



ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

เอกพงษ์ วงษ์วาท



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROI ET
PRIMARY SCHOOL EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



EKKAPONG WONGWAT

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

FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
ชื่อนักศึกษา	เอกพงษ์ วงษ์วาท
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	พระครูชัยรัตนกร , ดร.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรัตนสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(พระเมธีวัชรภรณ์ , รองศาสตราจารย์ ดร.)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(พระครูชัยรัตนกร , ดร.)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณก ดวงชาทม)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง)

กรรมการ

(ดร.บรรจง ลาวัณลี)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
ชื่อนักศึกษา	เอกพงษ์ วงษ์วาท
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	พระครูชัยรัตนากร , ดร.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า:

1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความเคารพนับถือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า 1) ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความเป็นกลาง ยึดหลักธรรมมาภิบาล ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและโปร่งใส 2) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ มีความมุ่งมั่นกล้าตัดสินใจ และรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน 3) ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารควรส่งเสริมการ

บริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และตัดสินใจ
4) ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ปฏิบัติตามระเบียบ
และยึดประโยชน์ส่วนรวม 5) ด้านความเคารพนับถือ ผู้บริหารควรให้เกียรติ รับฟังความคิดเห็น
และปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพเหมาะสม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา



ABSTRACT

Thematic Paper Topic	ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMARY SCHOOL EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
Student's Name	Ekkapong Wongwat
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Phrakhruchairattanakorn , Dr.

The objectives of this research were 1) to study ethical leadership of school administrators under Roi Et Primary School Educational Service Area Office 2. 2) to compare the opinions on ethical leadership of school administrators in mention, classified by position, educational level, and work experience. 3) to examine recommendations for ethical leadership of school administrators under Roi Et Primary School Educational Service Area Office 2. Quantitative research design was employed. The sample consisted of 388 school administrators and teachers, while five key informants participated in the qualitative phase. The research instruments included questionnaire with content validity between 0.67 to 1.00 and a reliability at 0.98. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA).

The research found that:

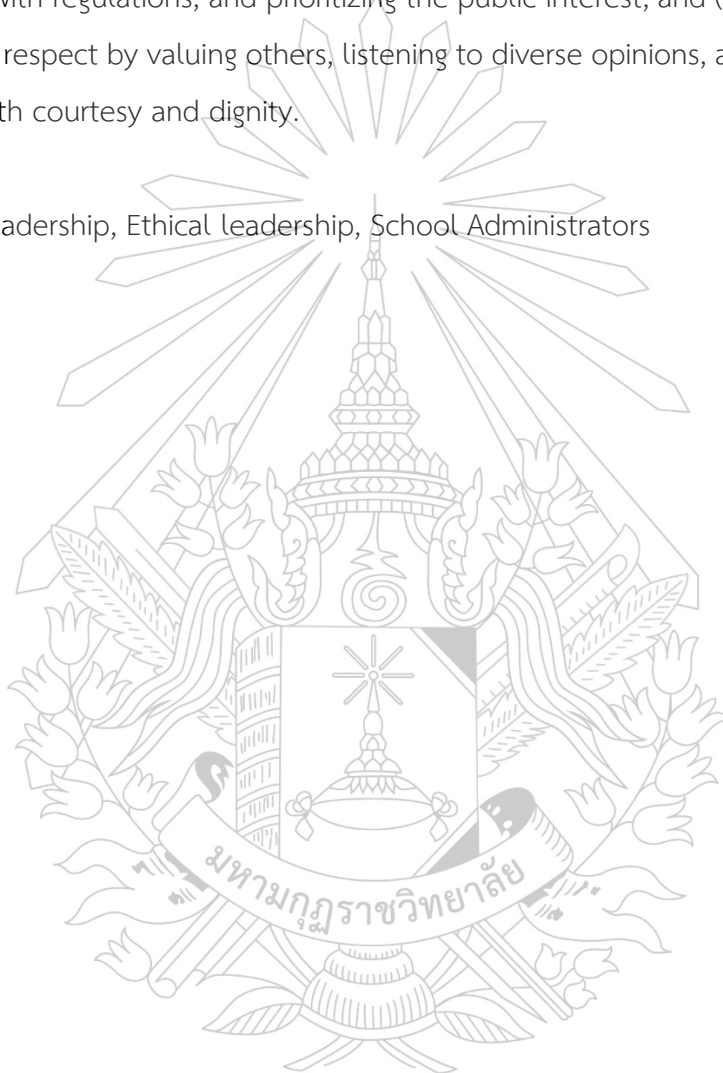
1) The ethical leadership of school administrators under Roi Et Primary School Educational Service Area Office 2 was overall at a high level. When considered by dimension, the aspects ranked from highest to lowest were fairness, respect, honesty, responsibility, and trust, respectively;

2) There were no statistically significant differences in opinions regarding ethical leadership, either overall or by individual dimension, when classified by position, educational level, or work experience.

3) Recommendations for enhancing ethical leadership included:
(1) administrators should demonstrate fairness by managing impartially, adhering to

the principles of good governance, and making transparent and rational decisions; (2) they should strengthen responsibility by serving as role models, showing commitment, making decisive decisions, and taking responsibility for organizational outcomes; (3) they should foster trust by promoting participatory management and encouraging personnel to take part in planning, decision-making, and problem-solving; (4) they should uphold honesty by ensuring transparency, accountability, compliance with regulations, and prioritizing the public interest; and (5) they should demonstrate respect by valuing others, listening to diverse opinions, and treating all personnel with courtesy and dignity.

Keywords: leadership, Ethical leadership, School Administrators



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ระดับปริญญาโท

ขอกราบขอบพระคุณ อธิการบดี และคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอบพระคุณพระเมธีวัชรภรณ์ , รศ. ดร. ที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบ ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มสารนิพนธ์ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูชัยรัตนกร , ดร. ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก ได้ให้คำปรึกษาตลอดจนตรวจทานร่างต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของสารนิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมาตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณครอบครัว และญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ที่คอยห่วงใยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากวิชาการสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของมารดา บิดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง และขออุทิศความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกธาตุทุกนาม พร้อมทั้งน้อมกราบมอบบูชาในทุกภพทุกชาติด้วยเทอญ

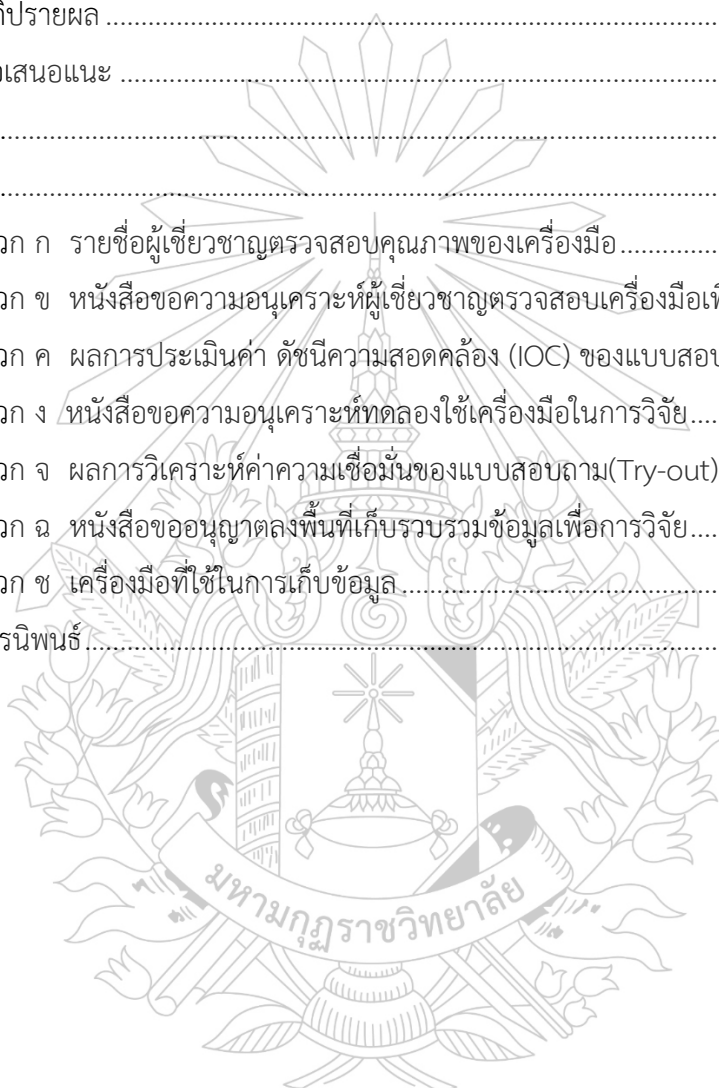
เอกพงษ์ วงษ์วาท

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	จ
ABSTRACT	ซ
กิตติกรรมประกาศ	ฅ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2. วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.3. สมมติฐานของการวิจัย	4
1.4. ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.6. นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1. แนวคิด ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา.....	8
2.2. แนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำ.....	13
2.3. แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	19
2.4. สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย.....	40
2.5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
2.6. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	54
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56
3.3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	57
3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
3.6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	60

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4.2. ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4.3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	80
5.1. สรุปผล.....	80
5.2. อภิปรายผล	82
5.3. ข้อเสนอแนะ	88
บรรณานุกรม.....	90
ภาคผนวก.....	102
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	103
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	105
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	109
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย.....	113
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม(Try-out)	115
ภาคผนวก ฉ หนังสือขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	117
ภาคผนวก ช เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	120
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....	125



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	32
2.2	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา	48
2.3	ข้อมูลจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน	49
3.1	ข้อมูลจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน แยกรายอำเภอ.....	56
4.1	จำนวน และร้อยละของตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	65
4.2	จำนวน และร้อยละของระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	65
4.3	จำนวน และร้อยละของประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	66
4.4	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยรวม.....	66
4.5	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความยุติธรรม.....	67
4.6	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ.....	68
4.7	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ.....	69
4.8	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์.....	70
4.9	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเคารพนับถือ	71
4.10	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มี ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกตามตำแหน่ง.....	72
4.11	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา	73
4.12	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน).....	73
4.13	การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน....	75
4.14	ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	76

สารบัญรูปภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	54



บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามาจากสาเหตุหลายประการด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ตามสถานการณ์ของกระแสโลก ซึ่งล้วนส่งผลให้การจัดการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนการบริหารการศึกษา ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ เพื่อให้ทันต่อกระแสของโลกสมัยใหม่ที่พึ่งพิงเทคโนโลยีมากขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมิได้มุ่งเพียงด้านความรู้และทักษะ แต่ยังต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไป ดังคำกล่าวของขงจื้อที่ว่า “มนุษย์เป็นผู้สร้างคุณธรรม ไม่ใช่คุณธรรมสร้างมนุษย์” ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของคุณธรรมในฐานะปัจจัยกำหนดคุณภาพของมนุษย์และสังคม ดังเช่นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) กำหนดเป้าหมายสำคัญไว้ว่า คนไทยทุกช่วงวัยต้องได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทโลกยุคใหม่ และมีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตร่วมกันได้อย่างสงบสุข (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13, 2566-2570) สอดคล้องกับนโยบายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการศึกษาต้องเป็นไปอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ส่วนคุณสมบัติของผู้บริหารที่คืนั้น จะต้องมีการอบรมในวิชาชีพ เพื่อความสำเร็จในการบริหารจัดการของสถานศึกษาและการจัดการศึกษา สิ่งที่สำคัญคือ ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และมีภาวะผู้นำตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

ผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีบทบาทสำคัญในการนำนโยบายทางการศึกษาของรัฐไปสู่การปฏิบัติ เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา ถือเป็นบุคคลสำคัญที่กำหนดทิศทางและขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เปรียบเสมือนหัวเรือใหญ่ ที่จะนำพาองค์กรฝ่าฟันความท้าทายและไปสู่เป้าหมายวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา จำเป็นต้องมีทักษะภาวะความเป็นผู้นำที่สูง มีศักยภาพ สมรรถภาพ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ในการนำนโยบายต่างๆลงสู่การปฏิบัติ ผู้นำจะต้องยึดหลักจริยธรรม คือ มีความยุติธรรม มีคุณธรรมจริยธรรมในการปกครอง และมีการบริหารจัดการที่ดี ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์เฉพาะตัวหลายอย่าง ได้แก่ มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะ และมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ การสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่จะบริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีแนวประพฤติปฏิบัติที่อยู่ในกรอบของคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นถือเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่ คณะครู นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา จนเป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อถือศรัทธา ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ ส่งผลด้านบวกต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจ จนทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถ้าองค์กรใดที่มีผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม จะทำให้องค์กรนั้นสามารถแข่งขันกับผู้อื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 ; พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4, 2562)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ผู้นำที่มีจริยธรรมย่อมตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และภารกิจที่มีต่อสถานศึกษาและชุมชน พร้อมทั้งแสดงความเอาใจใส่อย่างจริงจังต่อคุณภาพของการจัดการศึกษา การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพ ประกอบกับคุณธรรมและจริยธรรมที่มั่นคง ย่อมทำให้ได้รับความไว้วางใจแรงสนับสนุน และความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร ส่งผลให้ผู้ตามพร้อมปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในทางกลับกันหากผู้บริหารสถานศึกษาขาดทักษะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ย่อมทำให้ความเชื่อถือและศรัทธาลดลง บุคลากรเกิดความไม่ร่วมมือขาดการทำงานเป็นทีม และนำไปสู่การที่เป้าหมายขององค์กรไม่อาจบรรลุผลสำเร็จได้ สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการก็ได้กำหนดองค์ประกอบของจริยธรรมที่เป็นรากฐานสำคัญของพฤติกรรมผู้บริหาร ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความมีเหตุผล ความกตัญญูต่เวที กตัญญูการรักษาระเบียบวินัย ความเสียสละ ความสามัคคี การประหยัด ความยุติธรรม ความอดุสาหะ และความเมตตากรุณา ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในองค์กรการศึกษา มีหน้าที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อคุณภาพของครูผู้สอนและนักเรียน และถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพทางการบริหาร การศึกษาอย่างแยกไม่ออก (พระมหาสุกษัย สุขภิกขุ, 2565 ; กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีภารกิจหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มีจำนวนโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด จำนวน 333 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษารวมทั้งหมด 2,637 คน มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่ให้เป็นองค์กรคุณภาพมีคุณธรรมจริยธรรม จึงได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมผู้บริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

ในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ (ITA Online) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่ผ่านมา ภาพรวมระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้คะแนนร้อยละเฉลี่ย 91.06 ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับ ผ่านดี แต่ยังมีตัวชี้วัดที่ต้องส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมต่อไป ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการดำเนินนโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา คือการประกาศนโยบายเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อย่างชัดเจนต่อเนื่อง เพื่อดำเนินการส่งเสริมป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ 3 เป้าหมายข้อที่ 8 คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา บริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล บริหารจัดการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยยึดหลักคุณธรรมและความโปร่งใส ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติราชการอย่างมีคุณธรรมมีความโปร่งใสและปราศจากการทุจริตมีแนวทางสร้างคุณธรรมและความโปร่งใส ในการบริหารงานเพื่อให้สาธารณชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 นั้นสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้เป็นอย่างดี (แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2568)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยผ่านมุมมองของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อใช้ผลการศึกษานี้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นประโยชน์ต่อทั้งผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดในอนาคตต่อไป

