อสารข้อมูลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยข้อเท็จจริงที่เชื่อถือได้ มีความชัดเจนและตรงประเด็น ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.58) รองลงมาคือ ผู้บริหารกล้ายอมรับและปรับปรุงแนวทางการบริหารหรือการสั่งการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.55)

4.3.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยจำนวน 2 ข้อ ดังต่อไปนี้

4.3.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบ Independent Sample ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	n	ปริญญาตรี		ปริญญาโทขึ้นไป		t	Sig.	
		\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}			S.D.
ด้านความรับผิดชอบ	267	4.36	0.47	41	4.27	0.57	1.150	0.251
ด้านความยุติธรรม	267	4.35	0.47	41	4.24	0.60	1.344	0.180
ด้านความเคารพนับถือ	267	4.32	0.42	41	4.19	0.53	1.460	0.151
ด้านความไว้วางใจ	267	4.30	0.42	41	4.23	0.47	0.951	0.342
ด้านความซื่อสัตย์	267	4.29	0.44	41	4.20	0.47	1.145	0.253
โดยรวม	267	4.32	0.42	41	4.23	0.50	1.338	0.182

จากตารางที่ 4.8 ผลแสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4.3.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานที่ 2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตามตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านความรับผิดชอบ	4.28	0.42	4.39	0.49	4.41	0.58
ด้านความยุติธรรม	4.26	0.40	4.38	0.49	4.41	0.60
ด้านความเคารพนับถือ	4.26	0.39	4.33	0.43	4.34	0.52
ด้านความไว้วางใจ	4.23	0.39	4.34	0.42	4.34	0.50
ด้านความซื่อสัตย์	4.23	0.42	4.30	0.43	4.34	0.51
โดยรวม	4.25	0.37	4.35	0.43	4.37	0.52

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มากกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= 0.52) รองลงมาคือ ตั้งแต่ 5-10 ปี ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.43) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.37)

ตารางที่ 4.10 ค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนก
ตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	SV	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.080	2	0.540	2.287	0.103
	ภายในกลุ่ม	72.012	305	0.236		
	รวม	73.092	307			
ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.384	2	0.692	2.916	0.056
	ภายในกลุ่ม	72.392	305	0.237		
	รวม	73.776	307			
ด้านความเคารพนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.425	2	0.213	1.095	0.336
	ภายในกลุ่ม	59.253	305	0.194		
	รวม	59.678	307			
ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.853	2	0.426	2.267	0.105
	ภายในกลุ่ม	57.357	305	0.188		
	รวม	58.210	307			
ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	0.519	2	0.259	1.274	0.281
	ภายในกลุ่ม	62.129	305	0.204		
	รวม	62.648	307			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.805	2	0.403	2.146	0.119
	ภายในกลุ่ม	57.204	305	0.188		
	รวม	58.009	307			

จากตารางที่ 4.10 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

4.3.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารศึกษาธิการจังหวัดเลย ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สามารถสรุปแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้ดังนี้

4.3.4.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับประเด็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 คือ ผู้บริหารพยายามหาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างสร้างสรรค์โดยไม่ย่อท้อ ปรากฏผล ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ ไม่โยนความผิดให้คนอื่น แก้ไขปัญหาข้อผิดพลาด พร้อมปรับปรุงแก้ไข และกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน ส่งเสริม สนับสนุนสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรับผิดชอบร่วมกัน...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 1, เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารต้องกล้าเผชิญปัญหา วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาพาทีมไปให้ได้อย่างสร้างสรรค์ มองปัญหาให้เป็นโอกาสในการเรียนรู้ วิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ แก้ปัญหาแบบร่วมมือ ระดมสมอง ทำงานเป็นทีม...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 2, เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารต้องเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหาจากวิกฤตเป็นโจทย์เพื่อพัฒนา ควรมีเครือข่ายหรือทีมงาน ต้องสร้างเสริมพลังใจให้พร้อมสู้...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 3 เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารต้องตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ยึดระเบียบ กฎหมายต่างๆในการบริหารงาน กำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรับผิดชอบ...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 4, เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารต้องวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบด้าน ระดมความคิดจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อหาองค์ประกอบของปัญหาและสาเหตุอย่างเจาะจง มีการศึกษาหลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับปัญหา แนวทางการแก้ไขปัญหา แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการดำเนินการแก้ไข โดยใช้คนให้เหมาะกับงานยึดหลักความสามารถ ความเสมอภาค มีเครือข่ายร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง กำกับ ติดตาม ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ยกย่อง ชื่นชมเมื่อผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 5, เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2569)

ผู้วิจัยได้นำคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับประเด็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 คือ ผู้บริหารพยายามหาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างสร้างสรรค์โดยไม่ย่อท้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการปฏิบัติสรุปดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงสปิริตและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ กล้าเผชิญปัญหา และวิเคราะห์สภาพปัญหาอย่างรอบด้านและเป็นระบบ มีการระดมความคิดจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อหาองค์ประกอบของปัญหา สาเหตุอย่างเจาะจง
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ศึกษาหลักการ ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับปัญหา และหาแนวทางการแก้ไขปัญหา และมองปัญหาเป็นโอกาสในการเรียนรู้
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแกนหลักในการแก้ไขปัญห สร้างทีมงาน ระดมสมอง แก้ไขปัญหาแบบร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตามการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ยกย่อง ชื่นชม ส่งเสริมให้กำลังใจบุคลากรเมื่อแก้ปัญหาสำเร็จตามเป้าหมาย
- 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความรับผิดชอบต่อ

4.3.4.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความยุติธรรม

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับประเด็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 คือ ผู้บริหารรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเองอย่างมีเหตุผล ปราศจากอคติปรากฏผล ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องเคารพสิทธิทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่ลำเอียง มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรม อีกทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และแสดงความคิดเห็น ใช้ข้อมูลหลักฐานที่ชัดเจนประกอบการตัดสินใจ...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 1, เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารต้องสร้างระบบการตัดสินใจที่โปร่งใสและเป็นธรรมแทนการใช้ความรู้สึกส่วนตัว พร้อมรับการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อให้เห็นภาพลักษณ์ที่แท้จริงของตนเอง มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร แยกความคิดเห็น และใช้หลักเหตุผลประกอบการตัดสินใจ...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 2, เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารต้องประเมินตนเอง สร้างระบบกระบวนการยุติธรรมในการพิจารณา ฝึกทักษะเชิงลึกด้านการรับฟัง สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 3, เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารต้องยึดหลักธรรมในการบริหารงาน ใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การตัดสินใจต้องมีการปรึกษาหารือกัน ในการพิจารณาจะไม่เอื้อประโยชน์ให้แก่พวกพ้อง...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 4, เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารต้องเปิดใจรับฟังทุกความคิดเห็น มีการสนับสนุน ส่งเสริม ผ่านหลักการการมีเหตุผลในการทำงานร่วมกัน...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 5, เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2569)

ผู้วิจัยได้นำคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับประเด็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 คือ ผู้บริหารรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเองอย่างมีเหตุผล ปราศจากอคติ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการปฏิบัติสรุปดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเคารพสิทธิทุกคนเท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจที่ชัดเจนและเป็นธรรม
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาและใช้หลักเหตุผลเพื่อประกอบการตัดสินใจ

- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและเปิดกว้าง สร้างกระบวนการตัดสินใจร่วมกันผ่านการปรึกษาหารือ

4.3.4.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความเคารพนับถือ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับประเด็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศแห่งความเคารพซึ่งกันและกันในองค์กร ปรากฏผลดังนี้

“...ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างบรรยากาศในองค์กร ให้รู้จักรุ่นพี่ รุ่นน้อง หัวหน้างาน มีกิจกรรมให้องค์กรได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อจะได้รู้จักกันสยใจต่อกัน...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 1, เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารต้องให้เกียรติบุคลากรในโรงเรียน รับฟังและเห็นคุณค่าของแต่ละบุคคล สร้างบรรยากาศให้ความอบอุ่นและเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้คำพูดสุภาพ ให้เกียรติ และไม่มีอคติ มีความจริงใจให้กัน...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 2, เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างหรือต้นแบบแห่งการให้เกียรติ มองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน มีการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ไม่เพิกเฉยต่อการรังแกกัน...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 3, เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ให้เกียรติซึ่งกันและกัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่เอาตนเองเป็นใหญ่ เคารพความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเอง...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 4, เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารต้องส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเคารพซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ความสามัคคีของคนในองค์กร ใช้วินัยเชิงบวก ทฤษฎีการเสริมแรง ยกย่อง ชื่นชม บุคลากรเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 5, เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2569)

ผู้วิจัยได้นำคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับประเด็นในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศแห่งความเคารพซึ่งกันและกันและกัน ในองค์กร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของคนในองค์กร
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้คุณค่าและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเคารพซึ่งกันและกัน
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีของคนในองค์กร
- 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้วินัยเชิงบวก ทฤษฎีการเสริมแรง การยกย่อง ชื่นชม มอบรางวัล เพื่อให้บุคลากรได้เกิดความภาคภูมิใจ

4.3.4.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความไว้วางใจ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับประเด็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 คือ ผู้บริหารเชื่อมั่นและสนับสนุนในความสามารถของบุคลากร โดยมอบหมายงานที่ท้าทายให้บุคลากรได้ทำ ปรากฏผล ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องเปิดตาเปิดใจว่าทุกคนมีความสามารถและพัฒนาได้ ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำงาน และสร้างทีมงานให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจอย่างต่อเนื่อง...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 1, เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารต้องเชื่อมั่นในบุคลากรของตนเอง มีการวางตัวในการทำงาน และกระตุ้นดึงความสามารถของบุคลากรมาใช้ได้อย่างเต็มที่ ให้กำลังใจ เสริมแรง เป็นที่ปรึกษาและติดตามผลงาน เพื่อพัฒนามากกว่าไปจับผิด...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 2, เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารต้องปรับคตินจากผู้ควบคุมสู่ผู้ให้คำปรึกษา มีการมอบหมายงานเชิงรุก สนับสนุน ให้การชื่นชมเมื่องานสำเร็จและให้ข้อเสนอแนะมีข้อผิดพลาด...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 3, เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารต้องกำชับ ติดตาม ตรวจสอบ ถ้างานสำเร็จตามเป้าหมาย ให้กำลังใจ...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 4, เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารต้องมีฐานข้อมูลการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงเรียน มีการติดตาม รายงานผลการปฏิบัติงานปีที่ผ่านมา ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามอยู่เสมอ...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 5, เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2569)

ผู้วิจัยได้นำคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับประเด็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 คือ ผู้บริหารเชื่อมั่นและสนับสนุนในความสามารถของบุคลากร โดยมอบหมายงานที่ทำทนายให้บุคลากรได้ทำ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการปฏิบัติสรุปดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดใจว่า “ทุกคนมีความสามารถและพัฒนาได้”
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีฐานข้อมูลการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงเรียน
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุนการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ ในการทำงานต่างๆ มีการกำกับติดตามจนบรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้เกิดความไว้วางใจ ชิงกันและกัน

4.3.4.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความซื่อสัตย์

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับประเด็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 คือ ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอย่างไร้โปร่งใส และตรวจสอบได้ ปรากฏผล ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ต้องยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส ใช้หลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด และยึดถือในเรื่องความซื่อสัตย์ และต้องสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา ตรวจสอบได้...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 1, เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารต้องพัฒนาทัศนคติบุคลากรให้มีความซื่อสัตย์ สุจริต ต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มีระบบการบริหารที่สร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร และชุมชน โดยมีกลไกการตรวจสอบที่เป็นระบบ...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 2, เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารต้องสร้างระบบเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะโดยเน้นการตรวจสอบได้ เข้าถึงง่าย สร้างกลไกการตรวจสอบแบบมีส่วนร่วม สร้างองค์กรให้กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ ร่วมพัฒนา และประเมินผลสัมฤทธิ์ด้วยตัวชี้วัดเพื่อวัดความโปร่งใส...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 3, เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารต้องเปิดเผยข้อมูล ประชาสัมพันธ์ จัดทำรายงานต่างๆให้ถูกต้องตามระเบียบ รายงานการเงินพัสดุให้เป็นปัจจุบัน มีคณะกรรมการตรวจสอบ อีกทั้งต้องรายงานคณะกรรมการสถานศึกษาให้รับทราบ เพื่อกำหนดว่าเราบริหารงานอย่างไร้โปร่งใส และตรวจสอบได้...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 4, เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารต้องสร้างค่านิยมองค์กร ให้เป็นองค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีคุณธรรม ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติตน ตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการ มีการส่งเสริม สนับสนุน การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์ ผ่านการมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 5, เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2569)

ผู้วิจัยได้นำคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับประเด็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 คือ ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการปฏิบัติสรุปดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน ตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการ
- 3) การสร้างค่านิยมองค์กร “องค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีคุณธรรม”
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่างๆ และมีการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในโรงเรียน ผ่านการมีส่วนร่วม “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ”
- 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ด้วยสารสนเทศที่ทันสมัยและเข้าถึงง่าย



ภาพที่ 4.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ 1) แบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าตอบแบบสอบถามผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 308 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 308 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณค่าสถิติสำหรับการตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ 2) แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) สัมภาษณ์ผู้บริหารศึกษาธิการจังหวัดเลย ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 5 คน การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง ผู้วิจัยจะได้นำเสนอ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยข้อมูลตามรายละเอียดในแต่ละส่วนต่อไปนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 86.70 และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 รองลงมาได้แก่ 5-10 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรม ด้านความเคารพนับถือ ด้านความไว้วางใจ และด้านความซื่อสัตย์ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อของแต่ละด้านพบว่า

5.1.2.1 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองและขององค์กรให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความพากเพียร วิริยะ อุทิศสละให้สำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารพยายามหาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างสร้างสรรค์โดยไม่ย่อท้อ

5.1.2.2 ด้านความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความเที่ยงธรรมในการบริหารงาน การจัดสรรงบประมาณ และความดีความชอบ รองลงมาคือ ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางในการบริหารงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเองอย่างมีเหตุผล ปราศจากอคติ

5.1.2.3 ด้านความเคารพนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความเคารพต่อความแตกต่างทางความคิด ภูมิหลัง หรือความเชื่อของบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมและจริยธรรมในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศแห่งความเคารพซึ่งกันและกันในองค์กร

5.1.2.4 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานจนสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรได้ รองลงมาคือ ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลบุคลากร ทั้งในด้านการทำงานและด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว สามารถพึ่งพาได้เมื่อบุคลากรต้องการความช่วยเหลือหรือการสนับสนุน

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเชื่อมั่นและสนับสนุนในความสามารถของบุคลากร โดยมอบหมายงานที่ท้าทายให้บุคลากรได้ทำ

5.1.2.5 ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสื่อสารข้อมูลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยข้อเท็จจริงที่เชื่อถือได้ มีความชัดเจนและตรงประเด็น รองลงมาคือ ผู้บริหารกล้ายอมรับและปรับปรุงแนวทางการบริหารหรือการสั่งการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้

5.1.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

5.1.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

5.1.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลจากการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

5.1.5.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกล้าเผชิญปัญหา และวิเคราะห์สภาพปัญหาอย่างรอบด้านและเป็นระบบ มีการระดมความคิดจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อหาคำประกอบของปัญหา สาเหตุอย่างเจาะจง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาหลักการ ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับปัญหา และหาแนวทางการแก้ไขปัญหา และมองปัญหาเป็นโอกาสในการเรียนรู้ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแกนหลักในการแก้ไขปัญห สร้างทีมงาน ระดมสมอง แก้ไขปัญหาแบบร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตามการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ยกย่อง ชื่นชม ส่งเสริมให้กำลังใจบุคลากรเมื่อแก้ปัญหาสำเร็จตามเป้าหมาย

5.1.5.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเคารพสิทธิทุกคนเท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจที่ชัดเจนและเป็นธรรม 3) ผู้บริหาร

สถานศึกษาต้องเปิดใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาและใช้หลักเหตุผลเพื่อประกอบการตัดสินใจ

5.1.5.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความเคารพนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของคนในองค์กร 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเคารพซึ่งกันและกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีของคนในองค์กร 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้วินัยเชิงบวก ทฤษฎีการเสริมแรง การยกย่อง ชื่นชม มอบรางวัล เพื่อให้บุคลากรได้เกิดความภาคภูมิใจ

5.1.5.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดใจว่า “ทุกคนมีความสามารถและพัฒนาได้” 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีฐานข้อมูลการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงเรียน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุนการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ ในการทำงานต่างๆ มีการกำกับติดตามจนบรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

5.1.5.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้ 1) การสร้างค่านิยมองค์กร “องค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีคุณธรรม” 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน ตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่างๆ และมีการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในโรงเรียน ผ่านการมีส่วนร่วม “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ” 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นปัจจุบัน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากแรงขับเคลื่อนเชิงนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่เน้นย้ำเรื่อง

ความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ (Accountability) ผ่านโครงการส่งเสริมคุณธรรมต่างๆ เช่น โรงเรียนสุจริต หรือการประเมิน ITA ซึ่งทำหน้าที่เป็นเข็มทิศและกลไกกระตุ้นให้ผู้บริหารต้องตื่นตัวในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ บริบทเชิงพื้นที่ของจังหวัดเลยที่มีวัฒนธรรมเอื้อเพื่อและเคารพในคุณธรรมพื้นฐาน ยังเป็นปัจจัยหนุนเสริม (Supportive Factors) ที่ทำให้ผู้บริหารสามารถหล่อหลอมหลักธรรมาภิบาลให้เข้ากับวิถีการทำงานได้อย่างกลมกลืน และผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2567 ที่ภาพรวมได้คะแนนร้อยละเฉลี่ยสูงถึง 95.51 ซึ่งอยู่ในระดับผ่านดีเยี่ยม (รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1, 2567) ส่งผลให้พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสะท้อนออกมาในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peng and Lin (2017) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญเมื่อผู้นำได้แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมอย่างชัดเจน และใช้หลักการทางจริยธรรมในองค์การจะสามารถกระตุ้นความทุ่มเทของสมาชิกในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรักษ์ ทองโชติ (2565, หน้า 80) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้ง อธิเรศ อนุภักดิ์ (2566, หน้า 76) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และ จันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566, หน้า 64) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นอภิปรายดังนี้

5.2.1.1 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองและขององค์กรให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความพากเพียร วิริยะ อุตสาหะให้สำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลา และผู้บริหารพยายามหาแนวทางแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคอย่างสร้างสรรค์โดยไม่ย่อท้อ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พฤติกรรมดังกล่าวบ่งชี้ถึงความตระหนักรู้ในภาระรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ และการแสดงออกถึงภาวะผู้นำที่พร้อมปรับตัว ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงบวกที่สำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับ คณาวุฒิ กังวาล เนาวรัตน์ (2564, หน้า 6) ที่ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ยอมรับผลที่เกิดขึ้น และพร้อมปรับปรุงแก้ไข และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ กุจรีย์ ประทุม (2564, หน้า 90) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อวิชาชีพของผู้บริหารอย่างเคร่งครัด มีความพยายามพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศและมีการควบคุมตนเอง ทบทวน และตรวจสอบตนเองอยู่เสมอ

5.2.1.2 ด้านความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารมีความเที่ยงธรรมในการบริหารงาน การจัดสรรงบประมาณ และความดีความชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางในการบริหารงาน และ ผู้บริหารรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเองอย่างมีเหตุผล ปราศจากอคติ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีเกณฑ์ที่ชัดเจน เช่น การนำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) มาเป็นตัวชี้วัด ทำให้ครูและบุคลากรทราบเกณฑ์ล่วงหน้าและประเมินตนเองได้ เมื่อผู้บริหารให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงสัมผัสได้ถึงความยุติธรรมที่เป็นรูปธรรม ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น (Trust) ในตัวผู้นำ ซึ่งความเชื่อมั่นนี้เองคือรากฐานสำคัญที่จะทำให้ครูทุ่มเทแรงกายแรงใจในการจัดการศึกษาต่อไปโดยไม่ต้องกังวลว่าจะถูกเลือกปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 21) ที่ให้ความหมายของความยุติธรรม ว่าหมายถึงการบริหารงานโดยปราศจากอคติ ตัดสินปัญหาด้วยความเที่ยงธรรม ไม่ลำเอียง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จักรี ภูมิบุญณ (2566, หน้า 85) ที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีความยุติธรรมในการประเมินความดีความชอบ จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีและลดความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรักษ์ ทองโชติ (2565, หน้า 81) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรใช้หลักความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ใช้กระบวนการที่ถูกต้องเป็นธรรมในการตัดสินใจ มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ตรงไปตรงมาไม่มีอคติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์พิรุณ มหาหงศ์ (2566, หน้า 65) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติและมีเหตุผล อีกทั้งยังปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักความถูกต้อง คุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานบนพื้นฐานความเท่าเทียมเสมอภาค ไม่เอาเปรียบผู้อื่น คำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ สามารถแก้ไข

ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด และตัดสินใจโดยใช้กระบวนการความถูกต้องเป็นธรรม และเป็นกลาง

5.2.1.3 ด้านความเคารพนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารให้ความเคารพต่อความแตกต่างทางความคิด ภูมิหลัง หรือความเชื่อของบุคลากร ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมและจริยธรรมในการทำงาน และ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศแห่งความเคารพซึ่งกันและกันในองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษายุคปัจจุบันนำแนวคิดการบริหารความหลากหลายมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม การยอมรับความแตกต่างทางปัจเจกบุคคลดังกล่าวสะท้อนถึงการมีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่ลดการใช้อำนาจแบบสั่งการลง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมนี้ช่วยสร้างความปลอดภัยทางจิตวิทยาในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอนโดยไม่ต้องกังวลว่าจะถูกตัดสินหรือกีดกัน นอกจากนี้ การเคารพในภูมิหลังและความเชื่อยังส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการลดความขัดแย้ง สร้างความสามัคคี และขับเคลื่อนการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับ อภิรักษ์ ทองโชติ (2565, หน้า 6) ที่ให้ความหมายของความน่าเคารพ ว่าหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ โดยแสดงออกถึงความสุภาพ อ่อนน้อม ทั้งกาย วาจา ใจ อย่างสม่ำเสมอ วางตัวได้อย่างเหมาะสม ให้เกียรติผู้อื่น มีความเสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดีน่าเคารพนับถือ ยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่นไม่กระทำสิ่งใดๆ ที่ไปกระทบศักดิ์ศรีของผู้อื่น สร้างความกลมเกลียวให้เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าบุคคลอื่น ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีมูลเหตุว่าถูกกล่าวหา และ สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566, หน้า 66) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความเคารพนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเคารพและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น มีความสุภาพอ่อนโยนต่อผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ยอมรับนับถือ ไม่ล่วงเกินผู้อื่น และยังคงเคารพในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

5.2.1.4 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานจนสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลบุคลากร ทั้งในด้านการงานและด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว สามารถพึ่งพาได้ เมื่อบุคลากรต้องการความช่วยเหลือหรือการสนับสนุน และ ผู้บริหารเชื่อมั่นและสนับสนุนในความสามารถของบุคลากร โดยมอบหมายงานที่ท้าทายให้บุคลากรได้ทำ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างสมดุลระหว่างการบริหารจัดการที่ยึดหลักความถูกต้อง

โปร่งใสและการบริหารความสัมพันธ์ที่เต็มไปด้วยความเข้าใจและเกื้อกูล ซึ่งองค์ประกอบทั้งสองส่วนนี้ทำงานสอดประสานกัน ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาทั้งในเชิงตรรกะและเชิงอารมณ์ ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในทิศทางที่ส่งเสริมความร่วมมือและการพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า หมายถึงพฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อตรงมั่นคง สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจรรณญาณในการแก้ไขปัญหา มีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความสามารถเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย ใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปาก รวมถึงให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร และมีความผูกพัน เต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรักษ์ ทองโชติ (2565, หน้า 81) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ยอมรับในผลการปฏิบัติงานของตน รักษาชื่อเสียงของสถานศึกษา และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจนต่อผู้อื่น มีการสื่อสารที่ชัดเจนเป็นที่น่าไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ข้อมูลและข่าวสารแก่ผู้ร่วมงานโดยบริสุทธิ์ใจ ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการให้ร้ายผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริสุทธิ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566, หน้า 65) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จนนำไปสู่การได้รับการยอมรับและเกิดความไว้วางใจ อีกทั้งยังมีความจริงใจมีความน่าเชื่อถือผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจงรักภักดี

5.2.1.5 ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้บริหารสื่อสารข้อมูลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยข้อเท็จจริงที่เชื่อถือได้ มีความชัดเจนและตรงประเด็น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารกล้ายอมรับและปรับปรุงแนวทางการบริหารหรือการสั่งการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่หลักในการถ่ายทอดนโยบายจากกระทรวงฯ หรือ สพฐ. ลงสู่ครูผู้สอน การสื่อสารให้ชัดเจนและตรงประเด็นจึงเป็นสิ่งที่ต้องทำเป็น

ประจำและถูกฝึกฝนมาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารยุคใหม่จะต้องมีความยืดหยุ่น หากปฏิบัติด้วยวิธีการเดิมไม่ได้ผล ก็จะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการเปิดเผยข้อมูลการบริหารอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ สอดคล้องตามแนวคิดของ Berghofer and Schwartz (2008, p.32) ว่าการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงและตรวจสอบได้คือหัวใจของความซื่อสัตย์ อีกทั้ง อภิรักษ์ ทองโชติ (2565, หน้า 13) ที่ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ ว่าหมายถึงการมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานตรวจสอบได้ เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง นำเชื่อถือและไว้วางใจได้ ไม่กลบเกลื่อนคำพูด และเสาวลักษณ์ แก้วแกมจันทร์ (2565, หน้า 14) ที่ระบุว่า ความซื่อสัตย์สุจริตหมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างตรงไปตรงมา โปร่งใส เปิดเผยข้อมูล และสามารถตรวจสอบได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรักษ์ ทองโชติ (2565, หน้า 78) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความซื่อสัตย์สุจริต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลโดยตรงต่อความเชื่อมั่นของครูและบุคลากรในสถานศึกษา การขาดระบบการเปิดเผยข้อมูลที่ชัดเจนจึงอาจลดทอนการรับรู้ด้านความซื่อสัตย์ขององค์กรลงได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณาวุฒิ กังวานเนาวรัตน์ (2564, หน้า 118) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับของผู้บริหาร การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและการถูกลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา รักษาความซื่อสัตย์และประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อวิชาชีพ ประพฤติปฏิบัติงานตรงกับเจตจำนงด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง

5.2.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

5.2.2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากจริยธรรมเป็นเรื่องของวุฒิภาวะและจิตสำนึกส่วนบุคคล ซึ่งไม่ได้แปรผันตรงตามระดับวิทยฐานะหรือวุฒิการศึกษาเพียงอย่างเดียว เนื่องจากการตระหนักรู้ในความผิดชอบชั่วดีเป็นกระบวนการที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์และการขัดเกลาทางสังคมอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึง

ปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอาณัติ ปรมาธิกุล (2566, หน้า 65) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปอไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปอไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตามการประเมินของครูจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพล จอกทอง (2567, หน้า 27) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5.2.2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูผู้สอนทุกคน ไม่ว่าจะมีความประสบการณ์การดำรงตำแหน่งหรือประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ล้วนต้องผ่านกระบวนการอบรมหลักสูตรของ สพฐ. ที่มีการพัฒนาบุคลากรที่ต่อเนื่องด้วยมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวได้มีการสอดแทรกและเน้นย้ำเรื่องหลักธรรมาภิบาลจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มข้น ทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนทุกคนได้รับการหล่อหลอมและมีฐานความรู้ความเข้าใจด้านจริยธรรมวิชาชีพในระดับที่ใกล้เคียงกันตั้งแต่เริ่มต้นปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรินเนส อนุภักดิ์ (2566, หน้า 78) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญรัตน์ จันทร์คำ (2565, หน้า 90) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนา การศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม เครือข่ายพัฒนา การศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

5.2.3 ผลการศึกษาพบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีประเด็นอภิปรายด้านต่างๆ ดังนี้