1.2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.2.2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.2.3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.3. สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ย่อมมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แตกต่างกัน

1.4. ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

1.4.1 ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2550), กนกกร และคณะ (2556), สุทธิพงษ์ ทะกอง (2560), ญาดา กรุณากร (2558), หนูไกร มาเชค (2559), สุเทพ ปาลสาร (2564), คำพร กองเตย (2560), ขนิษฐา ทองสุข (2560), วิภาวดี อินทร์ด่าง (2561), ณัฐธิดา นิมพันธ์ (2562), Brown and Treviño (2005), Josephson (2009), Karakose (2007), Norhouse. (2013), Henry, K. (2009), ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 5 ด้านสำคัญ ดังนี้

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

1.4.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 2,639 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 327 คน และครูผู้สอน 2,312 คน (อ้างอิงข้อมูลจากสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607–608) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 338 คน จากนั้นทำการเทียบตามสัดส่วนและใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

(Stratified Random Sampling) จากนั้นทำการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลาก (Lottery)

1.4.3 ด้านพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่ในการศึกษาวิจัย โดยมุ่งศึกษาเฉพาะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.4.4 ระยะเวลา

ปีการศึกษา 2568

1.5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดหวังว่าจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น

1.5.2 สำนักงานเขตพื้นที่ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สูงขึ้นต่อไป

1.5.3 เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

1.6. นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการบริหารจัดการและประสานความร่วมมือกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และประเทศชาติ

1.6.2 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำได้ใช้คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความโดดเด่นเชิงประจักษ์ในการโน้มน้าว สั่งการ และการใช้อำนาจอิทธิพลเชิงบวกเหนือผู้ตามผ่านสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่น ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยที่ผู้ตามทุกคนยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มั่นใจ ไว้วางใจ พร้อมให้ความร่วมมือทุกประการเพื่อความสำเร็จ

1.6.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมถูกต้องตามทำนองคลองธรรม โดยยึดหลักจริยธรรม และประโยชน์ของ

องค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตามจนเกิดความศรัทธาและได้รับการยอมรับ และที่สำคัญก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การหรือสังคมส่วนรวม จนสามารถนำพาองค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลและความถูกต้อง ตามหลักการมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันบนพื้นฐานของความเที่ยงธรรม ไม่ใช้ความลำเอียงในการพิจารณาผลงาน หรือการให้รางวัลแก่บุคลากรในสถานศึกษา เคารพสิทธิส่วนบุคคล และความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน ยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงานในสถานศึกษาเสมอ และตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อความถูกต้องเป็นธรรมในการบริหารสถานศึกษา

2) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยให้ความสำคัญและดูแลความต้องการของครูนักเรียนอย่างทั่วถึง ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการพัฒนาสถานศึกษา และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนการยอมรับผลการกระทำของตนเองและพร้อมปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น พยายามทำงานให้เสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด และแสดงความเอาใจใส่และจดจ่อในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

3) ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรอย่างสร้างสรรค์จนเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจ มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความเป็นผู้นำสูง ตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ สามารถแก้ไขปัญหา และตัดสินใจในเรื่องสำคัญได้อย่างดี เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อการบริหารงานสถานศึกษา และมีความจริงใจที่จะปกป้องบุคลากร เมื่อถูกกล่าวหาอย่างไม่เป็นธรรม

4) ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงประพฤตินอนอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบและกฎหมายของทางราชการอย่างเคร่งครัด รักษาสัญญา วาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดในการสื่อสารกับบุคลากรตัดสินใจอย่างเที่ยงธรรมโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของบุคลากรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง บริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

5) ด้านความเคารพนับถือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพและให้เกียรติ มีสัมมาคารวะ มีความอ่อนน้อมต่อผู้หลักผู้ใหญ่หรือผู้ที่มีอาวุโสกว่า ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของตนเองในการบริหารงาน ยอมรับและปฏิบัติต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียม ได้รับการยอมรับอย่างจริงใจจากเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา รักษาเกียรติ รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเองในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา

1.6.4 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีจำนวนโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด จำนวน 333 โรงเรียน

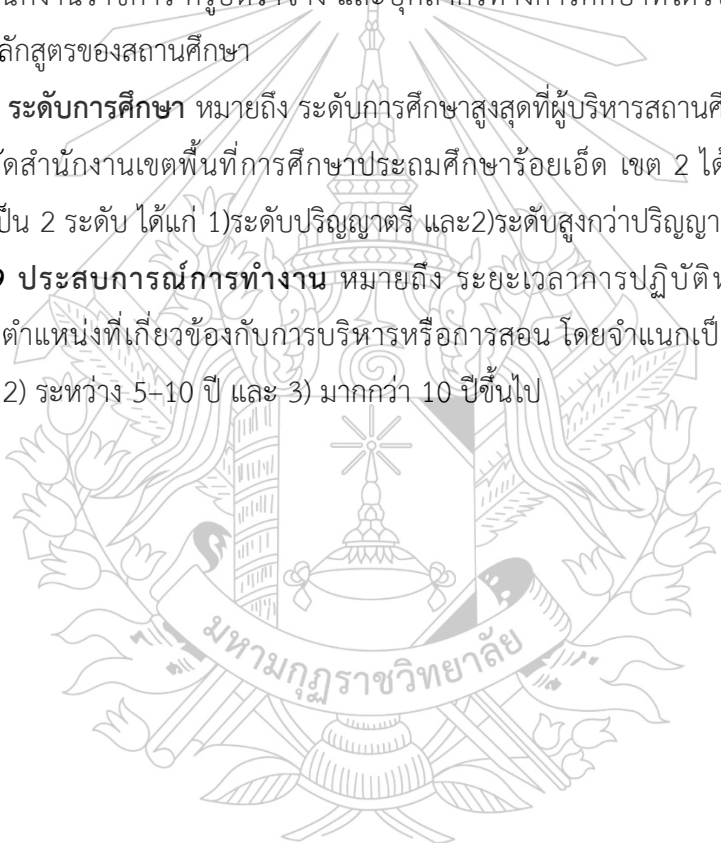
1.6.5 ตำแหน่ง หมายถึง คุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบ หรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ครูผู้สอน

1.6.6 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการในสถานศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาในทุกด้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.6.7 ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่สอนตามหลักสูตรของสถานศึกษา

1.6.8 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้สำเร็จการศึกษา โดยจำแนกออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ 1)ระดับปริญญาตรี และ2)ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

1.6.9 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหรือการสอน โดยจำแนกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) น้อยกว่า 5 ปี 2) ระหว่าง 5-10 ปี และ 3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยการนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

2.1.1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

2.2.2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ

2.2.1. ความหมายของภาวะผู้นำ

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.2.3 คุณลักษณะภาวะผู้นำ

2.3 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.3.1. ความหมายของจริยธรรม

2.3.2. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.3.3. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.3.5. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในงานวิจัย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1. แนวคิด ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา มีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1.1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารที่มีหน้าที่กำหนดทิศทางการดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของรัฐและความต้องการของสังคม โดยสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่รองรับการกระจายอำนาจทางการบริหารในด้านต่าง ๆ

ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อผู้เรียน มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษา ดังนี้

อรารณ สมบูรณ์ (2557, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง เป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลมีจุดมุ่งหมายเพื่อบริหารงานการศึกษา ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้มีหลายประการ คือ งานวิชาการ งานบริหาร งานบุคคล งานบริหารงานเกี่ยวกับชุมชน การประชาสัมพันธ์สถานศึกษา งานอาคาร

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคนและโดยคน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2561, หน้า 101-102) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย งานงบประมาณ งานวิชาการ งานทั่วไป และงานบุคคล เกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจนเกิดความร่วมมือ และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา

มนัญญา ปัตถาวงษ์ (2562, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการวางแผนและดำเนินงานทางการศึกษาโดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรมตามค่านิยมและเป้าหมายของสังคม

นฤมล คูหาแก้ว (2563, หน้า 45) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่มาใช้ในการจัดการงานภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยครอบคลุมงานบริหารหลัก 4 ด้าน ได้แก่ (1) การบริหารงานวิชาการ ซึ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (2) การบริหารงานงบประมาณ ที่มุ่งเน้นการจัดสรรและใช้ทรัพยากรทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ (3) การบริหารงานบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร และ (4) การบริหารงานทั่วไป ที่เป็นการจัดระบบงานสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างราบรื่น และบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

สุธิกานต์ บริเอก (2564 หน้า 27) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสำเร็จในการบริหารขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ผู้บริหารสถานศึกษา

จึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านการบริหาร รวมถึงความสามารถในการตัดสินใจ และสั่งการอย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สุภาพรณ์ เทียงทางธรรม (2564) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานที่ผู้บริหารสถานได้มีการศึกษา มีการวางแผน ซึ่งใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนา เยาวชน ชุมชน สังคมได้รับการพัฒนาในทุกๆ ด้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและสังคม

Frederick Taylor (1916) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงาน ที่มีหลักเกณฑ์เพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุดอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้นซึ่งหลักการที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่าง คือ

1. เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection)
2. ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)
3. หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

Mooney and Reiley (1947) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การสรรหา หรือวิธีการดำเนินงานภายในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ดำเนินงานภายในองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนด ซึ่งมีหลักที่เป็นสากลอยู่ 4 หลัก คือ

1. หลักการประสานงานซึ่งเป็นหลักที่สำคัญที่สุดในองค์การ
2. หลักสายการบังคับบัญชา
3. หลักการแบ่งงานกันทำตามหน้าที่ตลอดจน
4. หลักการอำนาจการ

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการบริหารจัดการและประสานความร่วมมือกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษา ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และประเทศชาติ

2.2.2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ จะต้องมีการวางแผน วิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้ เพราะถ้าจัดระบบการบริหารงานไม่ดีนั้น ก็จะนำมาซึ่งผลเสียต่าง ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกกระบวนการบริหารที่ดี เหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุ

จุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ เนื่องจากว่า กระบวนการในการปฏิบัติงานทุกอย่าง ต้องอาศัยทีมงานและบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถ และความต้องการไม่เหมือนกัน ผู้บริหารจึงต้องทำหน้าที่ในการนำกระบวนการที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น จึงมีการให้ ความหมายของความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) ได้กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งยกระดับคุณภาพทางการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยมีสาระสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การปรับระบบการศึกษาให้เชื่อมโยงกันทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัตราค่า เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดชีวิต 2) การพัฒนาการเรียนรู้โดยเน้นหลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรท้องถิ่น เนื้อหา วิธีการ และการใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การปรับปรุงระบบบริหารและการจัดการศึกษา โดยกระจายอำนาจการบริหารให้หน่วยงานของรัฐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนมีส่วนร่วมมากขึ้น 4) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีมาตรฐานวิชาชีพ มีจรรยาบรรณ และส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 5) การบริหารจัดการทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเสมอภาค เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อคุณภาพทางการศึกษา

กล่าวได้ว่า การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการดำเนินงาน เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างแท้จริง

ธีระ รุณเจริญ, ปราชญา กล้าผจญ, และสัมมา รณธิย์ (2545) ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นมืออาชีพและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งจะช่วยให้การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ทั้งนี้ สถานศึกษานับเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำสำคัญในการกำหนดทิศทาง วางแผน และผลักดันการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 49) ได้กล่าวว่า กระบวนการร่วมมือกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นองค์ประกอบสนับสนุนให้การบริหารบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

สญาญ์ อีรวนิชตระกูล (2557, หน้า 93) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต้องมีความใส่ใจและหมั่นคอยเติมเต็มขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรของตนเอง

อยู่เสมอ เพราะขวัญกำลังใจเป็นรากฐานสำคัญของการเกิดพลังใจ การมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงภาวะผู้นำให้เกิดการยอมรับ ซึ่งแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษา จะต้องใช้วิธีการที่หลากหลายโดยต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับบริบทของบุคลากรแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน

สัมมา รรณิธย์ (2560, หน้า 94) ได้กล่าวว่า มีความสำคัญในฐานะเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารในการกำหนดแบบแผนและเทคนิคการบริหาร โดยประยุกต์ทั้งศาสตร์และศิลป์อย่างเหมาะสมกับองค์กร เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและมีคุณภาพ จนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา อันนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาของประเทศ

สุทัต จันทะสินธุ์ (2560, หน้า 85) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมและการศึกษาของชุมชนให้ก้าวหน้าไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพต้องมีความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ให้คำแนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระดับท้องถิ่นหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างยั่งยืน โดยควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับความแตกต่าง และเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความเป็นประชาธิปไตย และความศรัทธาภายในองค์กร อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการยอมรับจากสังคมโดยรวมอย่างภาคภูมิใจ

บรรจง ลาวะลี (2560, หน้า 214) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ที่การเป็นแบบอย่างของความรู้ในยุคไร้พรมแดน ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ทางวิชาการ เป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ นักประกอบการ มีความสามารถด้านเทคโนโลยี เป็นผู้สร้างพลังและแรงบันดาลใจในเชิงบวก รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้แล้วสิ่งที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีคือ 1) ผู้บริหารจะต้องทำความรู้จักกับความเปลี่ยนแปลง 2) ผู้บริหารจะต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง 3) ผู้บริหารต้องเป็นตัวแทนของความเปลี่ยนแปลง 4) ปฏิรูปเป็นนักคิด นักพัฒนาต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก 5) ประชาธิปไตย 6) ประสาน 7) ประนีประนอม 8) ประชาสัมพันธ์ และ 9) ประชาณุเคราะห์

สุจินตนา ตรงประสิทธิ์ (2560, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสำคัญที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์ตามความต้องการของสังคม เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

พัทธนันท์ เมตตา (2564, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำงานเป็นระบบ มีแบบแผน ไม่ทำงานซ้ำซ้อนกัน อีกทั้งทำให้สามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้การดำเนินงานในสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งหากปราศจากการบริหารสถานศึกษาแล้ว แน่นอนว่าต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้กำกับดูแล และบริหารจัดการการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา ตลอดจนรับผิดชอบต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2. แนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำ

2.2.1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ คือ สิ่งที่มีอยู่ในตัวของผู้นำทุกคน เป็นคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงความสามารถในการใช้อิทธิพลของตนเพื่อชักจูง ชี้นำบุคคลหรือองค์การ ให้ทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ที่วางไว้ จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ สามารถอธิบาย หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2548, หน้า 5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะทางสติปัญญา คุณธรรม ความรู้ และความสามารถของบุคคลในการชักจูงและประสานความร่วมมือของผู้อื่น เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำที่ดีควรมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ มองกว้าง คิดไกล และใฝ่สูง

รวิช บุญยมณี (2550, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลในฐานะผู้นำ ที่สามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลในการจูงใจให้บุคคลอื่นหรือคณะทำงานปฏิบัติ หรือหลีกเลี่ยงการปฏิบัติกิจกรรมบางอย่าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้นำหรือองค์การกำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้ความสามารถในการชี้นำและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเกิดความร่วมมือในการดำเนินงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2554, หน้า 224) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มที่จะนำผู้อื่น โดยการใช้กระบวนการ หรือกรรมวิธีในการใช้อำนาจ หรืออิทธิพลในการจูงใจ หรือชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มยอมปฏิบัติตามความประสงค์ของบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามการปฏิบัติตามคำสั่งเป็นไป

ด้วยความเต็มใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านแหล่งที่มาของอำนาจ และการยอมรับในการบังคับบัญชา

ภานุพงศ์ ธนุสาร (2555, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ความสามารถทักษะบุคคลด้วยอิทธิพลหรือแรงบันดาลใจในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จ โดยใช้หลักกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้นในองค์กรนั้น ๆ

วิมล จันทรแก้ว (2555, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลอำนาจและความสามารถในการจูงใจให้บุคคล หรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น และความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ พร้อมให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้

นิกร วัฒนพนม (2556) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีความปรารถนาอันแรงกล้าที่ต้องการนำองค์กร และบุคลากรไปสู่เป้าหมาย ทั้งนี้มีความใกล้เคียงกับหลักธรรมในพุทธศาสนาที่เรียกว่า อิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ซึ่งภาวะผู้นำนี้ไม่ได้เกิดจากการถ่ายทอดทางพันธุกรรม ไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่ง ยศถาบรรดาศักดิ์ และไม่ใช่วัตถุของปรากฏการณ์กระแสนิยมของสังคม ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้และสามารถพัฒนาได้ต่อไป

เสริมศักดิ์ วิชาสารณ์ (2562, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของบุคคลหรืออำนาจตามตำแหน่ง เพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ แล้วนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้ หรืออาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล

วิโรจน์ สารัตนะ (2557, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มียุทธวิธีต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2558, หน้า 68) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยเฉพาะในบริบทปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจ การจูงใจ การใช้อำนาจและอิทธิพล เพื่อกำหนดทิศทางและเสริมสร้างความมั่นใจให้สมาชิกในองค์กรร่วมกันมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องและมั่นคง

รัตติกาล ไชยวุฒิ (2558, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารที่สามารถทำให้เกิดแรงบันดาลใจหรือจูงใจแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจ ความเลื่อมใสให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ณิรดา เวชญารักษ์ณ์ (2560, หน้า 5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจให้

ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูจากประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 2-3) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ผู้นำมีบทบาทในการให้ข้อมูล ชี้แนะแนวทาง และสร้างความร่วมมือให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีลักษณะซับซ้อน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2560, หน้า 57) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวหรือชักจูงกลุ่มไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์

ภริญา สายศิริสุข (2561, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คือคุณลักษณะพฤติกรรมของบุคคล และกระบวนการของการมีอิทธิพลการจูงใจ การสนับสนุนดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญสามประการ คือ กระบวนการ สภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม และสามารถโน้มน้าวสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ นอกจากนี้ต้องยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการประสานงาน เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ผุสดี จิรนากุล (2562, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการยอมรับ เคารพ เชื่อถือศรัทธา และให้ความร่วมมือในการดำเนินงานต่างๆ มีการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้สำเร็จ และเป็นการใช้อิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายร่วมกัน

นารินทิพย์ สิงห์ฮ้อย (2563, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการสภาวะหรือศักยภาพ ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ สติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

Hersey and Blanchard (1982, P.83) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการการสร้างอิทธิพลจูงใจคนหรือกลุ่ม เพื่อให้เกิดความพยายามร่วมกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ใน

สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งแนวคิดเมื่อศึกษาแล้วพบว่า ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญสามประการ คือ ผู้นำ (Leader) ผู้ตาม (Follower) และสถานการณ์ (Situation)

จากแนวคิดนี้แสดงว่า ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ทุกขณะไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือประเภทใด ถ้ามีใครคนหนึ่งสามารถสร้างอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคนอื่นหรือกลุ่มก็จะเกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามไม่จำเป็นต้องเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อาจจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระหว่างเพื่อน หรือระหว่างญาติ ถ้าตราบใดที่มีบุคคลหนึ่งพยายามมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคนอื่นบุคคลที่มีอิทธิพลก็กลายเป็นผู้นำ บุคคลที่รับอิทธิพลก็กลายเป็นผู้ตาม

Dubrin (2010, P.4) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่แสดงออกโดยพฤติกรรมของการมีส่วนร่วมระหว่างผู้นำ และสมาชิกของกลุ่ม (Group Members) เพื่อดำเนินการให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าประสงค์ (Purpose) ได้ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้แสดงออกโดยกระบวนการ

Yukl (2010, P.5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมเฉพาะตัวของบุคคลที่สามารถสั่งการ ชี้แนะ จูงใจ หรือใช้อำนาจอิทธิพลกระตุ้นให้บุคคลอื่นทำตามจนบรรลุความสำเร็จ

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำได้ใช้คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความโดดเด่นเชิงประจักษ์ในการโน้มน้าว สั่งการ และใช้อำนาจอิทธิพลเชิงบวกเหนือผู้ตามผ่านสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่น ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยที่ผู้ตามทุกคนยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มั่นใจ ไว้วางใจ พร้อมให้ความร่วมมือทุกประการเพื่อความสำเร็จ

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐาน และงานวิจัยของนักวิชาการด้านการศึกษากล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ เป็นสิ่งที่ช่วยกำกับให้คณะทำงานเป็นไปตามระบบการทำงานที่เป็นทิศทางเดียวกันก่อให้เกิดความคิดริเริ่มความรับผิดชอบต่อการบริหารงาน และช่วยประสานงานกันให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กุลชลี จงเจริญ (2555, หน้า 9) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารเพื่อความสำเร็จ หากผู้บริหารได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ภายในหน่วยงานเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรที่รับผิดชอบไปสู่ความสำเร็จและความเป็นเลิศ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2556, หน้า 5) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ ว่าเป็นสิ่งสำคัญขององค์การที่ช่วยให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ คนที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้ร่วมพลังทั้งหลายทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559, หน้า 182) ได้กล่าวว่า ความสำคัญต่อการบริหารองค์การ เนื่องจากผู้บริหารที่มีจริยธรรมมักได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นผู้คนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ถูกมองว่าเป็นแบบอย่างแห่งความซื่อสัตย์ ความถูกต้อง และเกียรติยศ มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย เคารพผู้อื่น และเป็นผู้ฟังที่ดี ผู้นำลักษณะนี้มักเป็นผู้มีอิทธิพล กล่าวหาญ และมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร อีกทั้งยังเป็นผู้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสมด้วยรางวัลและการลงโทษ เพื่อให้บุคลากรยึดถือและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในการทำงาน

วิภาวดี อินทรดวง (2561, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำได้ว่า คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญสำหรับภาวะผู้นำคือ ความมีวุฒิภาวะ ความยืดหยุ่น ความเป็นผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ มีความมั่นใจในตนเอง และนอกจากนี้ในสวนของพฤติกรรมผู้นำแนวใหม่ พบว่าการมองการณ์ไกล การสร้าง การสร้างทีมงาน การเพิ่มอำนาจปฏิบัติการเป็นแบบอย่างที่ดี ภาวะรับผิดชอบและความคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นสิ่งที่ควรพึงมีอยู่ในตัวผู้นำ จากทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำมีความจำเป็นกับบุคคลหรือภาวะผู้นำในการในการปฏิบัติให้ได้ผลตามเจตนารมณ์ แต่จะมากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและความสามารถในการแสดงบทบาทต่อผู้อื่น เราควรนำแนวทางแสดงถึงภาวะผู้นำมาใช้ตามสภาพการณ์และความเหมาะสมของงาน บุคลากรและลักษณะของหน่วยงานหรือองค์การ การดำเนินการให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะเป็นบุคคล สร้างบรรยากาศในองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีศิลปะในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะ มีความสามารถเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเอง เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมาย

รัตนบงกช นิพนธ์ศิริผล (2563, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารขององค์การเป็นอย่างยิ่ง เนื่องด้วยองค์การจะมีความสามารถในการขับเคลื่อนปฏิบัติได้ดี มีประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์การ ซึ่งความร่วมมือร่วมใจในองค์การเกิดจากความสามารถในการโน้มน้าวใจ การชักจูงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การของผู้บริหาร

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหารองค์การ สามารถลดบันดาลใจให้บุคคลอื่นมีความคล้อยตามและสร้างบรรยากาศการทำงานภายในองค์การที่ดี ความมีวุฒิภาวะ ความยืดหยุ่น มีความสามารถ

ในการโน้มน้าวใจ ทำให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด

2.2.3 คุณลักษณะภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 105) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ว่า บุคคลจะต้องอาศัยศาสตร์และศิลปะ นอกเหนือจากความรู้ที่มี มีความเชี่ยวชาญ มีวิสัยทัศน์ รู้จักยืดหยุ่นปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ทุกสถานการณ์และที่สำคัญคือ จะต้องเป็นผู้มีอิทธิพลต่อคนรอบข้าง

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 48) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ว่า จะต้องมีความรู้ทั้งในหน้าที่ของตนเองและเรื่องอื่นๆ ด้วย ที่สำคัญสามารถช่วยเหลือบุคคลอื่นได้ดี มีบุคลิกภาพดีวินัยทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มที่จะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเสมอ มีความกล้าหาญกล้ารับผิดชอบแทนผู้ได้บังคับบัญชาได้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 210) ได้อธิบายคุณลักษณะภาวะผู้นำ ไว้ว่า เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์และยุติธรรม อดทนอดกลั้น ตื่นตัวและมีความพร้อม พร้อมรับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้เสมอ มีความรักดีต่อองค์การกล้าหาญเด็ดเดี่ยว รับผิดชอบแทนผู้ได้บังคับบัญชาได้แก้ปัญหาได้ทุกสถานการณ์ มีความสงบเสงี่ยม และไม่ถือตัว

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557, หน้า 112) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นผู้ที่มีความสามารถ มีสติปัญญาไหวพริบ ตื่นตัวกับสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้ที่ตัดสินใจปัญหาที่ดีได้ เป็นผู้ที่ประสบผลสำเร็จทางด้านวิชาการ มีความรับผิดชอบต่อบุคคลอื่นพึงพาได้มีความสม่ำเสมอ อดทน กล้าพูด กล้าทำ เชื้อมั่นในตนเองสูง มีความปรารถนาที่จะเป็นเลิศ มีความทะเยอทะยานในทางที่ดี ปรับตัวเก่ง มีตำแหน่งฐานะทางสังคม เป็นที่รู้จักของคนที่ทั่วไป

ผกากรอง ศรีประไหม (2558, หน้า 6) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ สร้างสรรค์หรือปลูกฝังศรัทธา ความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการแสดงออกที่เหมาะสม มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความกระตือรือร้น มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด รู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน

ดวงสุดา ยะฮาด (2559, หน้า 26) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำ ไว้ว่า จะต้องแสดงออกถึงความมีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ มีการศึกษาดี มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความสามารถในการสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ และซื่อสัตย์สุจริต

Stogdill (1974) ได้กล่าวถึง ผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะสำคัญหลายประการ ได้แก่ สุขภาพร่างกายแข็งแรง มีชีวิตชีวา มีพื้นฐานการศึกษาที่เหมาะสมและสถานภาพทางสังคม สมดุล มีสติปัญญาเฉียบแหลม สามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้นำควรมีบุคลิกภาพที่โดดเด่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียร อดทนต่อการทำงาน และมีทักษะทางสังคมที่ดี โดยปฏิบัติตนด้วยความมีเกียรติ เคารพผู้อื่น และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์

Stedt (1974) ได้กล่าวถึง ผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ การยึดมั่นในมาตรฐานการทำงาน มีความรับผิดชอบ กล้าคิดกล้าทำ เป็นที่พึ่งและให้ความช่วยเหลือผู้อื่นได้ สามารถมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม มีวินัยในตนเอง มีความคิดเป็นระบบ มีมนุษยสัมพันธ์ดี และมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสุขภาพแข็งแรง สติปัญญาดี สามารถจัดระบบงานอย่างเป็นระเบียบ และตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการสำคัญที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อการนำไปสู่เป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ ภาวะผู้นำที่ดีก็จะสามารถจูงใจให้บุคลากรเชื่อถ้อยอมรับ ทำให้เกิดความพยายามและความสามารถที่สูงขึ้น เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการบริหารทางการศึกษาจึงต้องมีความเป็นผู้นำ สามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการต่างๆ ที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และนำความรู้นั้นมาพัฒนาการบริหารการศึกษาได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในยุคนี้

2.3. แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.3.1. ความหมายของจริยธรรม

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม ดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2550, หน้า 6) ได้กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ระบบของพฤติกรรมกรรมการดีละเว้นความชั่ว

จรัส อติวิทยากรณ์ (2554, หน้า 416) ได้กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติ แนวทางแบบแผนความดีงาม มาจากพื้นฐานทางศาสนาหรือบุคคลในสังคมยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง

เข้มทอง แสงศิริเลิศ และทองอินทร์ วงศ์โสธร (2556, หน้า 7) ได้กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง เป็นข้อกำหนดที่เป็นหลักแห่งการประพฤติปฏิบัติระหว่างบุคคล เป็นไปตามค่านิยมของสังคม ตามที่สังคมยอมรับได้เห็นว่าเหมาะสม เพื่อความสงบสุขของตน และความเรียบร้อยของสังคมโดยส่วนรวม

สุพิน จันทรธิมาน (2558, หน้า 22) ได้กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ข้อประพฤติปฏิบัติที่สร้างสรรค์ถูกต้องดีงาม เป็นความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เป็นเกณฑ์และมาตรฐานพฤติกรรมในสังคม

Brown (1965, pp.140-155) ได้กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง กฎเกณฑ์ใช้ในการวิเคราะห์ความประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องหรือผิดของบุคคล ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ความประพฤติ และความรู้สึก

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง เป็นความประพฤติหรือการกระทำที่ถูกต้องเหมาะสมและที่ดีงาม ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่แล้วในตัวของมนุษย์โดยธรรมชาติ ควรประพฤติปฏิบัติ ที่เป็นหลักการของมนุษย์ในสังคมยึดถือปฏิบัติเพื่อให้ตนเองและสังคมเกิดประโยชน์ และความสุข

2.3.2. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทำให้ทราบว่า มีนักวิชาการได้ให้คำนิยามของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้หลายท่าน ดังนี้