5.2.3.1 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงสปิริตและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ กล้าเผชิญปัญหา และวิเคราะห์สภาพปัญหาอย่างรอบด้านและเป็นระบบ มีการระดมความคิดจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อหาคำตอบของปัญหา สาเหตุอย่างเจาะจง ต้องวิเคราะห์และแก้ไขปัญหายังเป็นระบบ ศึกษาหลักการ ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับปัญหา และหาแนวทางการแก้ไขปัญหา และมองปัญหาเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ต้องเป็นแกนหลักในการแก้ไขปัญหา สร้างทีมงาน ระดมสมอง แก้ไขปัญหาแบบร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตามการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ยกย่อง ชื่นชม ส่งเสริมให้กำลังใจบุคลากรเมื่อแก้ปัญหาสำเร็จตามเป้าหมาย และต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเนื่องจากความรับผิดชอบของผู้นำเป็นดัชนีชี้วัดที่สำคัญต่อความสำเร็จและบรรยากาศการทำงานของสถานศึกษา การที่ผู้บริหารกล้าเผชิญหน้ากับความท้าทายและนำกระบวนการคิดเชิงระบบมาประยุกต์ใช้ ร่วมกับการเปิดโอกาสให้เกิดการทำงานเป็นทีม จะช่วยให้เกิดการบูรณาการองค์ความรู้ที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การเสริมแรงทางบวกผ่านการยกย่องชมเชยและการเปลี่ยนปัญหาให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ ย่อมเป็นการกระตุ้นแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร อันจะนำไปสู่การหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรแห่งความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งเป็นฐานรากที่แข็งแกร่งในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญญาภา ปันทะรส (2567, หน้า 232) ศึกษาเรื่องสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้กล่าวไว้ว่า "ความรับผิดชอบ" และ "วินัย" เป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความขยันหมั่นเพียร และพร้อมรับการตรวจสอบ การปฏิบัติหน้าที่ต้องตั้งอยู่บนหลักการที่ถูกต้องและทำตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ การกำหนดเป้าหมายและแผนที่ชัดเจน การประเมินผลที่ดี และการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารจัดการ การใช้เทคนิคการพัฒนาแลกเปลี่ยนเป้าหมายและการให้ความก้าวหน้าทางวิชาชีพแก่ผู้บริหาร จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมวินัยและความรับผิดชอบ การพัฒนาภาวะผู้นำ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ จะนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ การปลูกจิตสำนึกของการรักศักดิ์ศรีของการเป็นผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ และควรเริ่มต้นที่กระบวนการสรรหาผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความรู้ความสามารถ และมีเครือข่ายในการบริหารงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวลักษณ์ ธรรมโส (2568, หน้า 351) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่ตระหนักถึงความสำคัญของความรับผิดชอบตั้งเป้าหมายชัดเจนวางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพเรียนรู้จากความผิดพลาดและ

บริหารเวลาได้ดีสร้างความน่าเชื่อถือนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและแสดงถึงความเป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5.2.3.2 ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเคารพสิทธิทุกคนเท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ มีหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจที่ชัดเจนและเป็นธรรม ต้องเปิดใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาและใช้หลักเหตุผลเพื่อประกอบการตัดสินใจ ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและเปิดกว้าง สร้างกระบวนการตัดสินใจร่วมกันผ่านการปรึกษาหารือ ทั้งนี้อาจเนื่องจากความยุติธรรมและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร การเปิดพื้นที่สำหรับการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจร่วมกัน ไม่เพียงแต่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำและข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน แต่ยังเป็นการบูรณาการศักยภาพและมุมมองที่หลากหลายมาใช้ในการแก้ปัญหา ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายตามบริบทของการจัดการศึกษา และก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งความเสมอภาคที่เข้มแข็งและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณาคุณ กังวาลเนาวรัตน์ (2564, หน้า 124) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ โดยยึดหลักการบริหารต่างๆ ความมีเหตุผล รวมทั้งปราศจากอคติ 4 เป็นหลักในการพิจารณาให้ความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง การตัดสินใจควรพิจารณาข้อมูลให้ละเอียดรอบคอบ เปิดเผยข้อมูลที่เป็นธรรม มีเมตตาธรรม ให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเท่าเทียม และการสร้างความศรัทธา ความเชื่อมั่นของตัวผู้บริหาร เพื่อพัฒนาตนเองให้มีแนวทางแก้ปัญหาในการบริหารสถานศึกษา และก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญญาภา ปันทะรส (2567, หน้า 230) ศึกษาเรื่องสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้กล่าวไว้ว่า หัวใจสำคัญของการบริหารคือ "ความเป็นธรรม โปร่งใส และเป็นกลาง" ผู้บริหารควรปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ลำเอียง ให้โอกาสทุกคนเท่าเทียม และตัดสินใจบนข้อมูลที่ชัดเจน "หลักเหตุผล" และ "คุณธรรม" (พรหมวิหาร 4) เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการ ลดความขัดแย้ง และสร้างความเชื่อมั่น การ "เปิดใจรับฟัง" ความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน โดยผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและนำข้อเสนอแนะไปปรับใช้ การบริหารสถานศึกษาที่ยั่งยืนจึงเป็นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เปี่ยมด้วยคุณธรรม ความยุติธรรม และการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5.2.3.3 ด้านความเคารพนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของคนในองค์กร ให้คุณค่าและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเคารพซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความสามัคคีความสัมพันธ์อันดีของคนในองค์กร และใช้วินัยเชิงบวก ทฤษฎีการเสริมแรง การยกย่อง ชื่นชม มอบรางวัล เพื่อให้บุคลากรได้เกิดความภาคภูมิใจ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างควบคู่ไปกับการใช้จิตวิทยาเชิงบวกและการเสริมแรงในการบริหารจัดการ ย่อมส่งผลโดยตรงต่อการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้รับการยอมรับและได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพ จะเกิดความตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง เกิดความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เต็มไปด้วยความสมานฉันท์ ซึ่งเป็นปัจจัยเกื้อหนุนสำคัญที่ทำให้บุคลากรพร้อมอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรักษ์ ทองโชติ (2565, หน้า 85) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ได้กล่าวไว้ว่าการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกถึงความสุภาพ อ่อนน้อมทั้งกาย วาจา ใจ อย่างสม่ำเสมอ วางตัวได้อย่างเหมาะสม ให้เกียรติอื่น มีความเสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดีน่าเคารพนับถือ ยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น ไม่กระทำการใดๆ ที่ไปกระทบศักดิ์ศรีของผู้อื่น สร้างความกลมเกลียวให้เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าบุคคลอื่น ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีมูลเหตุว่าถูกกล่าวหา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณาวุฒิกังวาลเนาวรัตน์ (2564, หน้า 125) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเคารพให้เกียรติ โดยปฏิบัติตัวอย่างสุภาพต่อผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งนำหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 มาปรับใช้ เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา ใจ เหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ทอดทิ้งผู้ร่วมงานให้แก่ปัญหาเพียงลำพัง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนเข้าใจและยอมรับความต้องการ ศักยภาพ และความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนศักยภาพของแต่ละบุคคลเพื่อประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

5.2.3.4 ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดใจว่า “ทุกคนมีความสามารถและพัฒนาได้” มีฐานข้อมูลการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงเรียน ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ และส่งเสริม สนับสนุนการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ ในการทำงานต่างๆ มีการกำกับติดตามจนบรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากความไว้วางใจเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างสัมพันธภาพและบรรยากาศการทำงานเชิงบวกภายในสถานศึกษา การที่ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร

ควบคู่ไปกับการมีระบบสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม ย่อมสะท้อนถึงภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการเติบโตและความสำเร็จร่วมกัน อีกทั้งกระบวนการทำงานเป็นทีมและการกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด ยังช่วยเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยทางจิตวิทยาและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้บุคลากรพร้อมอุทิศตนปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อมุ่งสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญญาภา ปันทะรส (2567, หน้า 232) ศึกษาเรื่องสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างความเชื่อมั่นและความเมตตาเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นผู้นำ ผู้บริหารต้องแสดงออกด้วยการกระทำที่ซื่อสัตย์ จริงใจ และรักษาคำพูด เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติงานและการประพฤติตน การพัฒนาบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ การสื่อสารที่ดี และการรับฟังความคิดเห็นผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร การใช้จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และการวางตัวที่เหมาะสมในทุกด้าน จะสร้างแรงบันดาลใจและความไว้วางใจ นอกจากนี้ หลักคุณธรรมพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติต่อบุคลากร ผู้บริหารควรให้คำแนะนำ สนับสนุนการพัฒนา และให้โอกาสบุคลากรแสดงความสามารถ การพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวก การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น และการเป็นแบบอย่างที่ดี จะสร้างความเชื่อมั่นและความเมตตาในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขียวลักษณ์ ธรรมโส (2568, หน้า 351) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่แสดงความซื่อสัตย์โปร่งใสมีวิสัยทัศน์ และค่านิยมที่ชัดเจนรวมถึงยอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาด สร้างความไว้วางใจความเชื่อมั่นและวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดเผยและพร้อมเรียนรู้ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร

5.2.3.5 ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน ตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการ การสร้างค่านิยมองค์กร “องค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีคุณธรรม” ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่างๆ และมีการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนผ่านการมีส่วนร่วม “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ” มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ด้วยสารสนเทศที่ทันสมัยและเข้าถึงง่าย ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทางและบรรทัดฐานขององค์กร การบริหารงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของความสุจริตและธรรมาภิบาล จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ผู้เรียน ตลอดจนชุมชนรอบข้าง อีกทั้งยังเป็นการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรที่

เข้มแข็ง ซึ่งจะส่งผลดีโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา และนำไปสู่เป้าหมายสูงสุด คือการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่เพียบพร้อมทั้งความรู้และคุณธรรมออกสู่สังคมได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริภัทร บุญยศิลาพงศ์ (2567, หน้า 252) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงานที่โปร่งใส เป็นไปตามระเบียบทาง ราชการ สามารถตรวจสอบได้ มีการประสานความร่วมมือในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานใน สถานศึกษา ทำให้บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เกิดความเชื่อมั่น ความ ไว้วางใจที่จะร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 173) ศึกษาเรื่องความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด สกลนคร ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอหมั่นศึกษาหาความรู้ โดยการ เข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการในเรื่องของกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความ ซื่อสัตย์ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความ ซื่อสัตย์และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการบริหารงานให้เกิดความซื่อสัตย์ในสถานศึกษา มี การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรม โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การ งานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการ บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ จนผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจในการบริหารงานมีการสร้างขวัญ และกำลังใจ โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานเป็นเลิศ ในด้านความ ซื่อสัตย์ จนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นในสังคม เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหาร สถานศึกษาอื่น ๆ เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานรวมถึงการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานด้านความซื่อสัตย์ต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.3.1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนหรือจัดทำโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจและเป็นบรรทัดฐานให้ผู้บริหารท่านอื่น ๆ ได้ยึดถือเป็น แบบอย่าง ซึ่งพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเหล่านี้จะส่งผลดีต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา และสร้าง ความเชื่อมั่นศรัทธาจากบุคลากร นักเรียน ตลอดจนชุมชนที่มีต่อสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

5.3.1.2 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีนโยบายกระตุ้นให้ผู้บริหารนำเอาหลักจริยธรรมมาปรับใช้ในสถานศึกษา เพื่อสร้างกลไกเชิงระบบในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดความเป็นธรรมอย่างเป็นรูปธรรม

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

5.2.3.1 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารมีความกล้าหาญในการเผชิญปัญหาและนำกระบวนการคิดวิเคราะห์เชิงระบบมาใช้แก้ไขสถานการณ์ร่วมกับทีมงาน โดยบูรณาการหลักทฤษฎีเข้ากับการปฏิบัติ และใช้การเสริมแรงทางบวกเพื่อสร้างขวัญกำลังใจเมื่อบรรลุเป้าหมาย

5.3.2.2 ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารมีการบริหารจัดการบนพื้นฐานของความเสมอภาคและปราศจากการเลือกปฏิบัติ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การตัดสินใจที่ชัดเจน ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นเหตุเป็นผลเพื่อประกอบการพิจารณาอย่างเป็นธรรม

5.2.3.3 ด้านความเคารพนับถือ ผู้บริหารพึงเป็นแบบอย่างในการให้คุณค่าและเคารพศักดิ์ศรีของบุคลากร โดยมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสมานฉันท์ ควบคู่กับการใช้หลักจิตวิทยาและการเสริมแรงเชิงบวกเพื่อสร้างความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5.3.2.4 ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรโดยมีระบบฐานข้อมูลรองรับการพัฒนาวิชาชีพ พร้อมทั้งส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและกำกับติดตามผลอย่างใกล้ชิดมิตร เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพและความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน

5.3.2.5 ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการประพฤติตามมาตรฐานจริยธรรมและระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งสร้างค่านิยมองค์กรแห่งคุณธรรม บริหารงานแบบมีส่วนร่วม และเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศอย่างโปร่งใสเพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.3.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อเป็นการต่อยอดงานวิจัยที่มุ่งเน้นศึกษาแค่ระดับของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

5.3.3.2 จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทำให้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน จึงเห็นควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เช่น ประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหาร ขนาดของโรงเรียน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กมลชนก ราชสง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กุจริย์ ประทุม. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2567. (2568, มกราคม). *ราชกิจจา นุเบกษา*. หน้า 1-32.
- คณาวุฒิ กังวาลเนาวรัตน์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จักรี ภูมิบุรณ์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ โรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จันทร์พิรุณ มหาหิงส์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย.
- ฉันทชนก หนูไชยทอง. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการ เปลี่ยนแปลงสมัยใหม่*. *วารสารสังคมศึกษาปริทรรศน์*, 1(3), 127-137.
- ธัญรัตน์ จันทร์คำ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนา การศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*.

สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.

ธีรเนศ อนุภักดิ์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.

นฤวรรณ มาตชัยเคน. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3*. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 4(2), 95-107.

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ. (2560). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. *วารสารมหาจุฬาริชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 4(1), 176-187.

บรรจง ลาวะลี. (2560). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน*. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 6(2), 206-215.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

เบญญาภา ปันทะรส. (2567). *สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอแม่จันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. *วารสารการบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*, 25(1), 218-235.