พุทธทาสภิกขุ (2549, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำอย่างสัตบุรุษ นำอย่างมีคุณธรรมเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณในการนำ นำให้ถูกต้องทางจิตใจโดยยึดหลักทศพิธราชธรรม และอิทธิบาท 4

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2550, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำ ผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยหลักธรรม ดังนี้ คือ ทศพิธราชธรรม พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุธรรม 4 และอิทธิบาท 4

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2553, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่สมบูรณ์แบบมีความเป็นผู้นำโดยสมบูรณ์เป็นบุคคลที่มีคุณค่า อย่างแท้จริงของมนุษยชาติ เป็นผู้สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่สันติสุขและความสามัคคี หรือมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ สัมปยุตธรรม 7 พรหมวิหาร 4 และทศพิธราชธรรม 10

กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554, หน้า 30) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารได้มีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กร โดยใช้อำนาจ หน้าที่และอิทธิพล ในการนำบุคลากรในองค์กรนั้นไปในทางที่ถูกต้อง เหมาะสม และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ขององค์กรนั้นและสังคมเป็นหลัก เป็นที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรได้ว่าเป็นไปมาตรฐานทางด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งอยู่กับความแตกต่างของแต่ละองค์การ สังคมและวัฒนธรรมด้วย

สุเทพ ปาลสาร (2554, หน้า 65) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกผ่านการกระทำในสิ่งต่าง ๆ การติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับจากผู้อื่นในสถานศึกษา

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2556, หน้า 122) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานผ่านการกระทำของบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และส่งเสริมความประพฤติ

ค่านาย อภิปรัชญาสกุล (2557, หน้า 50) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลหนึ่งที่มีต่อบุคคลหนึ่งอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรยึดถือนำมาประพฤติปฏิบัติตามที่กลุ่มกำหนดขึ้น เพื่อส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและสร้างศรัทธาให้เกิดแก่บุคคลอื่นๆ

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 42) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกทั้งด้านการประพฤติและการสื่อสารอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างการยอมรับและความศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ (2560, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมในการโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติตนให้เหมาะสมของผู้นำ ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ การเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์ สามารถทำให้เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรมกับทุกคนได้มีการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมโดยมีภาวะผู้นำทางด้านจริยธรรมตลอดเวลา โดยพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้นำจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดี

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง หมายถึง พฤติกรรมหรือความประพฤติที่แสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา โดยมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่

รัตนา เหลืองงาม (2562, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ค่านิยมหลักการที่ยึดถือจริยธรรมเป็นหลัก โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมตัดสินใจโดยใช้หลักธรรมาภิบาล รวมถึงนำหลักการครองตน ครองคน ครองงาน มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความน่าเชื่อถือ และความเคารพต่อตัวผู้บริหารและองค์กร จนทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา ได้อย่างเหมาะสมถูกต้องตามทำนองคลองธรรม โดยยึดหลักจริยธรรม และประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อ

ผู้ตามจนเกิดความศรัทธาและได้รับการยอมรับ และที่สำคัญก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือสังคม ส่วนรวมจนสามารถนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.3.3. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และทศนิ วงศ์ยีน (2553) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าเป็นการใช้อำนาจหน้าที่บนฐานของคุณธรรมจริยธรรมในแต่ละองค์การ ผู้นำหรือผู้บริหารทุกระดับ คือผู้มีสิทธิอันชอบธรรมที่จะใช้อำนาจทุกรูปแบบเป็นเครื่องมือไปสู่ผลสำเร็จในภาระงานตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความราบรื่นหรือไม่นั้น พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารจะมีอิทธิพลหรือเป็นผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตอบสนองต่อการใช้อำนาจนั้นในลักษณะของความผูกพัน การยินยอมปฏิบัติตามหรือการต่อต้าน ดังนั้นวิธปฏิบัติการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารควรใช้หลักความประพฤติที่ดีงามเกื้อกูลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ความน่าเชื่อถือส่วนบุคคลมาจากลักษณะนิสัยที่ดีและความสามารถ สรุปได้ว่าการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเพื่อบรรลุผลสำเร็จของงานและองค์การ ผู้บริหารต้องได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งความเชื่อถือและความไว้วางใจนี้จะเกิดขึ้นได้จากลักษณะนิสัยที่ดี ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นผู้ใหญ่ ความเป็นที่ไว้วางใจ และความสามารถของผู้บริหาร ผู้ใช้อำนาจหน้าที่เป็นเครื่องมือการบริหารงานบนฐานของคุณธรรมจริยธรรมนั่นเอง

สุธาสนี แม้นญาติ (2554, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ที่ความกล้าหาญของผู้นำในการยึดมั่นค่านิยมหลักเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ผู้นำสามารถจูงใจให้ผู้ตามก้าวข้ามผลประโยชน์ส่วนตน มุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรหรือส่วนรวม อันเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น

ศุภลักษณ์ สุพรรณปราการ (2555, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าเป็นการช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมศีลธรรมอันดีงาม การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดี จึงสามารถส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมโดยตรง

จรัส อติวิทยากรณ์ (2555, หน้า 431) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นความหวัง ของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมต่อครู นักเรียน บุคลากร และชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่อาจปฏิเสธความรับผิดชอบต่อปัญหาด้านคุณธรรมของสังคมของนักเรียนและต่อวิชาชีพครูได้โดยปัญหาที่เกิดขึ้นบางครั้งแม้ยากที่จะชี้วัดได้ว่าอะไรถูกหรือผิด

ควรหรือไม่ควรประพฤติในแง่ของศีลธรรมก็ตาม สังคมปัจจุบันมีความคาดหวังด้านจริยธรรมจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก

1. สถานศึกษาต้องเป็นสถาบันแห่งศีลธรรมที่ช่วยกำหนดบรรทัดฐานของสังคม
2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นต้นแบบด้านศีลธรรม การตัดสินใจใดๆ ต้องอยู่บนเหตุผลค่านิยมทางศีลธรรมเป็นหลักมากกว่าหลักการใด

3. การบริหารสถานศึกษาควรมุ่งสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาอย่างรอบด้านทั้งด้านคุณธรรม ความรู้ และความสุข (ดี เก่ง และมีความสุข) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกซึ่งศีลธรรมทั้งในการปฏิบัติตนประจำวันและในการกำหนดนโยบาย รวมถึงออกแบบโครงสร้างองค์กรให้สะท้อนค่านิยมเชิงจริยธรรม นโยบายและกิจกรรมต่าง ๆ ควรมุ่งส่งเสริมคุณธรรม ความยุติธรรม ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และการแก้ปัญหาแบบชนะร่วมกัน ตลอดจนปลูกฝังค่านิยมการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมิใช่เพียงผู้นำด้านจริยธรรมส่วนบุคคล แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างสถานศึกษาให้เป็น “สถาบันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม” อีกด้วย

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2558, หน้า 126) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าคุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ช่วยในการทำงาน ซึ่งผู้นำจะต้องมีในอุปนิสัยทางจริยธรรมที่เข้มแข็ง 7 ประการ คือ

1. คุณลักษณะส่วนตัวที่เข้มแข็ง เป็นผู้นำที่มีหลักเหตุผลทางจริยธรรมมากกว่าเป็นคนที่มีศีลธรรมในการแก้ปัญหาขัดแย้งด้านจริยธรรมจำต้องมีทักษะความฉลาดทางจริยธรรม ซึ่งจะต้องมีเหตุผลทางจริยธรรมในการตัดสินใจปัญหาทางด้านจริยธรรมต่าง ๆ
2. ความกระตือรือร้นในการทำสิ่งที่ถูกต้อง สิ่งนี้เป็นเสมือนกาวที่ยึดแนวคิดจริยธรรมเข้าด้วยกัน การมีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งที่ถูกต้องแสดงถึงลักษณะของบุคคลที่ไม่เพียงแต่แสดงถึงความสำคัญของพฤติกรรมจริยธรรมเท่านั้น แต่ยังแสดงถึงความยินดีที่จะเผชิญความท้าทายและการตัดสินใจที่ยากเย็น
3. ผู้นำเชิงรุก จะเป็นผู้ที่เข้าใจความต้องการทางสังคมและมีการประยุกต์และแม้แต่พัฒนา “แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ” ของผู้นำเชิงจริยธรรมที่ปรากฏอยู่ในวงการ
4. คำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องมีความรับผิดชอบต่อการสร้างสมดุลของผลประโยชน์ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรจะเล่นบทบาทพลเมืององค์กรได้ดีที่สุด
5. ตัวแบบสำหรับค่านิยมองค์กร ถ้าผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แสดงบทบาทที่จะเป็น แบบอย่างถึงค่านิยมขององค์กรแล้ว ค่านิยมองค์กรที่สื่อสารไปยังพนักงาน ค่านิยมองค์กรที่สื่อสารไปยัง

พนักงานก็จะเป็นเพียงลมปากที่พ่นออกมาเท่านั้น การเป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์กรได้อย่างจริงจัง

6. การตัดสินใจอย่างโปร่งใสและแข่งขัน ความโปร่งใสจะส่งเสริมการเปิดเผยเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและความสามารถในการตั้งคำถามต่อการกระทำและส่งเสริมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เรียนรู้และให้ข้อเสนอแนะต่อสิ่งที่องค์กรจะกระทำ

7. ผู้จัดการที่มีความสามารถในการมองภาพรวมของวัฒนธรรมจริยธรรมและมองจริยธรรมเป็นองค์ประกอบเชิงกลยุทธ์ของการตัดสินใจเช่นเดียวกับการตลาด การผลิต การเงิน เป็นต้น

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559, หน้า 182) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์กร เนื่องจากผู้บริหารที่ยึดมั่นในจริยธรรมมักได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้คนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ผู้นำลักษณะนี้จะเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และการเคารพผู้อื่น อีกทั้งยังมีความกล้าหาญ มีอิทธิพล และสามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้นำเชิงจริยธรรมยังมีบทบาทสำคัญในการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมในองค์กร พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามผ่านการยกย่อง รางวัล และการใช้บทลงโทษอย่างเหมาะสม

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 38) ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่าเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับสถานศึกษา เพราะว่าเป็นรากฐานในการตัดสินใจของผู้นำที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาจะส่งผลต่อผลลัพธ์ประสิทธิภาพขององค์กร

หงษา วงศ์จำปา (2560, หน้า 20-21) ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่ามีความสำคัญเนื่องจากผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถใช้อำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามไปในทางที่ถูกต้องดีงาม คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับมาตรฐานทางด้านจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2560, หน้า 60) ได้กล่าวว่า การบริหารงานด้วยหลักคุณธรรมและจริยธรรมส่งผลประโยชน์ทั้งต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคม โดยสรุปได้ ดังนี้

1. สร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน นำไปสู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงทางวิชาชีพ
2. ได้รับการยกย่องและความเคารพจากผู้บังคับบัญชา
3. มีชีวิตในสังคมอย่างปลอดภัยและมีความสุข เนื่องจากล้อมรอบด้วยผู้ที่ให้ความรักและนับถือ
4. ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและสังคม
5. องค์กรหรือหน่วยงานได้รับความร่วมมือและสนับสนุนจากประชาชนและชุมชนในการพัฒนาอย่างเต็มที่

6. ส่งเสริมสันติสุขและความเจริญก้าวหน้าของสังคมและชุมชน เนื่องจากสมาชิกมีคุณธรรมและจริยธรรม

พระมหาตม ธีรมาทินโน (2563) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อการปกครองบุคคลเป็นอันมาก เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่างๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ ช่วยประสานความขัดแย้งภายในหน่วยงาน ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร และเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน

วันเฉลิม รูปสูง (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์กร เนื่องจากเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจและการปฏิบัติที่ตั้งอยู่บนหลักคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ มีสำนึกในหน้าที่ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กร อีกทั้งยังสามารถสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือจากผู้ตามได้อย่างสมірใจ ส่งผลให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความไว้วางใจระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาความดี ความถูกต้อง และยกระดับมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

พระครูชัยรัตนการ (2565, หน้า 319) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการดำเนินงานขับเคลื่อนไปข้างหน้าตามวัตถุประสงค์ ต้องมีการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม คุณธรรมจริยธรรมเป็นลักษณะของความดี ถ้าผู้บริหารมีความดีมีคุณธรรมจริยธรรมก็จะได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับเป็นการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น การบริหารงานนอกจากจะวางระบบการบริหารงานที่ดีแล้ว ยังต้องพยายามสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจมีทั้งทางบวกและทางลบ เช่น การให้รางวัล หรือการลงโทษ เป็นต้น แต่ในความเป็นจริงในการสร้างแรงจูงใจที่ดีที่สุดคือการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าได้ปฏิบัติหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม ถ้าผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม และมีกัลยาณมิตร ก็จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ถ้าการบริหารไม่ว่าระดับใดหรือฝ่ายใดก็ตามยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ไม่โลภ ไม่อยากได้ ในสิ่งที่ไม่ควรได้ เมื่อมีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริตแล้ว ผลงานต้องเกิดขึ้นและคุ้มค่ามากที่สุด

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานองค์กรซึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถประพาดิตนให้เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมต่อผู้ตามเพื่อทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ ช่วยให้ผู้ที่เป็นผู้นำสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติโดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมอันดีงาม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพเกิดการเสริมแรงในการเลียนแบบพฤติกรรมที่มีจริยธรรมนั้นตามหลักของจรรยาบรรณ เพื่อก่อให้เกิด

ประโยชน์ต่อองค์การโดยส่วนรวม และทำให้เกิดการบริหารจัดการที่มุ่งเน้น ในองค์การนั้นที่มี จริยธรรมแบบถาวร จนทำให้องค์การนั้นบรรลุเป้าหมาย

2.3.4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีพื้นฐานมาจากแนวคิด ทฤษฎีทางจริยธรรมมีความหลากหลาย ทั้งจากมุมมองของนักปรัชญา และนักจริยศาสตร์ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพิจารณาหลักคุณธรรมและ จริยธรรม ทฤษฎีทางจริยธรรมเชิงจริยศาสตร์ แต่ละทฤษฎีจริยธรรมเชิงจริยศาสตร์ มีสาระสำคัญซึ่ง จำเริญรัตน์ เจือจันทร์ (2558, หน้า 35) นักวิชาการและผู้แต่งหนังสือจริยศาสตร์ ทฤษฎีจริยธรรม สำหรับนักบริหารการศึกษา ได้นำมาสรุปเป็นแนวทางเพื่อประยุกต์ใช้ และผู้วิจัยได้เลือกแนวคิด ทฤษฎีที่สามารถนำมาใช้กับการศึกษาวิจัย ซึ่งพอสรุป ได้ดังนี้

ทฤษฎีจริยธรรมตามแนวจริยศาสตร์

1) ทฤษฎีจริยศาสตร์ของ อริสโตเติล (Aristotle) อริสโตเติล มองว่าคุณธรรมจริยธรรมทำ ให้มนุษย์มองเห็นแต่สิ่งที่มีคุณค่าเป็นลักษณะคุณธรรมเชิงพุทธิปัญญา ซึ่งเกิดจากการเรียนการสอน การได้รับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและคุณธรรมจริยธรรมที่เกิดจากพฤติกรรมที่อยู่ในธรรมชาติ ของมนุษย์ ต้องอาศัยการอยู่ร่วมกัน ประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องร่วมกันคุณธรรมจริยธรรมจะต้อง มีลักษณะสภาวะความเป็นกลาง ความดีหรือลักษณะทางสายกลางเป็นสิ่งที่ทำได้ยากเพราะต้องสลัด สิ่งที่ดีอยู่ทีปลายทั้งสองด้านที่เป็นความเข้มข้นและความอ่อนต้อยออกเสียก่อนการทำได้ก็จะเข้าถึง ความดี ความดีที่ อริสโตเติล กล่าวถึง คือ การอยู่ดี ทำดีและชีวิตประสบความสำเร็จโดยมุ่งหวังให้ทุก อย่างเป็นไปตามสภาวะการณ์หรือเป็นไปตามธรรมชาติอย่างแท้จริง หลักทฤษฎีทางจริยธรรมของ อริสโตเติล สามารถนำมาปรับใช้กับการบริหารการศึกษาได้เป็นอย่างดีโดยเฉพาะหลักการว่าด้วยความดี ความสุขและทางสายกลาง เป็นต้น การนำมาใช้เพื่อปลูกฝังให้นักเรียน ครู อาจารย์ ผู้ได้บังคับบัญชาให้ฝึกฝนในความดีก็จะทำให้สังคมมีความสงบสุข

2) ทฤษฎีสัมพัทธนิยมทางจริยธรรมยึดถือว่าหลักการทางจริยธรรมทั้งหลายขึ้นอยู่กับ การยึดถือของสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ กลุ่มบุคคลในสังคมอื่นอาจจะไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง การยึดถือของคนในสังคมมีพื้นฐานมาจากวัฒนธรรม ประเพณี วิถีประชาวิถีทางชีวิต ซึ่งยึดถือ ปฏิบัติสืบทอดกันมาช้านาน ดังนั้นจริยธรรมของสังคมนั้นจึงเป็นเรื่องปรากฏต่อสายตาของผู้ยึดถือซึ่ง เป็นสิ่งที่ในสังคมนั้นยึดถือร่วมกับการยึดถือจริยธรรมแบบสัมพัทธนิยมอาจจะมึลักษณะของการ ตัดสินใจด้วยตนเองหรือให้กลุ่มคนในสังคมเป็นผู้ตัดสินซึ่งถือว่าเป็นข้อยุติไม่สามารถโต้แย้งได้ ซึ่งไม่ อาจนำเอาแนวความคิดของสังคมอื่น ๆ มาเป็นข้อโต้แย้งได้ เพราะการตัดสินใจของกลุ่มคนในสังคม เป็นความตั้งใจ แม้ว่าจะเกิดจากความไม่เข้าใจหรือก่อให้เกิดอันตรายก็ตามก็ถือว่าเป็นสิทธิอันชอบ

ธรรมของสังคมนั้นในเวลานั้น นักบริหารจึงต้องมีความระมัดระวังที่จะต้องมีการจริยธรรมบนฐานความคิดที่ถูกต้อง

3) ทฤษฎีอรรถประโยชน์นิยมเชิงการกระทำ ของ John Stuart Mill ที่อาจสรุปได้ว่าหลักทฤษฎีพื้นฐานทางจริยธรรม คือ การกระทำทั้งหลายเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ในเมื่อเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความสุข และการกระทำจะเป็นสิ่งผิดถ้าจะก่อให้เกิดสิ่งตรงข้ามกับความสุข คำว่าสุข หมายถึงเกิดความพึงพอใจและ ปราศจากทุกข์ คำว่าไม่มีความสุข (อสุข) ได้แก่ ความทุกข์และขาดเสีย ซึ่งความสุข ทฤษฎีนี้เป็นกิจกรรมที่มนุษย์ พยายามทำในสิ่งที่เป็ประโยชน์ที่สุด และพยายามตัดสินใจการกระทำว่าดีหรือชั่ว โดยถือเอาการกระทำที่ให้ ความสุขมากที่สุดแก่คนจำนวนมากที่สุด ถือว่าเป็นการกระทำดี (จำเรญรัตน์ เจือจันทร์, 2558)

4) ทฤษฎีสุขนิยม เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าความสุขเป็นสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับมนุษย์ ดังนั้น สิ่งที่ดีคือสิ่งที่พาไปสู่ความสุขและแนวทางในการนำไปสู่ความสุขตามทัศนะของสุขนิยมนี้เน้นไปที่ความสุขที่สัมผัสได้อย่างเป็นรูปธรรม บุญมี แท่นแก้ว (2558, หน้า 44) กล่าวว่า ความสุขที่เป็นจุดหมายของชีวิตตามความเชื่อนี้แบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ

ประการที่หนึ่ง ความสุขส่วนตัว ได้แก่ ความสุขที่เน้นตัวเองเป็นสำคัญและให้คุณค่าของสิ่งนั้นมากที่สุด ความสุขส่วนนี้ได้จากการสัมผัสถูกต้องด้วยอวัยวะสัมผัส เช่น ตา หู ฟัง จมูก ได้กลิ่น ลิ้นรับรส และผิวหนังรับความรู้สึก

ประการที่สอง ความสุขส่วนรวม ได้แก่ ความสุขที่เน้นคนส่วนรวมเป็นสำคัญ การแสดงพฤติกรรมที่คนส่วนใหญ่กระทำจึงเป็นสิ่งที่ดี เพราะเป็นการช่วยให้สังคมมีความสุขด้วย หลักธรรมที่สุขนิยมนำเสนอว่าเป็นความดีสูงสุดและเป็นแนวทางที่นำไปสู่ความสุขหลายประการ เช่น ทางสายกลาง อริยทรัพย์ เบญจศีลเบญจธรรม มงคลชีวิต บุญกิริยาวัตถุ อิทธิบาทอริยทรัพย์ เป็นต้น จำเรญรัตน์ เจือจันทร์ (2558, หน้า 60)

5) ทฤษฎีจริยธรรมของคานท์ (Kant) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงคุณค่าของการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม ว่าต้องเป็นเจตนาที่ดีและเกิดจากความตั้งใจจริง หรือมีมูลเหตุที่จูงใจให้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยเริ่มจากเหตุการณ์จูงใจที่ดีจะเป็นเงื่อนไขในการกระทำดีและผลจากการกระทำดีนั้นจะเป็นผลดีและมีประโยชน์ การกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นหลักสากล เป็นลักษณะของ การกระทำตามหน้าที่และการให้ความเคารพยำเกรง มีเงื่อนไขและมีความเด็ดขาด โดยใช้คติบท (Maxim) เป็นลักษณะการบรรยายการกระทำเชิงอัตนัยโดยมีพื้นฐานที่ดี และมีความรู้สึกแ่งด้วยเจตนาดีเสมอ ตามหลักการของคานท์ ผู้บริหารจะต้องทำตามหน้าที่บริหารการศึกษาให้ก่อประโยชน์ต่อบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ในด้านการศึกษา และสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ต้องรู้ว่าหน้าที่ของตนคืออะไร

6) ทฤษฎีแบบแผนของรอสส์ (Ross) เป็นแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับหน้าที่จะเป็นหลักเด่นสำคัญที่ต้องพิจารณาก่อน โดยกำหนดให้หน้าที่เป็นเงื่อนไขซึ่งผูกพันกับข้อเท็จจริง ถือว่าเป็นหน้าที่ที่

ต้องกระทำโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น ความซื่อสัตย์การชดใช้ ความกตัญญู ความยุติธรรม เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องมีการจัดลำดับความสำคัญและตรวจสอบการกระทำว่าตกอยู่ในรายการใด ดังนั้น การได้ประโยชน์จากการกระทำ การพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมการมีเจตนาที่จะไม่ทำร้ายผู้อื่น ความมีเมตตา กรุณาและความพยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้อื่นได้รับความทุกข์ ดังนั้นการกระทำที่ถูกต้อง คือ การกระทำตามหน้าที่โดยเฉพาะในกรณีที่ไม่มีทางเลือก แต่ถ้ามีทางเลือกก็ต้องจัดลำดับทางเลือกที่ให้ประโยชน์สูงสุดเป็นอันดับแรกในการกระทำ

7) ทฤษฎีอาเวค เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึง จริยภาษา เนื่องจากมนุษย์ใช้ภาษาเป็นเครื่องมือสะท้อนความคิดและอารมณ์ ความสำคัญของจริยภาษาจึงเป็นภาษาที่แสดงถึงจริยธรรม การออกคำสั่ง คำขอร้อง ทั้งที่เป็นภาษาเขียนและภาษาพูดต่างแฝงด้วยอารมณ์ทั้งสิ้น ดังนั้นการแสดงออกจึงเป็นความรู้สึกของผู้สื่อสารซึ่งอาจจะไม่เกี่ยวกับข้อเท็จจริงและไม่ยังสามารถแยกภาษาและการกระทำออกจากกันได้

ดังนั้นผู้บริหารต้องตระหนักว่า อารมณ์ของบุคคลต่อสถานการณ์ในขณะนั้นจึงมีทั้งทางบวกและทางลบในประเด็นเดียวกัน ถ้าเห็นเหตุการณ์ในทางลบ การตัดสินใจจริยธรรมโดยอาศัยภาษาที่แสดงอารมณ์ ก็จะใช้ภาษาแสดงอารมณ์ชักชวนให้คนอื่นหยุดการกระทำนั้น แล้วผลของการกระทำก็เป็นความดี การแสดงอารมณ์ในทางบวกต่อสิ่งใดก็จะเกิดอารมณ์ดีต่อสิ่งนั้นเพราะความเชื่อและความรู้สึกทางอารมณ์เป็นสิ่งแยกกันไม่ออกจึงทำให้เกิดอารมณ์ที่รุนแรงต่อสิ่งที่ไม่ดีและสิ่งที่ดีได้เสมอ ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคล

2.3.5. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ จากการศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ที่ให้ความหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการต่างๆ ไว้ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้กำหนด องค์ประกอบของจริยธรรม ที่เป็นรากฐานของพฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้รวม 11 ด้าน ดังนี้

- 1) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติภารกิจด้วยความพากเพียร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักความเป็นจริง ทั้งทาง กาย วาจา และใจ ต่อตนเองและผู้อื่น

3) ความมีเหตุผล (Rationality) หมายถึง การใช้วิจารณญาณไตร่ตรองอย่างรอบคอบ โดยไม่หลงเชื่อข้อมูลที่ขาดการตรวจสอบ และมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ

4) ความกตัญญูทวาทิ (Gratitude) หมายถึง การตระหนักในคุณความดีของผู้อื่น และแสดงออกถึงการตอบแทนบุญคุณอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ

5) การรักษาระเบียบวินัย (Discipline Adherence) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณ หลักศีลธรรม กฎระเบียบ และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

6) ความเสียสละ (Selflessness) หมายถึง การละเว้นจากความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และการให้หรือแบ่งปันทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นกำลังกาย ทรัพย์สิน หรือสติปัญญาแก่ส่วนรวม หรือผู้อื่น

7) ความสามัคคี (Unity) หมายถึง การร่วมมือประสานใจเป็นหนึ่งเดียว ในการขับเคลื่อนกิจกรรมหรือภารกิจ โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม เป็นสำคัญยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตน

8) การประหยัด (Economy) หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และลดความสูญเปล่า

9) ความยุติธรรม (Justice) หมายถึง การปฏิบัติที่เที่ยงตรงเป็นกลาง และดำเนินการโดยอาศัยการอ้างอิงที่ สอดคล้องกับเหตุผลและข้อเท็จจริง

10) ความอุตสาหะ (Diligence) หมายถึง ความเพียรพยายามอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ภารกิจต่าง ๆ สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้อย่างสมบูรณ์

11) ความเมตตากรุณา (Compassion and Mercy) หมายถึง ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น และการมีความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่กำลังประสบปัญหาหรือความยากลำบาก

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าเป็นพฤติกรรมนำทางที่ผู้บริหารแสดงออก เพื่อสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ขณะเดียวกันก็มุ่งเน้นการขับเคลื่อนให้ องค์กรบรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ ประพฤติตนให้เป็นที่ยึดถือและไว้วางใจได้ 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ แสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการดำเนินการ 3) การแสดงออกถึงความเคารพ ให้เกียรติและยอมรับในคุณค่าของบุคคลอื่น รวมถึงสิทธิและความแตกต่างหลากหลาย 4) การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดี มีส่วนร่วมและการกระทำเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมหรือชุมชนรอบข้างอย่างเหมาะสม และ 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม ตัดสินใจและการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเที่ยงตรง เป็นกลาง โดยยึดหลักเหตุผลและข้อเท็จจริงเป็นสำคัญ

กนกกร และคณะ (2556) ได้จำแนกองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความรับผิดชอบ 2) ความยุติธรรม 3) ความไว้วางใจ 4) อุปนิสัยใจคอ และ 5) การมอบอำนาจ

ญาตา กรุณากร (2558) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบไปด้วย 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความรับผิดชอบ 4) ถือประโยชน์ต่อส่วนรวม

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 59) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องประกอบไปด้วย 1) ความยุติธรรม 2) ความไว้วางใจ 3) การปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัย 4) ความรับผิดชอบ และ 5) การถือประโยชน์ส่วนรวม

สุทธิพงษ์ ทะกอง (2560) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมมีองค์ประกอบสำคัญทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรม 2) ความยุติธรรม 3) ความซื่อสัตย์ และ 4) ความเมตตาเอื้ออาทร

คำพร กองเตย (2560, หน้า 38) ได้ทำการศึกษาวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้สรุปองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความเคารพ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความซื่อสัตย์

ชนิษฐ์ณิชา ทองสุข (2560, หน้า 69) ได้ทำการศึกษาวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ จำนวน 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความจงรักภักดี (loyalty) 2) ความยุติธรรม (justice) 3) ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) 4) ความซื่อสัตย์ (integrity) 5) ความน่าเชื่อถือ (credibility) 6) การสะท้อนคิด (reflection thinking) 7) ความรับผิดชอบ (responsibility) 8) วิสัยทัศน์ (vision)

วิภาวดี อินทร์ดวง (2561, หน้า 34) ได้ทำการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้สรุปองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผู้บริหารควรแสดงออก ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความยุติธรรม (Fairness) การแสดงออกถึงความเที่ยงตรง เป็นกลาง และการตัดสินใจตามหลักเหตุผลและข้อเท็จจริง 2) ด้านความไว้วางใจ (Trust) การประพฤติปฏิบัติที่สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และเป็นที่ยังพาดได้ 3) ด้านความเคารพ (Respect) การให้เกียรติ ยอมรับในสิทธิและความเป็นบุคคลของบุคลากรอย่างเท่าเทียม 4) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติภารกิจ และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการดำเนินการในองค์กร 5) ด้านความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) มีส่วนร่วมและการกระทำเพื่อประโยชน์สาธารณะของสถานศึกษาและชุมชน