ปัทมวรรณ โชติกลาง. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา บัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เยาวลักษณ์ ธรรมโส. (2568). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วารสารมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 16(2), 340-356.
- รติกานต์ คำสง่า. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย. ใน เอกสารประกอบการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8 “ก้าวข้าม ขอบเขตความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืน” วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2568, (หน้า 494-502). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.*
- รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิไลลักษณ์ ฐักิจ. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการ เปลี่ยนแปลงของโลก*. วารสารมณีเชษฐาราม วัตถุประสงค์, 7(2), 427-446.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561– 2580)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. (2568). *BIGDATA.สพป.เลย.1*. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2568, จาก <https://bigdata.loei1.go.th/index.overview.php?op=20>

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิรภัทร บุญยศิลาพงศ์. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต2. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 21(40), 244-255.
- สุทัต จันทะสินธุ์. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุพล จอกทอง. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 10(1), 27-35.
- สุพัตรา รังคะวงษ์. (2565). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- เสาวลักษณ์ แก้วแกมจันทร์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- อภิรักษ์ ทองโชติ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- อาณัติ ปรมาริกุล. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปอไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วารสารบริหารการศึกษาบวบัณฑิต, 23(2), 65-78.
- Berghofer, D., & Schwartz, G. (2008). *Ethical leadership: Right relationships and the emotional bottom line—The gold standard for success*. Institute for Ethical Leadership. Retrieved October 11,2025, from <https://www.ethicalleadership.com /BusinessArticle.htm>
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), pp.117–134.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), pp.595-616.
- Cabral-Maly, M., & Hardy, K. A. (2008). *Maintaining high standards: Ethical leadership, global citizenship and mentoring*. In Paper presented at the chair Academy 16th annual international conference. Retrieved October 7,2025, from http://www.mc.maricopa.edu/community/chair/conference/2007/papers/maintaining_high_standards.pdf.
- Catian, M. (2008). *The living code embedding ethic in to the corporate DNA: The diamond of ethical leadership*. Retrieved October 7,2025, from <http://www.ethicsmanagement.info/content.php? pagina=4&type=0>
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53(1), pp.39–52.
- Evangelia Papaloi. (2023). *Ethical Leadership and Ethical Climate at Educational Organizations in Europe: Depicting the “Value” of Values*. University of

- Western Macedonia, Greece, *European Journal of Education*, 6(2), pp.119-137.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2008). *Business ethics: Ethical decision making and cases* (7th ed.). *Houghton Mifflin*.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), pp.399–432.
- Henry, K. (2009). Leading with your SOUL: The Comprehensive Ethical Leadership Model™ shows you how to create an ethical workplace that will lead to sustainability for your company. *Strategic Finance*, 90(8), pp.44–51.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2001). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources*. *Prentice Hall*, p.176.
- Josephson, M. (2009). *Ethical leadership outcomes Student Leader Learning Outcomes (SLLO) project*. Retrieved October 11,2025, <https://josephsoninstitute.org/med-introtoc/>
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 51–69. Retrieved October 11,2025, from <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.007>.
- Karaköse, T. (2007). High school teachers' perceptions regarding principals' ethical leadership in Turkey. *Eurasian Journal of Educational Research*, 28(1), pp.451–468.
- Kednipa Hadkhanthung. (2024). *Guidelines for Enhancing Ethical Leadership in the 21st century for School Administrators Under the Sukhothai Primary Educational Service Area Office, Area 2*. Faculty of Education, Pibulsongkram

Rajabhat University, Thailand. *Higher Education Studies, Published by Canadian Center of Science and Education, 14(3)*, pp.28-37.

- Kennedy Kaduma. (2023). *Compliance toward ethical leadership among school principals: A synthesis of qualitative research-based evidences*. Faculty of Education, Mkwawa University College of Education, Iringa Tanzania., *International Journal of Educational Administration and Policy Studies, 16(1)*, p.6-15.
- Klann, G. (2007). *Building character: Strengthening the heart of good leadership*. Retrieved October 7,2025, from <https://psycnet.apa.org/record/2006-22920-000>
- Langlois, L., & Lapointe, C. (2010). Can ethics be learned? Results from a three-year action-research project. *Journal of Educational Administration, 48(3)*, pp.317–332.
- Mayer, D. M., Kamdar, D., & Takeuchi, R. (2008). Me or we? The role of personality and justice as other-centered antecedents to innovative citizenship behaviors within organizations. *Journal of Applied Psychology, 93(1)*, pp.84–101.
- Michael Pendekos. (2023). *The significance of ethical leadership in educational administration: Analyzing its impact on organizational culture, stakeholders relationship and students outcomes*. Divine Word University. Madang, Papua New Guinea. Retrieved October 7,2025, from https://www.researchgate.net/publication/375602504_The_significance_of_ethical_leadership_in_educational_administration_Analyzing_its_impact_on_organizational_culture_stakeholders_relationship_and_students_outcomes
- Mihelic, K. K., Lipicnik, B., & Tekavcic, M. (2010). Ethical leadership. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS), 14(5)*, pp.31–42.

Mohammad Faradonbeh. (2013). A study on relationship between ethical leadership style and organizational learning based on Northouse model: A case study of governmental organizations in province of CharmahalBakhtiari in Iran. M.A student, Department of Public Administration, Islamic Azad University, Dehaghan Branch, Esfahan, Iran, *Contents lists available at Growing Science Management Science Letters*, 3(5), pp.1479-1484.

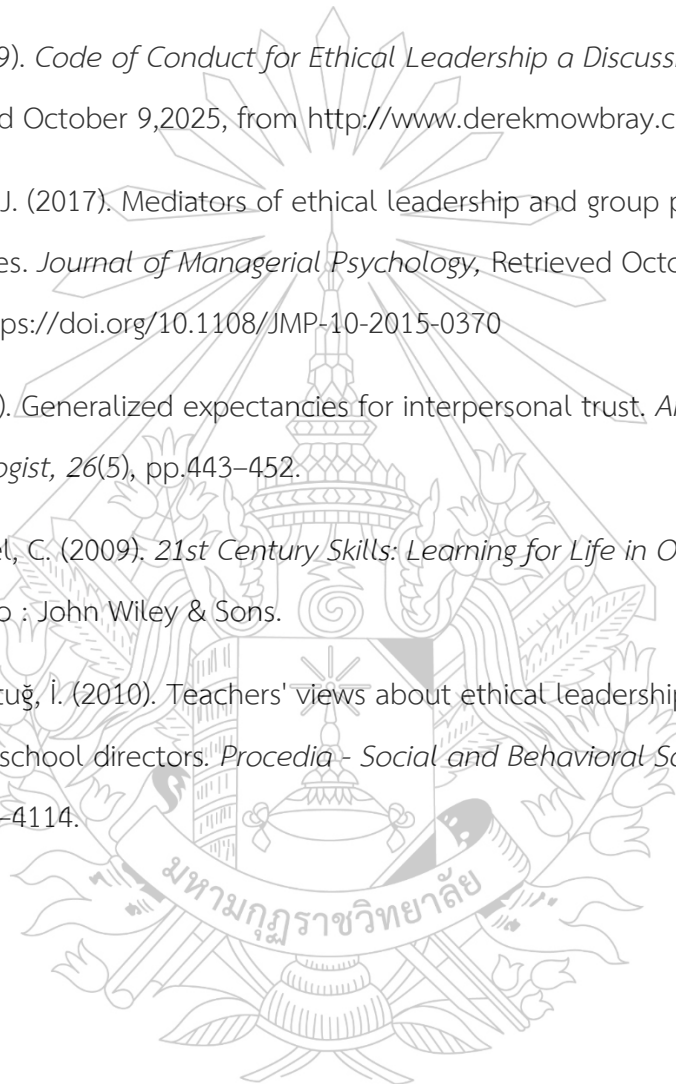
Mowbray, D. (2009). *Code of Conduct for Ethical Leadership a Discussion Document*. Retrieved October 9,2025, from <http://www.derekmowbray.co.uk>.

Peng, J. C., & Lin, J. (2017). Mediators of ethical leadership and group performance outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, Retrieved October 7,2025, from <https://doi.org/10.1108/JMP-10-2015-0370>

Rotter, J. B. (1971). Generalized expectancies for interpersonal trust. *American Psychologist*, 26(5), pp.443–452.

Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st Century Skills: Learning for Life in Our Times*. San Francisco : John Wiley & Sons.

Yıldırım, A., & Baştuğ, İ. (2010). Teachers' views about ethical leadership behaviors of primary school directors. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(2), pp.4109–4114.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร.

วุฒิการศึกษา ศีษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.) สาขา การบริหารการศึกษา
สถาบัน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2. ดร.กิตติศักดิ์ เสนานุช

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขา การบริหารการศึกษา
สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเลย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

3. นายสงกรานต์ ทองคำ

วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขา การบริหารการศึกษา
สถาบัน มหาวิทยาลัยนเรศวร
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนร่มเกล้าบ้านชมเจริญ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4. นายชีวานนท์ โชติการพัฒน์

วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขา การบริหารการศึกษา
สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนจักรพงษ์บ้านห้วยเทียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

5. นายพงษ์พัฒน์ เพชรพิชัย

วุฒิการศึกษา ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขา การบริหารการศึกษา
สถาบัน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาค้อ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญสัมภาษณ์

1. สิบบงกมล ศรีนวล

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุขฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขา การบริหารการศึกษา
สถาบัน มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์จังหวัดเลย

2. นายนพดล ศรีขัตต์คำ

วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขา การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (รอง ผอ.สพท.)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

3. ดร.กัญญาณัฐ ลิมสวัสดิ์

วุฒิการศึกษา ศาสตราจารย์ดุขฎีบัณฑิต (ศษ.ด.) สาขา การบริหารการศึกษา
สถาบัน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเลย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4. นางโสภภาพร เสนีย์โสทร

วุฒิการศึกษา ประกาศนียบัตรบัณฑิต (ป.บัณฑิต) สาขา การบริหารการศึกษา
สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาดินดำ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

5. นางสาวรุจิรดา พรหมโคตร

วุฒิการศึกษา ศาสตราจารย์ดุขฎีบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขา การบริหารการศึกษา
สถาบัน มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยหินชาน้ำอ้อมพรหมมานุสรณ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๕๒-๘๑๕๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๖๙ วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร.

ด้วย นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โททพาล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(พระสุทธิวิชิตเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

- อิมลัดวิมล / ๑๖/๑๕๖๖๖๖

(พระปรดิษฐ์พงษ์ สิริโร)

มหาวิทยาลัย

ที่ อว ๗๙๓๘/ว๑๐๐๖๘



๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

โรงเรียนเมืองเลย
 เลขที่รับ... ๑๒๕๑
 วันที่... ๙.๑๒.๖๘
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
 โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

งานบริหารวิชาการ
 งานบริหารงบประมาณ
 งานบริหารงานบุคคล
 งานบริหารงานทั่วไป

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กิตติศักดิ์ เสนาบุษ ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเลย

ด้วย นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑" โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทคาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวชิรมณี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง


ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน ผู้วิจัย โทร. ๐๔๒-๔๖๕๗๔๓๗

-อ.ป. | ดร.ท

๙ ธ.ค. ๖๘



วิทยาลัยนวมเกล้านวมเจริญ
 เลขที่รับ..... ๖๖๖ / ๑๐
 วันที่ ๑ / ๕ / ๖๖ เวลา ๑๕.๐๐ น.
 วิชาการ งบประมาณ
 ศึกษาศาสตร์ บริหารทั่วไป
 มหาวิทยาลัยนวมเกล้านวมเจริญ
 วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
 โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๕๓๕

ที่ อว ๗๙๑๘/๖๑๐๐๖๘

๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายสงกรานต์ ทองคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมเกล้านวมเจริญ

ด้วย นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทคาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

เรียน ผอ.โรงเรียนนวมเกล้านวมเจริญ

โปรดทราบ..... ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๘

เห็นควรแจ้ง.....

เห็นควรขอ.....

(..... ๕ / ๖ / ๖๖)

ขอเจริญพร

(ลายเซ็น)

(พระศุภวิชิตเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยนวมเกล้านวมเจริญ วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๕๖๑๖

นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน ผู้วิจัย โทร. ๐๔๒-๘๑๕๗๕๑๗

จรรยา

(ลายเซ็น)

ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมเกล้านวมเจริญ
๑ / ธันวาคม / ๒๕๖๘

	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p style="text-align: center;">โรงเรียนจักรพงษ์บ้านห้วยเทียน</p> <p>เลขรับที่..... ๕75</p> <p>วันที่รับ..... 8 ส.ค. 68</p> <p style="text-align: right;">11.00 ชม.</p> </div> <p>มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐ โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔</p>
ที่ อว ๓๙๑๘/ว๑๐๐๖๘	
๒ ธันวาคม ๒๕๖๘	
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)	
เจริญพร นายชิวานนท์ โชติการพิพัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนจักรพงษ์บ้านห้วยเทียน	
ด้วย นางสาวพรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทคาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	
ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้	
จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา	
เย็น ณ.ร. จักรพงษ์บ้านห้วยเทียน เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจ ตรวจเครื่องมือวิจัย ๘ ส.ค. ๖๘	ขอเจริญพร  (พระสุทิวชิรเมธี, ดร.) รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง  8 ๑๑๖8
ผู้ประสาน บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๓๕๖๑๖ นางสาวพรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน ผู้วิจัย โทร. ๐๔๒-๔๖๕๗๕๑๗	

ที่ อว ๗๕๑๘/ว๑๐๐๖๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๕

เลขที่.....	๒๕๕
วันที่.....	๙ ส.ค. ๖๘
เวลา.....	๑๕.๐๐ น.
หน้าทักท้วง.....	๑/๑

๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายพงษ์พิพัฒน์ เพชรพิชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาคือ

ด้วย นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทคาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาคือ
 เพื่อโปรดทราบ
 เห็นควรแจ้งคณะครู
 เห็น ควรแจ้ง.....
 เพื่อฯ. บและดำเนินการต่อไป
 วันที่ ๙ ส.ค. ๖๘

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๓๕๖๑๖

นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน ผู้วิจัย โทร. ๐๔๒-๔๖๕๗๔๑๗

หรือ





ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

อาจารย์ที่ปรึกษา	ผศ.ดร. จักรกฤษณ์ โปตาพล
ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร.
ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	นายกิตติศักดิ์ เสนานุช
ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	นายสงกรานต์ ทองคำ
ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	นายชีพวานนท์ โชติการพิพัฒน์
ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5	นายพงษ์พิพัฒน์ เพชรพิชัย