ณัฐริตา นิมพันธ์ (2562, หน้า 28) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครสวรรค์ เขต 1 โดยสรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความเอื้ออาทร 4) ความไว้วางใจ และ 5) ความเคารพ

Brown and Treviño (2005) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความไว้วางใจ 3) ความยุติธรรม 4) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

Karakose (2007) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นลักษณะการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม ซึ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาและความไว้วางใจในองค์กร โดยผู้นำเชิงจริยธรรมควรมีคุณลักษณะสำคัญ 9 ประการ ได้แก่ 1) คำนึงถึงเป้าหมายในการทำงาน 2) พัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง 3) สร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม 4) ความไว้วางใจ 5) ความรับผิดชอบ 6) ความเคารพในศักดิ์ศรีของผู้อื่น 7) ความยุติธรรม 8) ความเอื้ออาทรและห่วงใย และ 9) ความเป็นพลเมืองดี

Josephson (2009) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและค่านิยมทางจริยธรรม ซึ่งสะท้อนผ่านการบริหารงานอย่างมีความรับผิดชอบ โปร่งใส และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมออกเป็น ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ (trust) 2) ความเคารพ (Respect) 3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 4) ความยุติธรรม (Fairness) 5) ความเอื้ออาทร (Caring) 6) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

Henry, K. (2009) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผลจากความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมสองประการ ได้แก่ การยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรม และความกล้าที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานนั้น โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมควรมีองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ดังนี้ 1) ความรับผิดชอบ 2) ความยุติธรรม 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การมอบอำนาจ 5) การวางแผนอย่างเป็นระบบ และ 6) การมีคุณธรรม

Northouse (2013) ได้กล่าวว่า หลักการของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 5 ประการ ได้แก่ 1) ความเคารพผู้อื่น 2) การเห็นประโยชน์ของผู้อื่นหรือการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 3) ความยุติธรรม 4) ความซื่อสัตย์ 5) การเอาใจใส่ต่อประโยชน์ของผู้อื่น

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยทั้งหลายที่ได้กล่าวมาในด้านขององค์ประกอบจะพบได้ว่า มีเนื้อหาสาระสำคัญส่วนใหญ่ที่คล้ายคลึงกัน และแต่ละทฤษฎีนั้นได้มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำ

เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ ดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2550), กนกกร และคณะ (2556), สุธิพงษ์ ทะกอง (2560), ญาตา กรณากร (2558), หนูไกร มาเชค (2559), สุเทพ ปาลสาร (2564), คำพร กองเตย (2560), ขนิษฐา ทองสุข (2560), วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561), ณัฐธิดา นิ่มพันธ์ (2562), Brown and Treviño (2005), Josephson (2009), Karakose (2007), Norhouse. (2013), Henry, K. (2009)

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	กนกกร และคณะ (2556)	สุธิพงษ์ ทะกอง (2560)	ญาตา กรณากร (2558)	หนูไกร มาเชค (2559)	สุเทพ ปาลสาร (2564)	คำพร กองเตย (2560)	ขนิษฐา ทองสุข (2560)	วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561)	ณัฐธิดา นิ่มพันธ์ (2562)	Brown and Treviño	Josephson (2009)	Karakose (2007)	Nortouse (2013)	Henry, K. (2009)	รวมความถี่	ลำดับที่
1) ความรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	11	2
2) การรักษาระเบียบวินัย	✓				✓											2	
3) ความซื่อสัตย์	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓			✓		9	3
4) ความเสียสละ	✓															1	
5) ความกตัญญูกตเวที	✓															1	
6) ความมีเหตุผล	✓															1	
7) การประหยัด	✓															1	
8) ความยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15	1
9) ความสามัคคี	✓															1	
10) ความเมตตากรุณา	✓															1	
11) ความอดุสาหะ	✓															1	
12) ความไว้วางใจ		✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			9	4
13) อุปนิสัยใจคอ		✓														1	
14) การมอบอำนาจ		✓														1	
15) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น											✓			✓		2	

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	กนกกร และคณะ (2556)	สทธิพงษ์ ทะกะอง (2560)	ณัฏฐา กรณการ (2558)	หนักร มาเขต (2559)	สเทพ ปาลสาร (2564)	คำพร กองเตย (2560)	ชินัญญิณีชา ทองสุข (2560)	วิภาวดี อินทร์ดวง (2561)	ณัฏฐิดา นิยมพันธ์ (2562)	Brown and Treviño	Josephson (2009)	Karakose (2007)	Nortouse (2013)	Henry, K. (2009)	รวมความถี่	ลำดับที่
16) ความเคารพนับถือ						✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		7	5
17) ความเป็นพลเมืองดี						✓			✓			✓	✓			4	
18) ความเอื้ออาทร			✓							✓		✓	✓			4	
19) ความผูกพันต่อองค์กร								✓								1	
20) วิสัยทัศน์								✓								1	
21) การดูแลเอาใจใส่														✓		1	
22) การเป็นแบบอย่าง			✓													1	
23) ถือประโยชน์ส่วนรวม				✓	✓											2	
24) การมุ่งผลสัมฤทธิ์										✓						1	

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์ทั้งหมด 24 องค์ประกอบ ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากคุณลักษณะที่มีความถี่สูง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความยุติธรรม
2. ความรับผิดชอบ
3. ความไว้วางใจ
4. ความซื่อสัตย์
5. ความเคารพนับถือ

1) ความยุติธรรม

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความยุติธรรม ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผลไม่ลำเอียง

สุเทพ ปาลสาร (2553) อธิบายว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านความยุติธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติด้วยความตรงไปตรงมา จริ่งใจ โปร่งใส และไม่คดโกง ทั้งต่อองค์กรและผู้อื่น 2) ความซื่อตรง หมายถึง การปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเสมอภาคและสม่ำเสมอ โดยยึดมั่นในค่านิยมและจริยธรรมที่สังคมยอมรับ พร้อมประเมินและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) การรักษาสัญญา หมายถึง การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเที่ยงตรง ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ 4) ความจงรักภักดี หมายถึง ความทุ่มเทและความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ ตลอดจนการมีส่วนร่วมและใส่ใจต่อกิจการของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า12-13) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง เป็นกลาง และเที่ยงธรรม โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) การตัดสินใจด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง คือ การพิจารณาและตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นกลาง เปิดเผย โปร่งใส และมีการรวบรวมสารสนเทศอย่างรอบด้านเพื่อประกอบการตัดสินใจ 2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง คือ การตัดสินใจที่ปราศจากอคติและผลประโยชน์ส่วนตน มีเหตุผลรองรับ และไม่ลำเอียงต่อบุคคลหรือสถานการณ์ใด 3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง คือ การยึดหลักความถูกต้องและความเป็นธรรม พร้อมกล้าที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดอย่างรวดเร็วและเหมาะสม

ชนิษฐ์ณิชา ทองสุข (2560, หน้า74) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกระทำที่เคารพสิทธิของผู้อื่นและการไม่ยอมทำความชั่ว ต่อผู้อื่น

คำพร กองเตย (2560, หน้า43) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการด้วยความเป็นกลาง และมีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ 2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ 3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเที่ยงธรรมเป็นกลาง ไม่มีความลำเอียงหรือไม่มุ่งแค่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง ไม่เอารัดเอาเปรียบต่อผู้อื่น และเน้นการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง และมีคุณธรรมจริยธรรม

ณัฐธิดา นิมพันธ์ (2562, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ลักษณะสำคัญของผู้นำที่ตระหนักถึงคุณค่าความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น เคารพสิทธิและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลบนพื้นฐานของเหตุผลและความเที่ยงธรรม ผู้นำที่มีความยุติธรรมจะประพฤติปฏิบัติอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ปราศจากอคติในการตัดสินใจ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง

เท่าเทียม มอบรางวัลและการยอมรับอย่างเป็นธรรม รวมทั้งแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการที่รอบคอบและมีระบบ

Karakose (2007) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ โดยเฉพาะด้าน ความยุติธรรมของผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความเป็นกลางและตรงไปตรงมา 2) การปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้องและเท่าเทียม 3) การให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค และ 4) การแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการที่เป็นระบบและโปร่งใส

Josephson (2009) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม (Fairness) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่ยึดหลักความเสมอภาค ความไม่ลำเอียง ความได้สัดส่วน ความตรงไปตรงมา และการมีกระบวนการที่เหมาะสม โดยประกอบด้วย 3 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) การตัดสินใจบนพื้นฐานของกระบวนการที่ถูกต้องและเหมาะสม 2) การตัดสินใจอย่างเป็นกลาง ปราศจากอคติ และ 3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้องและเที่ยงธรรม

Brown (2007) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารมีบทบาทเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร โดยผู้นำเชิงจริยธรรมต้องมีความยุติธรรม สามารถอธิบายการตัดสินใจอย่างมีหลักการต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้เหตุผลบนพื้นฐานของความถูกต้อง และมีความเป็นกลางตรงไปตรงมา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความยุติธรรม

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลและความถูกต้อง ตามหลักการมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันบนพื้นฐานของความเที่ยงธรรม ไม่ใช้ความลำเอียงในการพิจารณาผลงานหรือการให้รางวัลแก่บุคลากรในสถานศึกษา เคารพสิทธิส่วนบุคคล และความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน ยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงานในสถานศึกษาเสมอ และตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อความถูกต้องเป็นธรรมในการบริหารสถานศึกษา

2) ความรับผิดชอบ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความรับผิดชอบ ไว้ดังนี้

สุเทพ ปาลสาร (2555) ได้กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ 2) ความพยายามมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และ 3) การควบคุมตนเอง

หนูไกร มาเขต (2559) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตระหนักถึงหน้าที่ของตนอย่างแท้จริง ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุผลอย่างมีคุณภาพ พร้อมทั้งสามารถควบคุมตนเองในการ

ดำเนินงาน ทั้งนี้ ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 3 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ยอมรับผลจากการกระทำของตน ไม่โยนความผิดให้ผู้อื่น และทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร 2) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การทำงานด้วยความมุ่งมั่น อดทน และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค แสวงหาวิธีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีความรอบคอบและใส่ใจในคุณภาพของการปฏิบัติหน้าที่ 3) การควบคุมตนเอง หมายถึง การประพฤติและแสดงออกอย่างมีสติ ไม่ถูกครอบงำด้วยอารมณ์หรือความโลภ พอใจในสิ่งที่ตนมี ไม่มุ่งแข่งขันเพื่อเอาชนะผู้อื่น และสามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยความสงบนิ่งและมีเหตุผล

ชนิษฐ์นิชา ทองสุข (2560, หน้า 92) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการตระหนักและยอมรับในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริงและเต็มศักยภาพ ทั้งยังพร้อมรับผลจากการกระทำของตนเองไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย ผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบย่อมแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่น ซื่อสัตย์ และมีความเป็นมืออาชีพในการดำเนินงาน เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและผู้เกี่ยวข้อง

คำพร กองเตย (2560, หน้า 53) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติด้วยการมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 41) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรม ด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบไปด้วย การเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำเป็นสิ่งสำคัญ เป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงาน ดังความรับผิดชอบแต่ละด้าน ได้แก่ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ

Josephson (2009) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักและยอมรับต่อผลของการตัดสินใจและการกระทำของตน โดยยึดมั่นในหลักจริยธรรมเพื่อดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมายและคุณค่า ผู้ที่มีจริยธรรมด้านความรับผิดชอบจะมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) การปฏิบัติอย่างมีความรับผิดชอบและตรวจสอบได้ 2) ความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน และ 3) การรู้จักควบคุมและยับยั้งตนเอง

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยให้ความสำคัญและดูแลความต้องการของครูนักเรียนอย่างทั่วถึง ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการพัฒนา

สถานศึกษา และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนการยอมรับผลการกระทำของตนเองและพร้อมปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น พยายามทำงานให้เสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด และแสดงความเอาใจใส่และจดจ่อในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

3) ความไว้วางใจ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความไว้วางใจ ไว้ดังนี้

กนกกร และวัลภา. (2556) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทยจะต้องมีความน่าไว้วางใจ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความซื่อตรง 3) ความจงรักภักดี 4) เชื่อถือได้ไว้วางใจได้

หนูไกร มาเชค (2559, น. 55-62) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งสะท้อนผ่านพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ ความซื่อตรง การรักษาสัญญา และความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคม โดยมีองค์ประกอบย่อยดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติด้วยความจริงใจ โปร่งใส ไม่หลอกลวงหรือคดโกง และเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา 2) ความซื่อตรง หมายถึง การปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเสมอภาค ไม่ประจบสอพลอ ยึดมั่นในหลักจริยธรรมและค่านิยมที่ถูกต้อง พร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3)การรักษาสัญญา หมายถึง การยึดมั่นในคำพูดและข้อตกลง ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเที่ยงธรรม ไม่บิดเบือนหรือหลีกเลียงความรับผิดชอบ 4) ความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคม หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและมุ่งมั่น ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตน และมีจิตสำนึกในการสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม

คำพร กองเตย (2560, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความซื่อตรง ความจงรักภักดี การให้เกียรติและเคารพตนเอง

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 38) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นพฤติกรรมแสดงออกด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความตรงไปตรงมา มีความคงเส้นคงวา ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติ ประพฤติปฏิบัติทำให้บุคลากรไว้วางใจ มีความน่าเชื่อถือในการบริหารงานด้วยความจริงใจ

ณัฐริดา นิมพันธ์ (2562, หน้า 33) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง เป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำที่สะท้อนถึงความเชื่อมั่นและความศรัทธาที่ผู้นำมีต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้นำจะต้องสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน และแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจภายในองค์กร

Karakose (2007) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศแห่งการพัฒนา โดยผู้นำที่มีจริยธรรมจะปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความเป็นธรรม

ไม่ลำเอียง ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ให้รางวัลตามผลงานอย่างเสมอภาค และแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการที่เป็นระบบ

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรอย่างสร้างสรรค์จนเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจ มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความเป็นผู้นำสูง ตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ สามารถแก้ไขปัญหา และตัดสินใจในเรื่องสำคัญได้อย่างดี เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อการบริหารงานสถานศึกษา และมีความจริงใจที่จะปกป้องบุคลากร เมื่อถูกกล่าวหาอย่างไม่เป็นธรรม

4) ความซื่อสัตย์

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความซื่อสัตย์ ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริงทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น

ชนิษฐ์นิชา ทองสุข (2560) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยยึดมั่นในความตรงไปตรงมาทั้งทางกาย วาจา และใจ ต่อตนเอง ผู้อื่น และต่อการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งรักษาคำมั่นสัญญาอย่างต่อเนื่อง