ข้อ ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1	วุฒิการศึกษา () ปริญญาตรี () ปริญญาโทขึ้นไป	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
2	ประสบการณ์การทำงาน () น้อยกว่า 5 ปี () 5-10 ปี () มากกว่า 10 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1									
ด้านความซื่อสัตย์									
1	ผู้บริหารแสดงออกอย่าง เหมาะสมตรงไปตรงมา ทั้งต่อตนเองและบุคลากร ทุกระดับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2	ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลที่ เกี่ยวข้องกับการบริหาร อย่างโปร่งใส และ ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสื่อสารข้อมูลแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ข้อเท็จจริงที่เชื่อถือได้ มี ความชัดเจนและตรง ประเด็น	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
4	ผู้บริหารกล้ายอมรับและ ปรับปรุงแนวทางการ บริหารหรือการสั่งการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ กำหนด	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
5	ผู้บริหารปฏิบัติตาม กฎหมาย ระเบียบ และ ข้อบังคับของทางราชการ อย่างเคร่งครัด	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
6	ผู้บริหารยึดมั่นใน จรรยาบรรณผู้บริหาร ทำงานด้วยหลักธรรมาภิ บาล โดยคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วน ตน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
ด้านความยุติธรรม									
7	ผู้บริหารแสดงออกให้เห็น ถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความเป็นกลางในการ บริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีความเที่ยง ธรรมในการบริหารงาน การจัดสรรงบประมาณ และความดีความชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมอบหมายงาน ตามความสามารถและ โอกาสของบุคลากรแต่ละ คนอย่างเหมาะสม ปราศจากความลำเอียง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
10	ผู้บริหารรับฟังและ พิจารณาความคิดเห็นที่ แตกต่างจากตนเองอย่าง มีเหตุผล ปราศจากอคติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
11	ผู้บริหารใช้หลักเหตุผล และกระบวนการที่ ถูกต้องเป็นธรรม ประกอบการตัดสินใจ อย่างสมเหตุสมผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
12	ผู้บริหารปฏิบัติต่อ บุคลากรทุกคนอย่างเสมอ ภาคเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ความไว้วางใจ									
13	ผู้บริหารแสดงออกถึง ความน่าเชื่อถือ โดยการ สร้างความรู้สึกลดอคถ์ และความมั่นคงในการ ทำงานให้กับบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีความโปร่งใส ในการปฏิบัติงานจนสร้าง ความมั่นใจให้กับบุคลากร ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
15	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึง ความสามารถในการ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหา อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
16	ผู้บริหารเชื่อมั่นและ สนับสนุนความสามารถ ของบุคลากร โดย มอบหมายงานที่ท้าทาย ให้บุคลากรได้ทำ	0	+1	0	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
17	ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์ อันดี และส่งเสริมความ สามัคคีความเป็นหนึ่ง เดียวกันของคนในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
18	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแล บุคลากร ทั้งในด้านการ ทำงานและด้านความ เป็นอยู่ส่วนตัว สามารถ ฟังพาได้เมื่อบุคลากร ต้องการความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบ									
19	ผู้บริหารแสดงออกถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความพากเพียร วิริยะ อุตสาหะให้สำเร็จ ตามเป้าหมายและ ทันเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
20	ผู้บริหารแสดงความ พร้อมที่จะรับผิดชอบและ ยอมรับผลการกระทำที่ เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ ทั้งใน ด้านดีและด้านที่ต้อง ปรับปรุง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
21	ผู้บริหารมีการปรับปรุง การปฏิบัติงานของตนเอง และขององค์กรให้ดีขึ้น อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
22	ผู้บริหารพยายามหาแนว ทางแก้ไขปัญหาและ อุปสรรคอย่างสร้างสรรค์ โดยไม่ย่อท้อ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีการติดตามผล การทำงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมี กลไกในการตรวจสอบ และประเมินผลการ ทำงานของตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีการกำหนด บทบาทและหน้าที่ที่ ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรทุก คนรับผิดชอบงานของ ตนเองได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ	0	+1	0	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
ด้านความเคารพนับถือ									
25	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่น ด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะและให้ เกียรติผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
26	ผู้บริหารให้ความเคารพ ต่อความแตกต่างทาง ความคิด ภูมิหลัง หรือ ความเชื่อของบุคลากร	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
27	ผู้บริหารเคารพและให้ เกียรติความเป็นส่วนตัว ของบุคลากร โดยเว้น ระยะที่เหมาะสมในเรื่อง ส่วนบุคคล	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสามารถวางตัว ได้อย่างเหมาะสม ในการมีปฏิสัมพันธ์กับ บุคลากรในทุกระดับ เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง เป็นต้น	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
29	ผู้บริหารให้ความสำคัญ กับการสร้างบรรยากาศ แห่งความเคารพซึ่งกัน และกันในองค์กร	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
30	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านพฤติกรรมและ จริยธรรมในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้



เลขที่ ๖๖๐ เวลา ๐๕.๐๐ น.
วันที่ 25 เดือน ๖. ๙ พท. ๖8
 วิชาการ บริหารงานบุคคล
 งบประมาณ บริหารงานทั่วไป
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔



ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๓๔๑

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร นายวุฒินันท์ สุวรรณศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบง

ด้วย นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทคาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินงานทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(Signature)

(พระสุทธีวิกรมเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร. ๐๔๒-๘๑๕๖๑๖

นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน ผู้วิจัย

โทร. ๐๔๒-๔๖๕๗๔๑๗

เขียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบง
 เพื่อทราบ
 เพื่อโปรดพิจารณา

เรื่อง 1000พม0๗๒๓๖+พท๑๑๐๑
๑๕ ๒๕๖๘ ส้อมริงชัย (Try out)

ใน ความอนุเคราะห์

(Signature)
25 ธ.ค. 68

๒๕ ๖. ๙ ๖๘

ที่ อว ๓๙๑๘/ว๑๐๑๔๑



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

โรงเรียนเมืองเลย

ช.ที่รับ ๑๓๕๐

เพื่อ ๕/๕๓/๖๕

วลา ๑๕/๖๐

งานบริหารวิชาการ

งานบริหารงบประมาณ

งานบริหารงานบุคคล

งานบริหารงานทั่วไป

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร ดร.กิตติศักดิ์ เสนานุช ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเลย

ด้วย นางสาวพรณัจจิตต์ เขียนศรีอ่อน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา เขต ๑" โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทตาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพรณัจจิตต์ เขียนศรีอ่อน ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเลย

- เพื่อโปรดทราบ และพิจารณา

- น. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ขอความอนุเคราะห์จากคุณ

รองนายก อบจ.เลย

(นางนิศยา พงษ์มนต์)

หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการ

๐๖/๑๒/๖๔

ผู้ประสาน

ดำเนินการตามคำสั่ง

ประชาสัมพันธ์

แจ้งผู้เกี่ยวข้อง

รายงาน/ตอบรับ

เก็บแฟ้ม

.....

(นายภูริวัฒน์ อารมระชะ)

ขอเจริญพร

(พระสัทธงฺขิรเมธี, คร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

เมืองเลย

๑๗/๑๒/๖๔

๐๖/๑๒/๖๔

๐๖/๑๒/๖๔

๐๖/๑๒/๖๔

๐๖/๑๒/๖๔

๐๖/๑๒/๖๔

๐๖/๑๒/๖๔

๐๖/๑๒/๖๔

๐๖/๑๒/๖๔

๐๖/๑๒/๖๔

๐๖/๑๒/๖๔

๐๖/๑๒/๖๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๑๔๑



โรงเรียนชุมชนบ้านท่าสะอาด
 เลขที่ ๑๘
 หมู่ ๙ ต.บ. ๒๙
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๕
 โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร นายเกรียงศักดิ์ เชื้อนแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านท่าสะอาด

ด้วย นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑" โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปทาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษารวบรวมขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(Signature)

(พระสุทธิวิวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

- ทรบ

- เสนอ ผศ. ก.
- ทดสอบคนเดิมนั้น
- ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
- เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม"
- เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- เขต ๑

ผู้ประสาน
 บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๕๖๑๒
 นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน ผู้วิจัย โทร. ๐๙๐-๙๖๕๗๕๑๗

(Signature)
 ม.ก. ๒๙

- จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา
 มหมา

๓ ม.ก. ๒๙

โรงเรียนชุมชนบ้านนาบอน

รับ 1109

วันที่ 25 เดือน 6 พ.ศ. 68

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐

โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๔๓๔



ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๓๔๑

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร นางกรชนก สมสวย ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านนาบอน

ด้วย นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑" โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทคาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(Signature)

(พระสทธีวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัย

เรียน ผอ.โรงเรียน *(Signature)*

เพื่อพิจารณา

เพื่อพิจารณา

เพื่อโปรดดำเนินการโดยเร่งด่วน

เห็นควรมอบให้ *(Signature)*

ลงชื่อ *(Signature)*

- ๓๗๓๗
(Signature)
ผอ.อ.อ.อ.

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๕๒-๘๑๔๖๒๖

นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน ผู้วิจัย โทร. ๐๕๒-๕๖๕๗๔๑๗

โรงเรียนชุมชนบ้านเชียงกลม	
รับที่..... ๒	
วันที่ ๕ ม.ค. ๖๓	
<input type="checkbox"/> บริหารงานวิชาการ	<input type="checkbox"/> งานบริหารทั่วไป
<input type="checkbox"/> งานบุคลากร	<input type="checkbox"/> งานงบประมาณ



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

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๑๔๓

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร นางรัชดา สิบผาง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านเชียงกลม

ด้วย นางสาวพรรณฉัตรต์ เขียนศรีอ่อน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑" โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โททาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขออนุมัติคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพรรณฉัตรต์ เขียนศรีอ่อน ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยฉบับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษารวบรวม รายนละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านเชียงกลม
ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้
เครื่องมือการวิจัย (Try out)
 เพื่อทราบ เพื่อสั่งการ
 เพื่อพิจารณา

(ลงชื่อ)..... กฤษกร
๕ ม.ค. ๖๓

ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษา
 ทราบ,อนุมัติ แจ้งให้ครูทราบ
 ไม่ คำนึง
(ลงชื่อ)..... รัชดา สิบผาง
(นางรัชดา สิบผาง)
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านเชียงกลม

(พิมพ์ชื่อ-นามสกุล, ต.ร)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๘๖๑๖
นางสาวพรรณฉัตรต์ เขียนศรีอ่อน ผู้วิจัย โทร. ๐๘๒-๔๖๕๓๘๘๗

- ทวีวัฒน์กรกิจภู่

๕ ม.ค. ๖๓



ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม(Try-out)

Scale: ALL VARIABLES

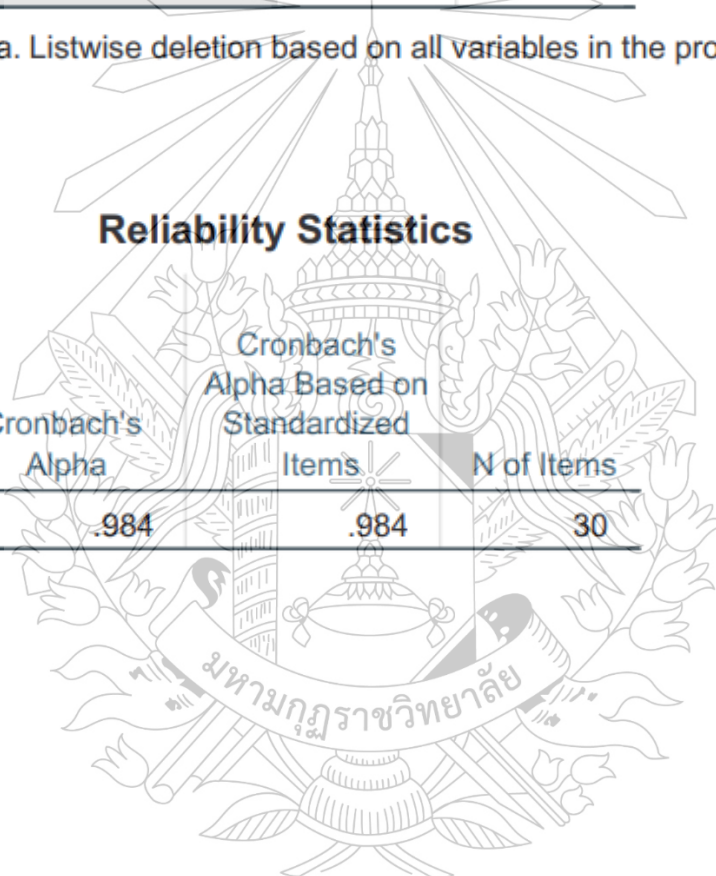
Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.984	.984	30



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	132.87	255.430	.886	.	.984
A2	132.83	261.178	.755	.	.984
A3	132.97	259.964	.713	.	.984
A4	133.00	259.034	.697	.	.984
A5	132.77	262.668	.819	.	.984
A6	132.90	257.748	.836	.	.984
A7	132.87	253.085	.869	.	.984
A8	132.87	257.430	.789	.	.984
A9	132.90	257.334	.857	.	.984
A10	133.00	252.345	.886	.	.984
A11	133.00	255.586	.860	.	.984
A12	133.03	252.930	.919	.	.983
A13	132.87	255.361	.889	.	.984
A14	132.83	258.144	.764	.	.984
A15	132.93	253.444	.899	.	.983
A16	132.87	260.257	.714	.	.984
A17	133.00	251.103	.886	.	.984
A18	133.00	253.034	.913	.	.983
A19	132.87	254.809	.916	.	.983
A20	133.03	255.757	.853	.	.984
A21	132.90	255.197	.889	.	.983
A22	132.87	255.016	.906	.	.983
A23	132.90	255.266	.885	.	.984
A24	132.93	255.720	.858	.	.984
A25	132.93	260.616	.627	.	.985
A26	133.00	259.517	.734	.	.984
A27	133.00	260.276	.696	.	.984
A28	132.83	263.661	.547	.	.985
A29	132.83	260.833	.775	.	.984
A30	132.90	255.266	.885	.	.984



ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๕๒



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

๑๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางแพวิภา ภูสงัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑

ด้วย นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โททาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใครขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามให้บุคลากรสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ของท่านให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์ของวิจัยต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิรมณี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย-วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๕๖๑๖

นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน ผู้วิจัย โทร. ๐๔๒-๔๖๕๓๕๑๗

ที่ ศธ ๐๔๑๓๖/ว๒๒๒๔



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑
ถนนเลย-เชียงคาน ตำบลเมือง อำเภอเมืองเลย
จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย QR-Code แบบสอบถาม “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา” จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ขออนุญาตเผยแพร่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยของ นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑”

ในกรณีนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ ขออนุญาตเผยแพร่บุคลากรในสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดตอบแบบสอบถามตาม QR-Code ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพนทอล ศรีซัดเค็ง)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑



กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

โทร. ๐-๔๒๘๑-๓๑๑๒-๔ ต่อ ๑๔๖๑

<http://loei.oeo.go.th>

“เรียนดี มีคุณธรรม”



แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

หรือ <https://forms.gle/R9KkdnvXW1fnZofy6>





สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย
เลขที่รับ... ๗๗๔
วันที่... 1.6.ก.พ. 2569
เวลา.....



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

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๐๕๑

๑๓ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขอเข้าถึงสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร สิบเอกมงคล ศรนवल ศึกษาธิการจังหวัดเลย

ด้วย นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑" โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทคาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณี เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใครขอความอนุเคราะห์ที่ท่านให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์ของวิจัยต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวันเวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(Signature of Phrasuthichiramee, Dr.)

(พระสุทธิวิชร์เมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

- ทรจ.เลย
- อำนวยการ (น.ส.ศ.)
- บริหารงานบุคคล
- นโยบายและแผน
- พัฒนาการศึกษ
- นิเทศติดตาม
- การศึกษาเอกชน
- ลูกเสือ ยุวกาชาด
- ตรวจสอบภาพใน
- ครุสภาจังหวัด

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๓๖๑๖

นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน ผู้วิจัย โทร. ๐๔๒-๔๖๕๗๕๑๗

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

ส่ง
 เห็นชอบ
 เสนอ
 ออมติ
 ลงมติ
 ดำเนินการ
 งด
 รับ
 รับ

1/๑6/๒๕๖๙

สิบเอก *(Signature)*
(มงคล ศรนवल)
ศึกษาธิการจังหวัดเลย

ที่ อว ๙๙๑๘/ว๐๐๕๑



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

๑๓ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่องเรียนอนุบาลเลข
๒๕๕๙
วันที่ ๑๓/๑/๒๕๖๙
เวลา ๐๘.๐๐ น.
 งานบริหารวิชาการ
 งานบริหารงบประมาณ
 งานบริหารแผนบุคคล
 งานบริหารงานทั่วไป

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.กัญญาณัฐ สิมสวัสดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเลย

ด้วย นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทตาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใครขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่เป็นอย่างนี้ ต่อการทำวิจัยซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์ของวิจัยต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวันเวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

เรียน ผอ.รร. อนุบาลเลย

- เพื่อโปรดพิจารณา
- ผ. มช. มกุฏราชวิทยาลัย
- วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความ
- อนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการ
- รวมรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ขอเจริญพร

(Signature)

(พระสุทธวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

๒๒/๑

๑๖ ก.พ ๖๙

(Signature)

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๖๑๖

นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน ผู้วิจัย โทร. ๐๔๒-๔๖๕๗๔๑๗

มหาวิทยาลัย

โรงเรียนบ้านนาดินคำ
เลขที่..... 83
วันที่ 26 กพ. 2569...
เวลา..... 9.19.....น.



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

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๕๑

๑๓ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางโสภภาพ เสนีย์โสทร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาดินคำ

ด้วย นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑" โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์ทำหนังสือเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์ของวิจัยต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวันเวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง

จึงเจริญพามาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

เรียน ผอ.โรงเรียนบ้านนาดินคำ
 เพื่อทราบ - นวบ ศวทรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน
 เพื่อพิจารณา ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล

ขอความอนุเคราะห์ในกรณีการ
รับข้อมูล ที่ไม่ประสงค์ให้วิจัยต่อไป
ขอแจ้ง เวลา ที่สะดวกสัมภาษณ์

(พระสุทธวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหามกุฏราชวิทยาลัย

Sen

26 กพ. 2569 ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๕๖๑๖
นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน ผู้วิจัย โทร. ๐๙๒-๔๖๕๗๔๑๗

กษ
จмс
จบก.พชจ
- ดินนา ๗๐. 1๑๑.

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๕๑



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

๒๒๐
๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๙
๑๕.๐๐

๑๓ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางสาวจรีดา พรหมโคตร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยหินชาน้ำอ้อมพรหมมานุสรณ์

ด้วย นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนองศึกษา เขต ๑" โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทดพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่เป็นอย่างนี้ ต่อการทำวิจัยซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์ของวิจัยต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวันเวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

- ๒๒. โรงเรียนบ้านห้วยหินชาน้ำอ้อม
- ๒๓. วิทยาลัย
- ๒๔. สังกัด
- ๒๕.
- ๒๖.
- ๒๗.
- ๒๘.
- ๒๙.
- ๓๐.

ขอเจริญพร

(Signature)

(พระสุทธิวิเชียรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

(Signature)
(นางสาวจรีดา พรหมโคตร)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยหินชาน้ำอ้อมพรหมมานุสรณ์

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๕๖๑๖

นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน ผู้วิจัย โทร. ๐๔๒-๔๖๕๗๔๑๗



แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปประยุกต์ และปรับใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การบริหารงาน อย่างมีคุณภาพ

2.แบบสอบถามฉบับนี้ใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

3.ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยนำไปวิเคราะห์และประมวลผลแล้วนำเสนอในภาพรวม เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

วุฒิการศึกษา *

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโทขึ้นไป

ประสบการณ์การทำงาน *

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

กลับ

ถัดไป

ล้างแบบฟอร์ม

แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

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

กลับ

ถัดไป

ล้างแบบฟอร์ม

คำชี้แจง โปรดเลือกระดับ 1-5 ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ด้านความซื่อสัตย์ *

5 มากที่สุด 4 มาก 3 ปานกลาง 2 น้อย 1 น้อยที่สุด

1.ผู้บริหาร
แสดงออกอย่าง
เหมาะสมตรง
ไปตรงมาทั้งต่อ
ตนเองและ
บุคลากรทุก
ระดับ



2. ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลที่
เกี่ยวข้องกับ
การบริหารอย่าง
โปร่งใส และ
ตรวจสอบได้

3. ผู้บริหาร
สื่อสารข้อมูลแก่
ผู้ใต้บังคับ
บัญชาด้วยข้อ
เท็จจริงที่เชื่อถือ
ได้ มีความ
ชัดเจนและตรง
ประเด็น

4. ผู้บริหารกล้า
ยอมรับและ
ปรับปรุง
แนวทางการ
บริหารหรือการ
สั่งการเพื่อให้
บรรลุเป้าหมาย
ที่กำหนด

5. ผู้บริหาร
ปฏิบัติตาม
กฎหมาย
ระเบียบ และข้อ
บังคับของทาง
ราชการอย่าง
เคร่งครัด

6. ผู้บริหารยึด
มั่นในจรรยา
บรรณผู้บริหาร
ทำงานด้วยหลัก
ธรรมาภิบาล
โดยคำนึงถึง
ประโยชน์ส่วน
รวมมากกว่า
ประโยชน์ส่วน
ตน

ด้านความยุติธรรม *

5 มากที่สุด

4 มาก

3 ปานกลาง

2 น้อย

1 น้อยที่สุด

7. ผู้บริหาร
แสดงออกให้
เห็นถึงการ
ปฏิบัติหน้าที่
ด้วยความเป็นก
กลางในการ
บริหารงาน

8. ผู้บริหารมี
ความเที่ยงธรรม
ในการบริหาร
งาน การจัดสรร
งบประมาณ และ
ความดีความ
ชอบ

9. ผู้บริหารมอบ
หมายงานตาม
ความสามารถ
และโอกาสของ
บุคลากรแต่ละ
คนอย่างเหมาะ
สม ปราศจาก
ความลำเอียง

10. ผู้บริหารรับ
ฟังและพิจารณา
ความคิดเห็นที่
แตกต่างจาก
ตนเองอย่างมี
เหตุผล
ปราศจากอคติ

11. ผู้บริหารใช้
หลักเหตุผลและ
กระบวนการที่ถูก
ต้องเป็นธรรม
ประกอบการ
ตัดสินใจอย่าง
สมเหตุสมผล

12. ผู้บริหาร
ปฏิบัติต่อ
บุคลากรทุกคน
อย่างเสมอภาค
เท่าเทียมกัน

ความไว้วางใจ *

5 มากที่สุด

4 มาก

3 ปานกลาง

2 น้อย

1 น้อยที่สุด

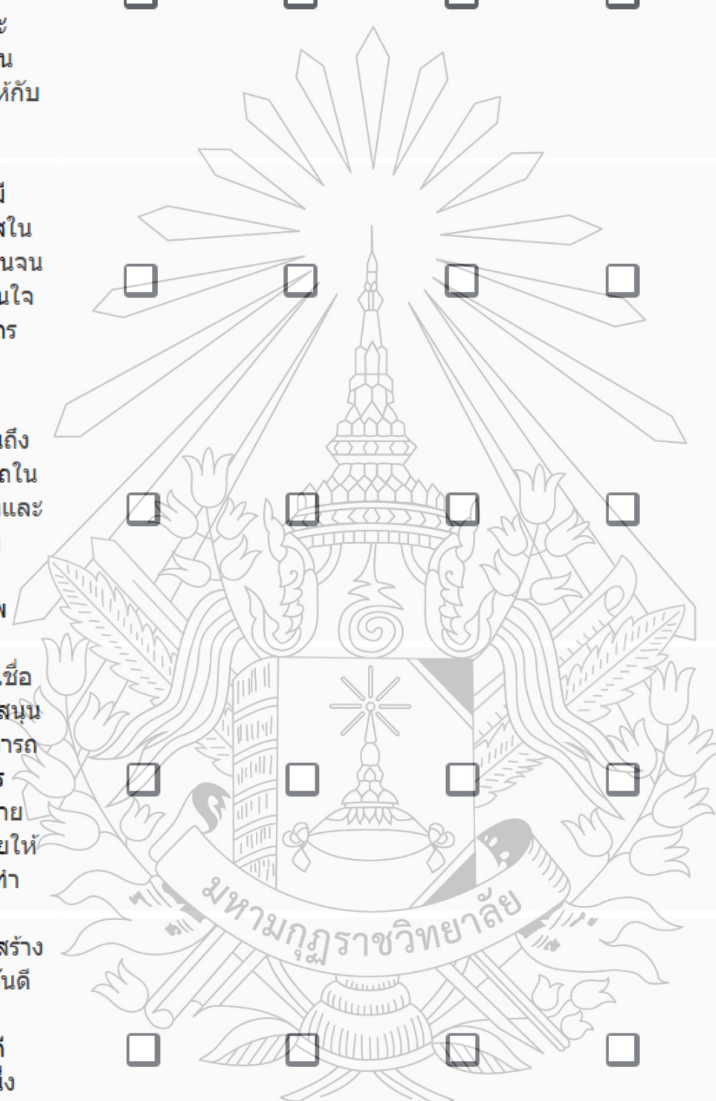
13.ผู้บริหาร
แสดงออกถึง
ความน่าเชื่อถือ
โดยการสร้าง
ความรู้สึก
ปลอดภัยและ
ความมั่นคงใน
การทำงานให้กับ
บุคลากร

14.ผู้บริหารมี
ความโปร่งใสใน
การปฏิบัติงานจน
สร้างความมั่นใจ
ให้กับบุคลากร
ได้

15.ผู้บริหาร
แสดงให้เห็นถึง
ความสามารถใน
การตัดสินใจและ
แก้ไขปัญหา
อย่างมี
ประสิทธิภาพ

16.ผู้บริหารเชื่อ
มั่นและสนับสนุน
ในความสามารถ
ของบุคลากร
โดยมอบหมาย
งานที่ท้าทายให้
บุคลากรได้ทำ

17.ผู้บริหารสร้าง
ปฏิสัมพันธ์อันดี
และส่งเสริม
ความสามัคคี
ความเป็นหนึ่ง
เดียวกันของ
คนในองค์กร



18.ผู้บริหาร
เอาใจใส่ดูแล
บุคลากร ทั้งใน
ด้านการทำงาน
และด้านความ
เป็นอยู่ส่วนตัว
สามารถพึ่งพาได้
เมื่อบุคลากร
ต้องการความ
ช่วยเหลือหรือ
การสนับสนุน

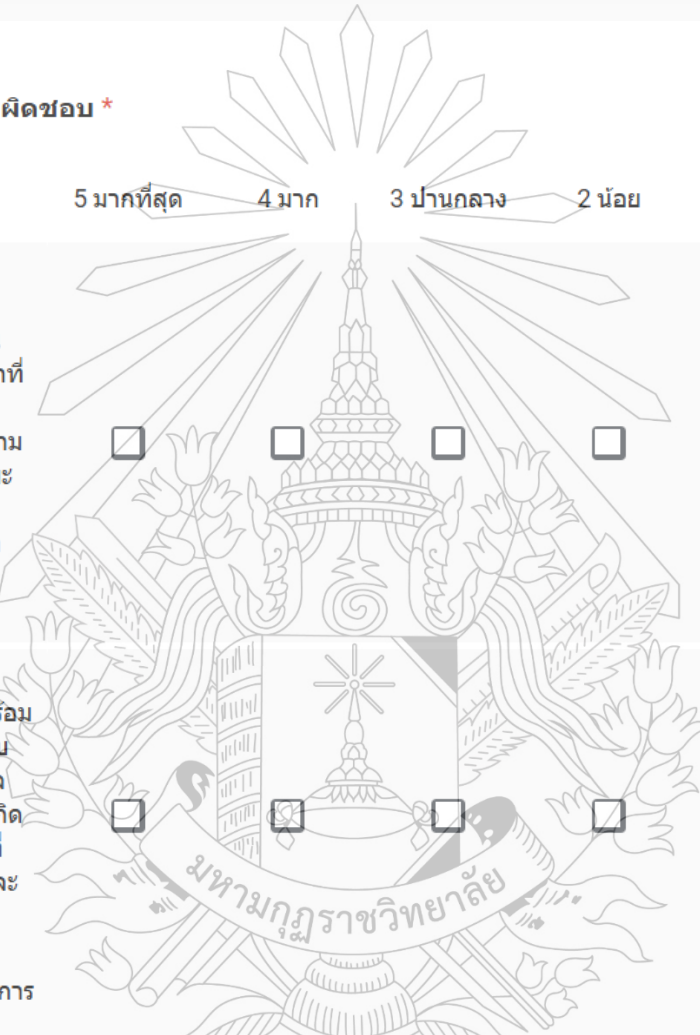
ด้านความรับผิดชอบ *

5 มากที่สุด 4 มาก 3 ปานกลาง 2 น้อย 1 น้อยที่สุด

19.ผู้บริหาร
แสดงออกถึง
ความมุ่งมั่นใน
การปฏิบัติหน้าที่
ที่ได้รับมอบ
หมาย ด้วยความ
พากเพียร ริริยะ
อุตสาหะให้
สำเร็จตามเป้า
หมายและทัน
เวลา