คำพร กองเดช (2560) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน แสดงความจริงใจกับผู้อื่น และไม่ประพฤติในทางคดโกงหรือหลอกลวง โดยมีตัวบ่งชี้สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง 2) ความโปร่งใสในการทำงาน 3) ความจริงใจกับผู้อื่น และ 4) การไม่กระทำการคดโกงหรือหลอกลวง

ณัฐธิดา นิมพันธ์ (2562, หน้า 31) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง และความดีงาม โดยปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายอย่างเคร่งครัด ครอบคลุมทั้งด้านกาย วาจา และจิตใจ มีความจริงใจ เปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้อง โปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติตามผลประโยชน์ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง รวมทั้งรับรู้หน้าที่ของตนและปฏิบัติด้วยความถูกต้องสมบูรณ์

Josephson Institute of Ethics (2009) ได้กล่าวว่า ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความไว้วางใจ ซึ่งผู้ที่มีความไว้วางใจจะมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีความซื่อสัตย์ 2) มีความซื่อตรง 3) เป็นผู้รักษาสัญญา และ 4) มีความจงรักภักดี

Kanokorn et al. (2013) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทยจะต้องมีความไว้วางใจได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความซื่อตรง 3) ความจงรักภักดี และ 4) เชื่อถือได้ไว้วางใจได้

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารแสดงออกถึง ประพฤติตนอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบและกฎหมายของ ทางราชการอย่างเคร่งครัด รักษาสัญญา วาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดในการสื่อสารกับบุคลากรตัดสินใจ อย่างเที่ยงธรรมโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของบุคลากรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง บริหารงานด้วยความ โปร่งใสตรวจสอบได้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

5) ความเคารพนับถือ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความเคารพนับถือ ไว้ดังนี้

สุเทพ ปาลสาร (2555, น. 109-120) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ในด้านความเคารพนับถือ มีองค์ประกอบดังนี้ 1) ความสุภาพ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารที่แสดงออกด้วยความสุภาพ เห็นอกเห็นใจ ให้เกียรติและเคารพผู้อื่น โดยมีมารยาทและการ วางตัวเหมาะสมตามวัฒนธรรมอันดีของสังคม 2) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี หมายถึงการประพฤติที่ มุ่งรักษาเกียรติของตนเอง เคารพสิทธิและยอมรับความสามารถของผู้อื่น ดำรงตนอยู่ในกรอบของ ความถูกต้อง ขอบธรรม และไม่กระทำการที่ขัดต่อหลักกฎหมายหรือศีลธรรม 3) การยอมรับผู้อื่น หมายถึง การเปิดกว้างทางความคิด ยอมรับความคิดเห็น ความเชื่อ และทัศนคติที่แตกต่าง โดยไม่ ตัดสินผู้อื่นจากลักษณะภายนอกหรือพฤติกรรมที่ปรากฏเท่านั้น

หนูไกร มานเชต (2559, น. 92-83) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเคารพนับถือ มีองค์ประกอบดังนี้ ได้แก่ 1) ความสุภาพ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ เกรงใจ เห็นอกเห็นใจ และยึดมั่นในหลัก ความยุติธรรม 2) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี หมายถึง การดำรงตนอย่างโปร่งใส ให้เกียรติและเคารพ สิทธิของผู้อื่น ควบคู่กับการรักษาเกียรติของตนเอง 3) การยอมรับผู้อื่น หมายถึง การเปิดใจยอมรับ ความแตกต่างด้านความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ และเจตคติ โดยไม่ตัดสินจากลักษณะภายนอก หรือพฤติกรรมภายนอกเพียงอย่างเดียว

คำพร กองเตย (2560, หน้า 49) ได้กล่าวว่า ความเคารพนับถือ หมายถึง พฤติกรรมที่ แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ความสุภาพ การยอมรับผู้อื่น ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี 2) ความสุภาพ และ 3) การยอมรับผู้อื่น

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 41) ได้กล่าวว่า ความเคารพนับถือ หมายถึง การแสดง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ เกรงใจ เห็นอกเห็นใจ และมีสัมมาคารวะ โดยให้เกียรติผู้อื่น ดำรงตนด้วยความยุติธรรม และยึดมั่นในหลักเกณฑ์ทางสังคมที่ เหมาะสม ทั้งยังรักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง เคารพสิทธิและความคิดเห็นของผู้อื่น ปฏิบัติงาน ด้วยความโปร่งใส ไม่บิดเบือนข้อมูล และเปิดใจยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านความรู้

ความสามารถ ความเชื่อ และเจตคติ โดยไม่ตัดสินผู้อื่นจากบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมภายนอกเพียงอย่างเดียว

ณัฐธิดา นิมพันธ์ (2562, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ด้านความเคารพนับถือ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงออกถึงความสุภาพ นอบน้อม และให้เกียรติผู้อื่น โดยยึดมั่นในระเบียบและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ

Karakose (2007, pp. 464-472) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ควรแสดงออกผ่านความเคารพนับถือ ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความอ่อนน้อมถ่อมตน โดยปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เห็นอกเห็นใจ และให้ความเท่าเทียม 2) การให้เกียรติผู้อื่น ด้วยการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ไม่ตัดสินจากลักษณะภายนอก และยอมรับข้อผิดพลาดของตน 3) การเปิดรับความคิดเห็นของบุคลากร และ 4) การส่งเสริมเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

Josephson (2009) ได้กล่าวว่า ความเคารพ (Respect) หมายถึง การยอมรับในคุณค่าความเป็นมนุษย์ของทุกคน โดยไม่มองผู้อื่นเป็นเพียงวัตถุ และปฏิบัติต่อกันด้วยศักดิ์ศรีและความเท่าเทียม ตามหลัก “จงปฏิบัติต่อผู้อื่นเช่นเดียวกับที่เราต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อเรา” ผู้นำที่มีความเคารพย่อมเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงความสุภาพ และหลีกเลี่ยงการใช้ความรุนแรง การดูหมิ่น การหลอกลวง หรือการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน โดยองค์ประกอบของความเคารพในภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความสุภาพ (Civility) 2) การให้เกียรติ (Dignity) และ 3) การยอมรับผู้อื่น (Acceptance)

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความเคารพนับถือ หมายถึง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพและให้เกียรติ มีสัมมาคารวะ มีความอ่อนน้อมต่อผู้หลักผู้ใหญ่หรือผู้ที่มีอาวุโสกว่า ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของตนเองในการบริหารงาน ยอมรับและปฏิบัติต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียม ได้รับการยอมรับอย่างจริงใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา รักษาเกียรติ รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเองในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา

2.4. สภาพพื้นที่ที่ใช้ในงานวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 123 หมู่ที่ 2 ตำบลดอกไม้ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุม 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตน์ อำเภอพนมไพร อำเภอบางบาล อำเภอเมืองสรวง อำเภอโพธิ์ชัย และอำเภอหนองฮี

วิสัยทัศน์

“ สพป.ร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นองค์กรคุณภาพ บริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ตามมาตรฐานสากล ”

พันธกิจ

- 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ในการสร้างภูมิคุ้มกันพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงและภัยคุกคามแบบใหม่ทุกรูปแบบ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต
- 3) พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะวิชาการทักษะวิชาชีพทักษะวิชาประคองชีพและทักษะที่จำเป็นต่ออนาคต
- 4) พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ
- 5) เพิ่มโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 6) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
- 7) พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

- 1) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรักและภาคภูมิใจในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ ความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัย และดำรงชีวิตตามหลักศีลธรรม
- 2) พัฒนาผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีภูมิคุ้มกันทางสังคม สามารถรับมือกับภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ ตระหนักรู้และใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมในชีวิตประจำวันและอนาคต
- 3) จัดให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างเสมอภาค เท่าเทียม และทั่วถึง

4) พัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัยให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามศักยภาพ มีความรู้ ทักษะ วิชาการ วิชาชีพ และทักษะชีวิต เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในอนาคต

5) ส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม

6) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง

7) พัฒนาระบบบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเปิดโอกาสให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

ค่านิยมองค์กร (Core Value)

“งานสำเร็จผล คนมีความสุข ทุกคนปลอดภัย”

กลยุทธ์

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จึงกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาด้านการศึกษา 4 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

เป้าหมาย

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีระบบการจัดสรรทรัพยากร โดยเฉพาะอัตรากำลังและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท

- 5) โรงเรียนคุณภาพได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ ที่เหมาะสมกับบริบท
- 6) โรงเรียนขนาดเล็กสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 7) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีสถานี่แก่นี่สินครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีวินัยกำล่งใจในการปฏิบัติงาน
- 8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา บริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล บริหารจัดการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยยึดหลักคุณธรรม และความโปร่งใส
- 9) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการพัฒนาการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ องค์การกรสร้างเครือข่ายและประยุกต์ใช้ AI (Artificial intelligence) เพื่อการประชาสัมพันธ์

แผนระดับที่ 2 (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

1. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

ข้อที่ 5) ประเด็นที่ 10 การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม (รอง)

(5.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

เป้าหมาย

คนไทยมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และมีความรัก และภูมิใจในความเป็นไทย มากขึ้น นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต สังคมไทยมีความสุข และเป็นที่ยอมรับของนานาชาติประเทศมากขึ้น

การบรรลุเป้าหมาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมให้นักเรียน ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาตระหนักรู้ เข้าใจ และมี กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล ซึ่งขับเคลื่อนค่านั่งคุณธรรมความดีอย่างเป็นธรรมชาติ สร้างความรู้สึกรักผดชอบชีวิต ภูมิใจในการทำผดดี สร้างเครือข่ายชุมชนองค์กรแห่งคุณธรรม

(5.2) แผนย่อยการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม และการเสริมสร้างจิตสาธารณะและการเป็นพลเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

แนวทางที่ 1 คือ การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเข้ากับการจัดการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน รวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ตามแนวพระราชดำริและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนปลูกฝังการตระหนักรู้และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในระดับประเทศและนานาชาติ

เป้าหมายของแผนย่อย

มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม มีความสมดุลในทุกมิติของชีวิต มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างเหมาะสม

การบรรลุเป้าหมาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางส่งเสริมให้นักเรียน ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษามีความตระหนักรู้ เข้าใจ และคิดอย่างมีเหตุผล โดยซึมซับคุณค่าของคุณธรรมและความดีอย่างเป็นธรรมชาติ เกิดความภูมิใจในการทำความดี และมีความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการสร้างเครือข่าย “องค์กรแห่งคุณธรรม” โดยการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานและองค์กรที่ดำเนินงานด้านคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน

ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

เรื่อง นโยบายการสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีความสำคัญกับการบริหารงานภายใต้กรอบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2552 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และนโยบายของรัฐบาล โดยพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ซึ่งรวมถึงนโยบายส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่น วางใจในระบบราชการ และเสริมสร้างระบบคุณธรรม

ในฐานะผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ขอให้คำมั่นในการบริหารงานว่า จะบริหารงานและส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปฏิบัติราชการอย่างมีคุณธรรม มีความโปร่งใส และปราศจากการทุจริต โดยมีแนวทางสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงาน เพื่อให้สาธารณชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

1) ด้านความโปร่งใส สาธารณชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถเข้าถึงข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้อย่างสะดวก มีการเปิดเผยข้อมูลที่ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

แนวทางปฏิบัติได้แก่

(1) ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้

(2) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้ตามความเหมาะสม บนพื้นฐานของการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ

(3) มีระบบการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียน และประชาสัมพันธ์แนวทางการรับเรื่องร้องเรียนให้สาธารณชนได้ทราบอย่างชัดเจน

2) ด้านความพร้อมรับผิด ผู้บริหารและข้าราชการ/เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน

แนวทางปฏิบัติได้แก่

(1) ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปฏิบัติราชการด้วยความมุ่งมั่น และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการโดยมีส่วนร่วมของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ทุกระดับ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่กำหนดไว้ คือ “เน้นคุณภาพ มาตรฐาน บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม”

(2) มอบนโยบายการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และซื่อตรงต่อหน้าที่

3) ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม และต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

แนวทางปฏิบัติได้แก่

(1) เสริมสร้างจิตสำนึกของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ให้ตระหนักถึงความซื่อตรง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

(2) กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรับหรือให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อป้องกันการกระทำผิดกฎหมายโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ และการป้องกันการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

4) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร การสร้างวัฒนธรรมสุจริตให้เกิดขึ้นในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ไม่ยอมรับการทุจริต และละอายที่จะกระทำการทุจริตคอร์รัปชัน

แนวทางปฏิบัติ ได้แก่

(1) ส่งเสริมการตรวจสอบการบริหารงาน เพื่อติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

(2) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมได้

5) ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน การมีระบบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และมีคุณธรรมในการทำงาน

แนวทางปฏิบัติ ได้แก่

(1) มุ่งเน้นการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ มีคุณธรรม การมีส่วนร่วมและตรวจสอบได้

(2) ให้ความสำคัญกับการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักความคุ้มค่า และตรวจสอบได้

(3) ให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ

(4) เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

6) ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน มีช่องทางการสื่อสารเพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ตระหนักถึงการปฏิบัติงานที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส

แนวทางปฏิบัติ ได้แก่

(1) ผู้บริหาร เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสทั้ง 5 ด้าน ให้แก่ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในสังกัด ตระหนักถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติ

(2) สื่อสารนโยบายการสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสทั้ง 5 ด้าน ทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ จดหมายข่าว และเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

บทสรุปผู้บริหาร
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ (Integrity and Transparency Assessment Online: ITA Online) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหรือพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาและนำข้อเสนอแนะไปจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติพร้อมทั้งนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาที่ทำงานให้กับสถานศึกษามาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 8 แห่ง ๆ ละไม่น้อยกว่า 20 คนและกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา จำนวน 8 แห่ง ๆ ละไม่น้อยกว่า 10 คนโดยมีกรอบการประเมิน 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ 2) การใช้งบประมาณ 3) การใช้อำนาจ 4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ 5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต 6) คุณภาพการดำเนินงาน 7) ประสิทธิภาพการสื่อสาร 8) การปรับปรุงระบบการทำงาน 9) การเปิดเผยข้อมูล และ 10) การป้องกันการทุจริต

สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.1) ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยภาพรวมระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้คะแนนร้อยละ 91.06 ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับ ผ่านดี โดยตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจได้คะแนนสูงสุด ร้อยละเฉลี่ย 99.12 ส่วนตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่าตัวชี้วัดอื่นๆ คือ ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ได้คะแนนร้อยละเฉลี่ย 76.04

1.2) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นรายตัวชี้วัดซึ่งได้จากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา และจากเอกสารหลักฐานการเปิดเผยข้อมูลของสถานศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 2.2 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตัวชี้วัด	ได้คะแนนร้อยละ/เฉลี่ย	อยู่ในระดับ
ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่	98.47	ผ่านดีเยี่ยม
ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ	98.32	ผ่านดีเยี่ยม
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	99.12	ผ่านดีเยี่ยม
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ	96.63	ผ่านดีเยี่ยม
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต	96.5	ผ่านดีเยี่ยม
ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน	96.88	ผ่านดีเยี่ยม
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสารได้	99.11	ผ่านดีเยี่ยม
ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน	94.27	ผ่านดีเยี่ยม
ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล	85.65	ผ่านดีเยี่ยม
ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต	76.04	ผ่านดีเยี่ยม