20.ผู้บริหาร
แสดงความพร้อม
ที่จะรับผิดชอบ
และยอมรับผล
การกระทำที่เกิด
ขึ้นอย่างเต็มที่
ทั้งในด้านดีและ
ด้านที่ต้อง
ปรับปรุง

21.ผู้บริหารมีการ
ปรับปรุงการ
ปฏิบัติงานของ
ตนเองและของ
องค์กรให้ดีขึ้น
อย่างสม่ำเสมอ



22. ผู้บริหาร
พยายามหา
แนวทางแก้ไข
ปัญหาและ
อุปสรรคอย่าง
สร้างสรรค์โดย
ไม่ย่อท้อ

23. ผู้บริหารมีการ
ติดตามผลการ
ทำงานเพื่อให้
บรรลุเป้าหมายที่
ตั้งไว้ โดยมี
กลไกในการ
ตรวจสอบและ
ประเมินผลการ
ทำงานของ
ตนเองอย่างต่อเนื่อง

24. ผู้บริหารมีการ
กำหนดบทบาท
และหน้าที่ที่
ชัดเจนเพื่อให้
บุคลากรทุกคน
รับผิดชอบงาน
ของตนเองได้
อย่างมีคุณภาพ
และมี
ประสิทธิภาพ

ด้านความเคารพนับถือ*

5 มากที่สุด 4 มาก 3 ปานกลาง 2 น้อย 1 น้อยที่สุด

25. ผู้บริหาร
ปฏิบัติต่อผู้อื่น
ด้วยความสุภาพ
มีสัมมาคารวะ
และให้เกียรติผู้
อื่น

26. ผู้บริหารให้
ความเคารพต่อ
ความแตกต่าง
ทางความคิด
ภูมิหลัง หรือ
ความเชื่อของ
บุคลากร

27. ผู้บริหาร
เคารพและให้
เกียรติความเป็น
ส่วนตัวของ
บุคลากร โดย
เว้นระยะที่
เหมาะสมใน
เรื่องส่วนบุคคล

28. ผู้บริหาร
สามารถวางตัว
ได้อย่างเหมาะสม
ในการมี
ปฏิสัมพันธ์กับ
บุคลากรในทุก
ระดับ เช่น ครู
นักเรียน ผู้
ปกครอง เป็นต้น

29. ผู้บริหารให้
ความสำคัญกับ
การสร้าง
บรรยากาศแห่ง
ความเคารพซึ่ง
กันและกันใน
องค์กร

30. ผู้บริหารเป็น
แบบอย่างที่ดีใน
ด้านพฤติกรรม
และจริยธรรมใน
การทำงาน

กลับ

ส่ง

ล้างแบบฟอร์ม





แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานะผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีสาระสำคัญของข้อคำถาม ดังนี้

1. ข้อคำถามสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ตามองค์ประกอบ 5 ด้านรวม 5 ข้อ
2. ข้อคำถามได้นำข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในแต่ละองค์ประกอบมาตั้งเป็นข้อคำถามแนวทางในการพัฒนาแต่ละด้านจากผลการสำรวจภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้
 1. ความซื่อสัตย์
 2. ความยุติธรรม
 3. ความไว้วางใจ
 4. ความรับผิดชอบ
 5. ความเคารพนับถือ

แบบสัมภาษณ์ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษานี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อการบริหารงาน และการปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 สถานะผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ชื่อ-นามสกุล

.....

การศึกษา

.....

ผู้ทรงคุณวุฒิด้าน

.....

รางวัลเชิดชูเกียรติในระดับเขตพื้นที่หรือระดับประเทศว่าเป็นผู้ดีเด่น ในด้านคุณธรรม จริยธรรม

.....

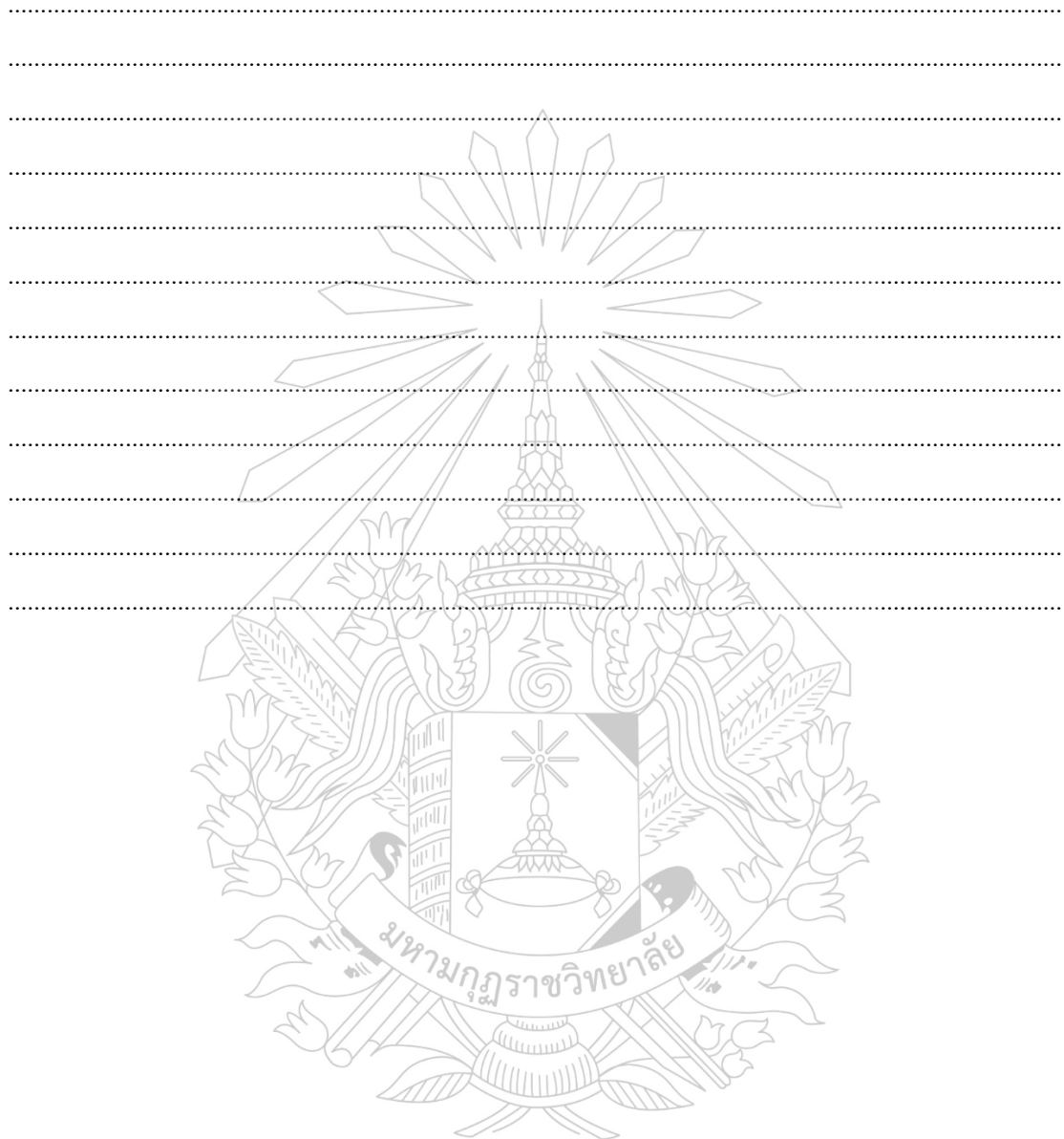
ประสบการณ์ในการบริหารงาน

.....



5. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเคารพนับถือ

ท่านมีแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเคารพซึ่งกันและกัน เปิดรับความคิดเห็นที่หลากหลาย และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กรอย่างไร



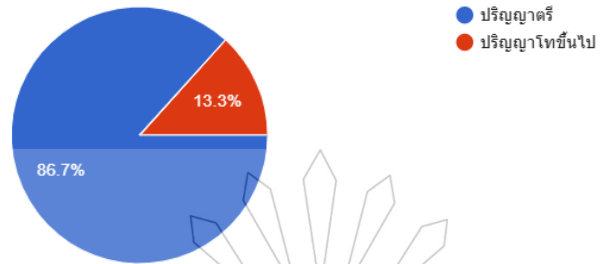


ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

วุฒิการศึกษา

คำตอบ 308 ข้อ

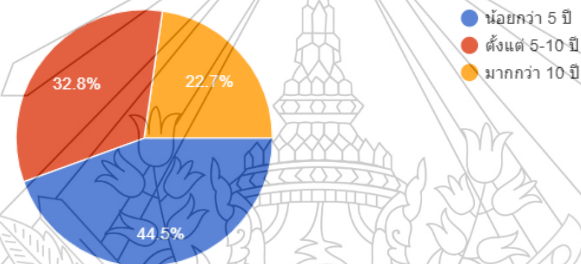
 คัดลอกแผนภูมิ



ประสบการณ์การทำงาน

คำตอบ 308 ข้อ

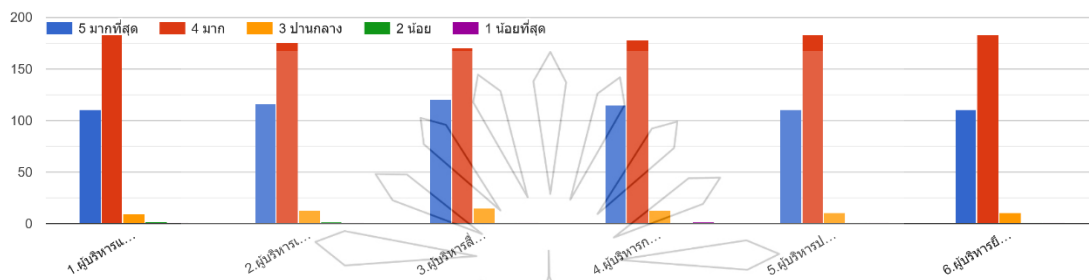
 คัดลอกแผนภูมิ



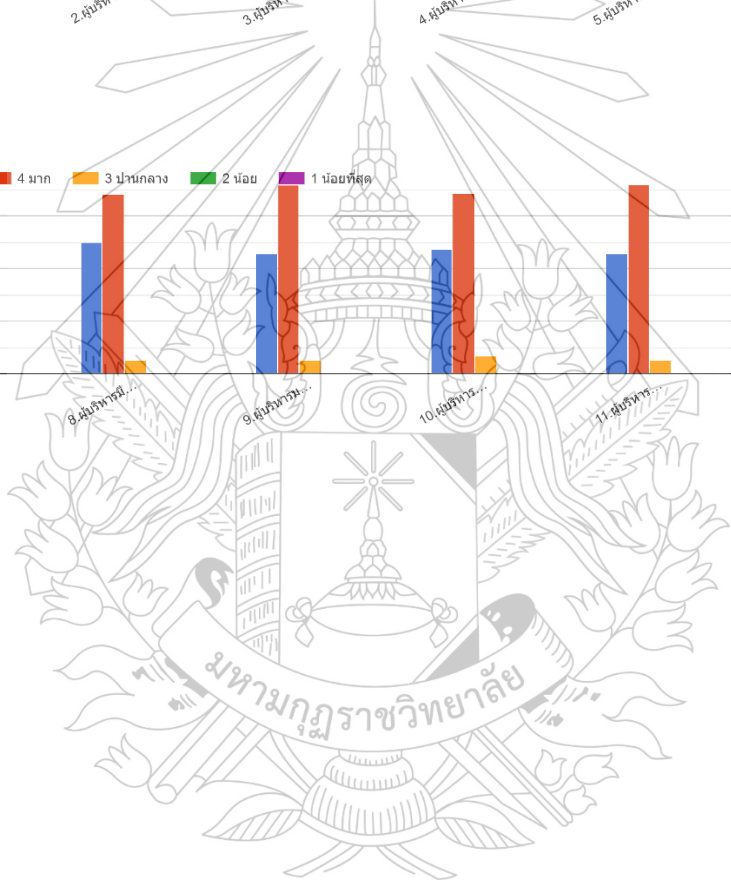
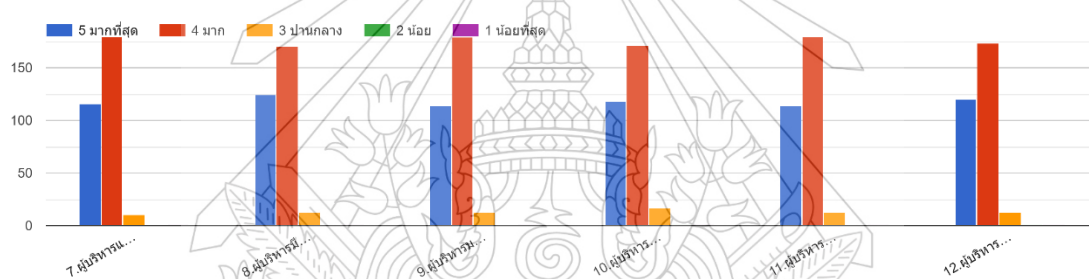
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง โปรดเลือกระดับ 1-5 ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อเดียว

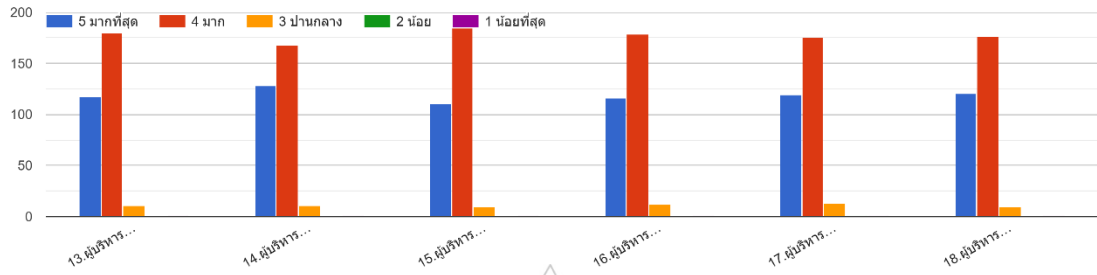
ด้านความซื่อสัตย์



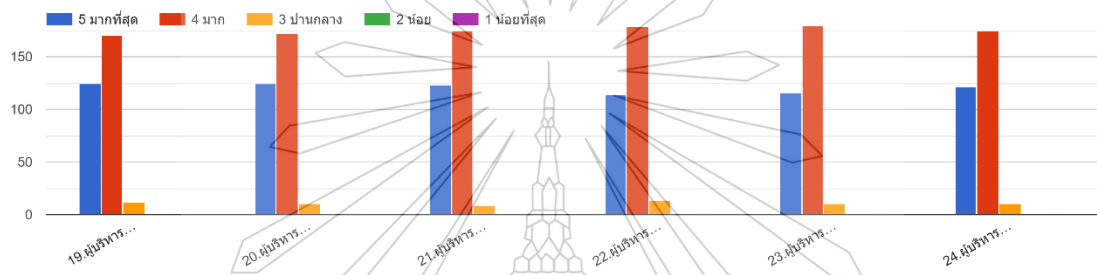
ด้านความยุติธรรม



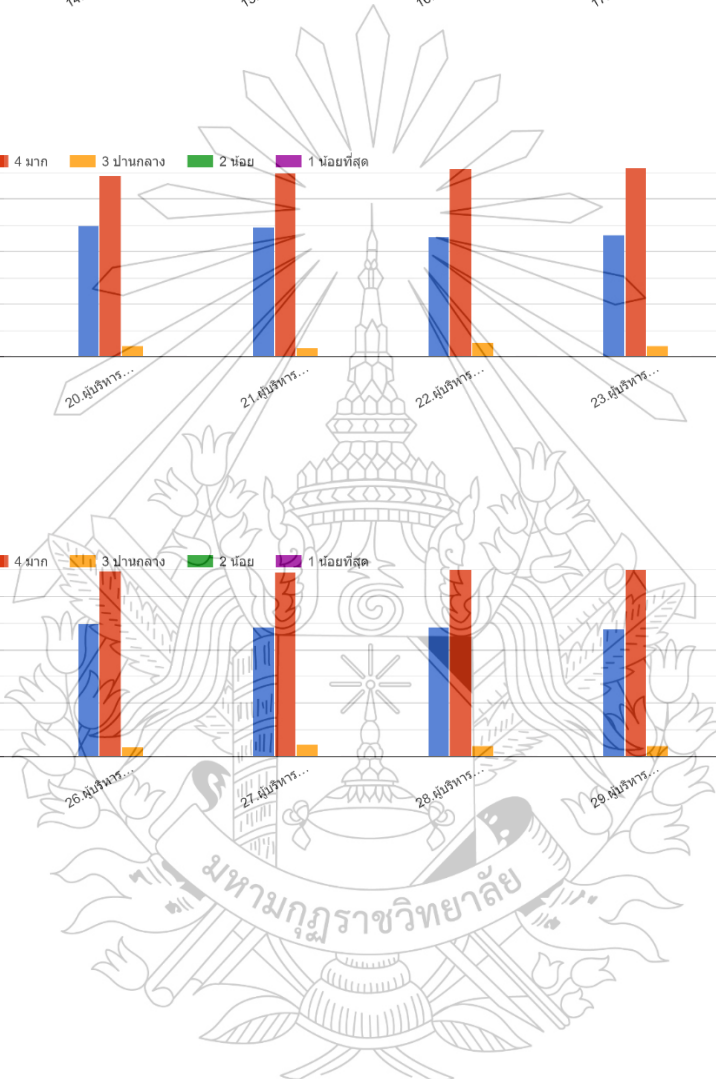
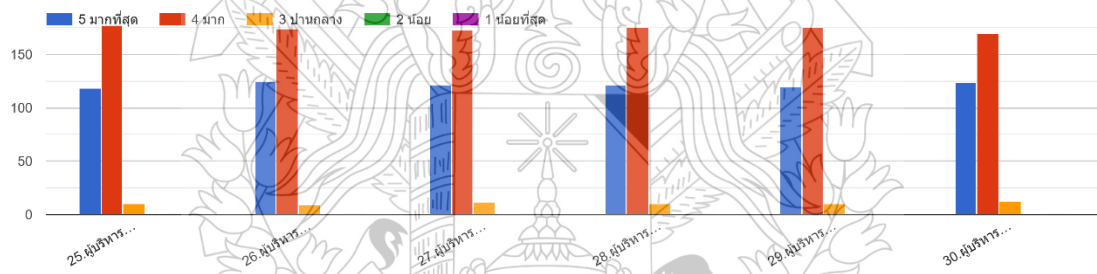
ความไว้วางใจ



ด้านความรับผิดชอบ



ด้านความเคารพนับถือ





ภาคผนวก ฎ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

Frequency Table

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	teacher	283	91.9	91.9	91.9
	Director	25	8.1	8.1	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

อำเภอที่ปฏิบัติงานที่อยู่

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muangloei	88	28.6	28.6	28.6
	Naduang	40	13.0	13.0	41.6
	Thali	50	16.2	16.2	57.8
	Chiangkhan	70	22.7	22.7	80.5
	pakchom	60	19.5	19.5	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

วุฒิการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	B.degree	267	86.7	86.7	86.7
	M.ed	41	13.3	13.3	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

ประสบการณ์ทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	less5	137	44.5	44.5	44.5
	5-10	101	32.8	32.8	77.3
	More10	70	22.7	22.7	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

1. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
honest	308	2	5	4.282	.452
fair	308	3	5	4.335	.490
trust	308	3	5	4.296	.435
responsibility	308	3	5	4.354	.488
respect	308	3	5	4.309	.441
All_Total	308	3	5	4.315	.435
Valid N (listwise)	308				

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน

2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
F1	308	3	5	4.367	.558
F2	308	3	5	4.364	.557
F3	308	3	5	4.370	.541
F4	308	3	5	4.325	.558
F5	308	3	5	4.341	.545
F6	308	3	5	4.357	.550
responsibility	308	3	5	4.354	.488

2.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C1	308	3	5	4.341	.545
C2	308	3	5	4.364	.563
C3	308	3	5	4.328	.553
C4	308	2	5	4.318	.595
C5	308	3	5	4.325	.558
C6	308	2	5	4.338	.579
fair	308	3	5	4.335	.490

2.3 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเคารพนับ

ถือ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
G1	308	3	5	4.347	.547
G2	308	3	5	4.377	.542
G3	308	3	5	4.357	.555
G4	308	3	5	4.357	.550
G5	308	3	5	4.055	.823
G6	308	3	5	4.360	.562
respect	308	3	5	4.309	.441

2.4 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
E1	308	3	5	4.341	.551
E2	308	3	5	4.377	.560
E3	308	3	5	4.325	.540
E4	308	3	5	4.036	.844
E5	308	2	5	4.338	.573
E6	308	3	5	4.360	.544
trust	308	3	5	4.296	.435

2.5 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
D1	308	2	5	4.312	.571
D2	308	3	5	4.097	.551
D3	308	2	5	4.334	.589
D4	308	2	5	4.321	.574
D5	308	2	5	4.315	.561
D6	308	2	5	4.315	.561
honest	308	2	5	4.282	.452

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

Group Statistics

	วุฒิการศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
honest	B.degree	267	4.294	.447	.02738
	M.ed	41	4.207	.478	.07471
fair	B.degree	267	4.350	.470	.02876
	M.ed	41	4.240	.604	.09440
trust	B.degree	267	4.305	.429	.02626
	M.ed	41	4.236	.476	.07430
responsibility	B.degree	267	4.366	.473	.02895
	M.ed	41	4.272	.576	.08993
respect	B.degree	267	4.326	.424	.02596
	M.ed	41	4.199	.530	.08277
All_Total	B.degree	267	4.328	.423	.02586
	M.ed	41	4.231	.504	.07877

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
honest	Equal variances assumed	.028	.868	1.145	306
	Equal variances not assumed			1.089	51.323
fair	Equal variances assumed	2.887	.090	1.344	306
	Equal variances not assumed			1.118	47.707
trust	Equal variances assumed	.035	.852	.951	306
	Equal variances not assumed			.882	50.500

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
responsibility	Equal variances assumed	3.048	.082	1.150	306
	Equal variances not assumed			.996	48.639
respect	Equal variances assumed	5.452	.020	1.718	306
	Equal variances not assumed			1.460	48.189

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
honest	Equal variances assumed	.253	.08669	.07573
	Equal variances not assumed	.281	.08669	.07957
fair	Equal variances assumed	.180	.11035	.08212
	Equal variances not assumed	.269	.11035	.09868
trust	Equal variances assumed	.342	.06947	.07305
	Equal variances not assumed	.382	.06947	.07881
responsibility	Equal variances assumed	.251	.09406	.08180
	Equal variances not assumed	.324	.09406	.09448
respect	Equal variances assumed	.087	.12666	.07372
	Equal variances not assumed	.151	.12666	.08674

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
honest	Equal variances assumed	-.06234	.23572
	Equal variances not assumed	-.07303	.24641
fair	Equal variances assumed	-.05124	.27194
	Equal variances not assumed	-.08809	.30879
trust	Equal variances assumed	-.07427	.21322
	Equal variances not assumed	-.08878	.22772
responsibility	Equal variances assumed	-.06691	.25503
	Equal variances not assumed	-.09583	.28395
respect	Equal variances assumed	-.01841	.27172
	Equal variances not assumed	-.04773	.30105

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
All_Total	Equal variances assumed	1.583	.209	1.338	306
	Equal variances not assumed			1.175	49.001

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
All_Total	Equal variances assumed	.182	.09745	.07282
	Equal variances not assumed	.246	.09745	.08291

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
All_Total	Equal variances assumed	-.04585	.24074
	Equal variances not assumed	-.06917	.26406

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน

		Descriptives				
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence ... Lower Bound
honest	less<5	137	4.2397	.42341	.03617	4.1681
	5-10	101	4.3003	.43908	.04369	4.2137
	More>10	70	4.3405	.51736	.06184	4.2171
	Total	308	4.2825	.45173	.02574	4.2318
fair	less<5	137	4.2616	.40765	.03483	4.1927
	5-10	101	4.3828	.49472	.04923	4.2852
	More>10	70	4.4119	.60574	.07240	4.2675
	Total	308	4.3355	.49022	.02793	4.2805
trust	less<5	137	4.2372	.39643	.03387	4.1702
	5-10	101	4.3416	.42582	.04237	4.2575
	More>10	70	4.3452	.50864	.06079	4.2240
	Total	308	4.2960	.43544	.02481	4.2472
responsibility	less<5	137	4.2883	.42130	.03599	4.2171
	5-10	101	4.3977	.49440	.04919	4.3001
	More>10	70	4.4190	.58272	.06965	4.2801
	Total	308	4.3539	.48794	.02780	4.2992
respect	less<5	137	4.2676	.39314	.03359	4.2012
	5-10	101	4.3383	.43554	.04334	4.2523
	More>10	70	4.3476	.52838	.06315	4.2216
	Total	308	4.3090	.44090	.02512	4.2595
All_Total	less<5	137	4.2589	.37485	.03203	4.1955
	5-10	101	4.3521	.43735	.04352	4.2658
	More>10	70	4.3729	.52430	.06267	4.2478
	Total	308	4.3154	.43469	.02477	4.2666

Descriptives

		95% Confidence Interval for Mean		
		Upper Bound	Minimum	Maximum
honest	less<5	4.3112	2.33	5.00
	5-10	4.3870	3.00	5.00
	More>10	4.4638	3.00	5.00
	Total	4.3331	2.33	5.00
fair	less<5	4.3304	3.00	5.00
	5-10	4.4805	3.00	5.00
	More>10	4.5563	2.67	5.00
	Total	4.3905	2.67	5.00
trust	less<5	4.3042	3.33	5.00
	5-10	4.4256	3.00	5.00
	More>10	4.4665	3.00	5.00
	Total	4.3448	3.00	5.00
responsibility	less<5	4.3595	3.00	5.00
	5-10	4.4953	3.00	5.00
	More>10	4.5580	3.00	5.00
	Total	4.4086	3.00	5.00
respect	less<5	4.3341	3.00	5.00
	5-10	4.4243	3.00	5.00
	More>10	4.4736	3.00	5.00
	Total	4.3584	3.00	5.00
All_Total	less<5	4.3222	3.07	5.00
	5-10	4.4385	3.00	5.00
	More>10	4.4979	3.07	5.00
	Total	4.3641	3.00	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
honest	Between Groups	.519	2	.259	1.274	.281
	Within Groups	62.129	305	.204		
	Total	62.648	307			
fair	Between Groups	1.384	2	.692	2.916	.056
	Within Groups	72.392	305	.237		
	Total	73.776	307			
trust	Between Groups	.853	2	.426	2.267	.105
	Within Groups	57.357	305	.188		
	Total	58.210	307			
responsibility	Between Groups	1.080	2	.540	2.287	.103
	Within Groups	72.012	305	.236		
	Total	73.092	307			
respect	Between Groups	.425	2	.213	1.095	.336
	Within Groups	59.253	305	.194		
	Total	59.678	307			
All_Total	Between Groups	.805	2	.403	2.146	.119
	Within Groups	57.204	305	.188		
	Total	58.009	307			







สัมภาษณ์ สิบเอกมงคล ศรนवल ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์จังหวัดเลย



สัมภาษณ์ นายนพดล ศรีชัดเค้า ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 1



สัมภาษณ์ ดร.กัญญาณัฐ สิมสวัสดิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
อนุบาลเสวย



สัมภาษณ์ นางโสภพร เสนีย์โสทร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านนาดินดำ



สัมภาษณ์ นางสาวรุจิรดา พรหมโคตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านห้วยหินชาน้ำอ้อมพรหมมานุสรณ์



ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวพรรณจิตต์ เขียนศรีอ่อน
วัน เดือน ปี เกิด	8 สิงหาคม 2533
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลเลย อ.เมืองเลย จ.เลย
ประวัติการศึกษา	ค.บ. สาขาวิชาคณิตศาสตร์ (เกียรตินิยมอันดับ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ศษ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ที่อยู่ปัจจุบัน	280 ม.2 ต.นาอาน อ.เมืองเลย จ.เลย
ผลงานตีพิมพ์	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
รางวัลที่ได้รับ	พ.ศ. 2564 ครูชนคนคุณธรรม ระดับประเทศ พ.ศ. 2567 ครูดีศรีเมืองเลย ระดับจังหวัด