*(ที่มา: รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา
ออนไลน์ สพ.ร้อยเอ็ด เขต 2 ปีงบประมาณ 2567)

สถานศึกษาได้คะแนนการประเมินผลการดำเนินงานอยู่ในระดับ ผ่าน ดีเยี่ยม จำนวน
1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 12.5 สถานศึกษาที่มีผลคะแนนอยู่ในระดับ ผ่านดี จำนวน 7 แห่ง คิดเป็น
ร้อยละ 87.5

1.3) ร้อยละสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์ประเมิน ITA ได้คะแนน 85 คะแนนขึ้นไป จำนวน
7 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 87.5

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้จำแนกผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ดังตารางที่ 2.3 ดังนี้

ตารางที่ 2.3 ข้อมูลจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
แยกรายอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ที่				ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง			
				อำเภอ	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1				สุวรรณภูมิ	72	557	629	9	51	60
2				เกษตรวิสัย	57	493	550	7	46	53
3				ปทุมรัตน์	42	252	294	5	23	28
4				พนมไพร	50	295	345	7	27	34
5				อาจสามารถ	55	319	374	7	30	37
6				เมืองสรวง	17	133	150	3	12	15
7				โพนทราย	19	147	166	2	14	16
8				หนองฮี	15	116	131	2	11	13
รวมทั้งสิ้น					327	3,212	2639	42	296	338

*(ที่มา: สารสนเทศทางการศึกษา สพป.ร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2568)

2.5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีนักวิชาการได้สรุปผลการวิจัยที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

2.5.1. งานวิจัยในประเทศ

วิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ ความน่าเคารพ ความเป็นพลเมืองดี ความยุติธรรม ความน่าไว้วางใจ และความรับผิดชอบ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูพบว่า ครูที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควร

ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่น่าเคารพเป็นแบบอย่างที่ดี บริหารงานด้วยความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ และยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

ณัฐริดา นิพนธ์ และคณะ. (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความเคารพ ความไว้วางใจ ความเอื้ออาทร ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์ 2) ผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รณชัย ปิ่นใจ (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความน่าเคารพ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ธัญญา ราชแพทยาคม (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความน่าเคารพนับถือ ด้านความยุติธรรม และด้านความไว้วางใจ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

จันทร์พริณ มหาหิงค์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพนับถือ ด้านความเป็นพลเมือง และด้านความรับผิดชอบ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สฤณี แสงรัตน์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความยุติธรรม รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจและด้านความซื่อสัตย์ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการเอาใจใส่ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนวางตัวเป็นกลางโดยปราศจากอคติความชอบส่วนตัวควรศึกษาข้อเท็จจริงอย่างถี่ถ้วนเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการตัดสินใจในเรื่องความยุติธรรมในโรงเรียน และมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถความสมัครใจ

มลิสา สงแก้ว (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอวังหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอวังหิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเป็นพลเมืองดี รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความยุติธรรม 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอวังหิน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความยุติธรรม และด้านความไว้วางใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิณณ์วลัญช์ ภูมิคอนสาร (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน 2) ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความมุ่งมั่น ทุ่่มเท และเสียสละในการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารควรหมั่นศึกษาหาความรู้ แสวงหาหนทางในการพัฒนางานให้ดีขึ้น ปฏิบัติตนด้วยใจที่เป็นกลางไม่ลำเอียง ให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและเสมอต้นเสมอปลายควรให้ความเป็นอิสระหรือสร้างทางเลือกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน

จุฬารัตน์ สายเปิง และคณะ (2568) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายคอกน้ำทิพย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์ รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ และด้านความเคารพ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านความยุติธรรม 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบในเรื่องการใช้ข้อมูลอย่างมีจริยธรรมและโปร่งใส โดยยึดมั่นในความถูกต้องและความยุติธรรม เปิดโอกาสให้ครูแสดงความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง นำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาศักยภาพครู เปิดเผยข้อมูลและกระบวนการตัดสินใจอย่างโปร่งใส เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจและไว้วางใจในการตัดสินใจ และกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับความเป็นจริง

ดวงใจ เพิ่มเจริญ และคณะ (2568) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ครูและผู้บริหารที่มีเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ3) แนวภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความไว้วางใจบริหารโปร่งใส มีส่วนร่วม สื่อสารชัดเจน สร้างความเชื่อมั่น 2) ความยุติธรรมปฏิบัติเท่าเทียม ตัดสินใจตามกฎหมายและคุณธรรม 3) ความน่าเคารพให้เกียรติ รับฟัง และเคารพซึ่งกัน

และกัน 4) ความรับผิดชอบทำหน้าที่เต็มที่ ติดตามผล และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและ 5) ความซื่อสัตย์ สุจริตบริหารด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ยึดธรรมาภิบาล

2.5.2. งานวิจัยต่างประเทศ

Murphy (1996) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์หลักคุณธรรมของผู้นำ ที่นำไปประพฤติดิปฏิบัติในโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณธรรม และจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนที่มีคุณภาพ ได้แก่ การดูแลห่วงใย ความยุติธรรม และความรับผิดชอบต่อส่วนการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารจะส่งผลสะท้อนออกมา คือ ความจริงใจความซื่อสัตย์ความยุติธรรม และความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรมความเห็น และเมตตาที่ประชุมอันจะเป็นตัวช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารในโรงเรียน

Brown & Trevino (2006) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความเป็นผู้นำทางจริยธรรม : การทบทวน และทิศทางในอนาคต โดยกำหนดตัวชี้วัดด้านผลลัพธ์ของภาวะผู้นำเชิงจรรยา ครอบคลุมด้วยการตัดสินใจบนพื้นฐานของผู้ตาม (Follower Ethical Decision-Making) พฤติกรรมเสริมสร้างสังคม (Prosocial Behavior) พฤติกรรมต่อต้าน (Counterproductive Behavior) ความพึงพอใจของผู้ตาม (Follower Satisfaction) แรงจูงใจ (Motivation) และความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) นอกจากนี้ได้พัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้างานโดยให้ทีมงานเป็นผู้ตอบ ซึ่งเป็นมาตราประเมินค่าจำนวน 10 ข้อประกอบด้วย 1) รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน 2) ลงโทษบุคลากรที่ละเมิดมาตรฐานจริยธรรม 3) ประพฤติปฏิบัติในชีวิตส่วนตัวอย่างมีจริยธรรม 4) คำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของบุคลากร 5) ตัดสินใจอย่างเหมาะสมและยุติธรรม 6) ไว้เนื้อเชื่อใจได้ 7) ปรึกษาหารือเกี่ยวกับจริยธรรมหรือคุณค่าทางธุรกิจกับบุคลากร 8) เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติที่ถูกต้องตามจริยธรรม 9) ให้ความหมายของความสำเร็จทั้งผลลัพธ์และวิธีการ และ 10) เมื่อต้องตัดสินใจมักจะถามว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่ Brown and Trevino (2006) ยังได้นำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สำคัญ ได้แก่ สถานการณ์ และคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยมีอิทธิพลส่งผ่าน คือ ความเข้มแข็งเชิงคุณธรรม การควบคุมตนเอง ความอดทนอดกลั้น การยับยั้งชั่งใจและการคำนึงถึงศีลธรรมในการดำเนินงานนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Ponnu & Tennakoon (2009) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับผลการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีผลต่อความรับผิดชอบของพนักงานที่มีต่อองค์กรและความเชื่อในตัวผู้นำ งานวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดตามทฤษฎีที่ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความเชื่อในแง่บวกกับความรับผิดชอบต่อองค์กรของพนักงาน และยังสนับสนุนทฤษฎีว่าพฤติกรรมของผู้นำเชิงจริยธรรมสัมพันธ์

ในแง่บวกกับความเชื่อถือของพนักงานที่มีต่อผู้นำ นั้นแสดงว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีผลต่อความรับผิดชอบ (responsibility) ต่อองค์การของพนักงานและความเชื่อไว้วางใจในตัวผู้นำ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้อง 1) สร้างความไว้วางใจ 2) มีความรับผิดชอบ และ 3) ใช้อำนาจตามหลักจริยธรรม ดังนั้นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้น

2.6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เป็นศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้กำหนดกรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2550), กนกกร และคณะ (2556), สุทธิพงษ์ ทะกอง (2560), ญาดา กรุณาก (2558), หนูไกร มาเชค (2559), สุเทพ ปาลสาร (2564), คำพร กองเตย (2560), ขนิษฐนิชา ทองสุข (2560), วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561), ณัฐธิดา นิมพันธ์ (2562), Brown and Treviño (2005), Josephson (2009), Karakose (2007), Norhouse. (2013), Henry, K. (2009), ซึ่งสามารถสรุปกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยมีวิธีการดำเนินวิจัย ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 2,639 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 327 คน และครูผู้สอน 2,312 คน (สารสนเทศทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2568)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, PP. 607–608) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 338 คน จากนั้นทำการเทียบตามสัดส่วนและใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากนั้นทำการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลาก (Lottery)

ตารางที่ 3.1 ข้อมูลจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
 แยกรายอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ที่	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง		
	อำเภอ	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	สุวรรณภูมิ	72	557	629	9	51	60
2	เกษตรวิสัย	57	493	550	7	46	53
3	ปทุมรัตน์	42	252	294	5	23	28
4	พนมไพร	50	295	345	7	27	34
5	อาจสามารถ	55	319	374	7	30	37
6	เมืองสรวง	17	133	150	3	12	15
7	โพนทราย	19	147	166	2	14	16
8	หนองฮี	15	116	131	2	11	13
รวมทั้งสิ้น		327	2,312	2639	42	296	338

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ว่าด้วยปัจจัยส่วนบุคคลเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) มีรายละเอียดเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

1. ตำแหน่ง
 - 1) ครูผู้สอน
 - 2) ผู้บริหารสถานศึกษา
2. ระดับการศึกษา
 - 1) ปริญญาตรี
 - 2) สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสิทธิภาพการทำงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5 -10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert) ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านความยุติธรรม
- 2) ด้านความรับผิดชอบ
- 3) ด้านความไว้วางใจ
- 4) ด้านความซื่อสัตย์
- 5) ด้านความเคารพนับถือ

โดยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) โดยให้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นลงในช่องประมาณค่าเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า มี 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับการปฏิบัติ มากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับการปฏิบัติ มาก
- 3 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับการปฏิบัติ ปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับการปฏิบัติ น้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended question)

3.3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ การวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการหาคุณภาพเครื่องมือ เรื่องภาวะผู้นำ

เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

2) นำผลการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม สำหรับใช้เป็นเครื่องมือศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3) นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจนเหมาะสมทั้งเนื้อหาสาระ การใช้ถ้อยคำ สำนวนภาษา แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม อาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้คำแนะนำในการปรับข้อความและภาษาให้เหมาะสม ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ก่อนนำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ

4) นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

(1) ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

(2) ดร.บรรจง ลาวะลี อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

(3) นางกุลธิดา นาเมือง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลำโกน(คุรุรัฐราษฎร์พัฒนา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษา โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับนิยามศัพท์เฉพาะ และระหว่างข้อความคำถามกับนิยามตัวแปร โดยให้คะแนน ดังนี้

- +1 เห็นว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้
- 0 ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้
- 1 แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้

มีดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะ ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อความคำถามในแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้ได้

5) นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ แล้วนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาเสนอแนะอีกครั้งหนึ่ง

6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) ทางอิเล็กทรอนิกส์ในโปรแกรม Google Form ใช้กับประชากรที่มีได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 30 คน

7) นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับนี้โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

8) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัยวิชาการศึกษา เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัยวิชาการศึกษา เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พร้อมด้วยแบบสอบถาม เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลไปภาคสนาม

3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน QR Code ในโปรแกรม Google Form โดยมีการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถาม ให้ทราบวัตถุประสงค์ของและขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง

4) ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามจากผู้ตอบกลับจำนวนทั้งหมด 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อนำดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปตารางและความเรียง

2) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดย

หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์โดยรวม รายด้าน และรายข้อ กำหนดเกณฑ์ แปลผลเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

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

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และประสิทธิภาพการทำงาน โดยการทดสอบเอฟ (F-test)

4) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

5) วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

3.6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1. การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of item Objective Congruence) (ไพศาล วรคำ, 2562)

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 83)

สูตร
$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมความแปรปรวนของแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งหมด

2.6.2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 1) ค่าความถี่ (Frequency)
- 2) ร้อยละ (Percentage)

สูตร
$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือคะแนนเต็ม

- 3) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) คำนวณได้จากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 81)

สูตร
$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
	$\sum x$	แทน	ผลรวมคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
	N	แทน	จำนวนคะแนนในกลุ่มตัวอย่าง

4) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 82) คำนวณได้จากสูตร

สูตร

$$s = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนตัวอย่าง

3.6.3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) การทดสอบแบบ t-test (Independent Sample) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 89)

สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน	สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบ
	$\bar{X}_1, \bar{X}_2$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1, 2
	s_1^2, s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1, 2
	n_1, n_2	แทน	จำนวนคนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1, 2
	df	แทน	องศาอิสระ

2) การทดสอบแบบ F-test (One Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 92)

สูตร
$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติในตารางแจกแจงแบบ F
 MSb แทน ค่าโดยประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MSw แทน ค่าโดยประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ .05 (Significant level)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2. ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

4.3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ ตำแหน่งระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางที่ 4.1 – 4.3

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=338)

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	42	12.40
2. ครูผู้สอน	296	87.60
รวม	338	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 338 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 ครูผู้สอน จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 87.60

ตารางที่ 4.2 จำนวน และร้อยละของระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=338)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ปริญญาตรี	244	72.20
2. สูงกว่าปริญญาตรี	94	27.80
รวม	338	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 72.20 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 ครูผู้สอน

ตารางที่ 4.3 จำนวน และร้อยละของประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=338)

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 5 ปี	159	47.00
2. 5 – 10 ปี	107	31.70
3. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	72	21.30
รวม	338	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากที่สุดคือน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านความยุติธรรม	4.32	0.55	1	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.28	0.61	4	มาก
3. ด้านความไว้วางใจ	4.27	0.63	5	มาก
4. ด้านความซื่อสัตย์	4.28	0.60	3	มาก
5. ด้านความเคารพนับถือ	4.29	0.61	2	มาก
รวมเฉลี่ย	4.29	0.60	-	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D.=0.60) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.32$, S.D. =0.55) รองลงมาคือ ด้านความเคารพนับถือ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. =0.61) ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. =0.60) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. =0.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. =0.63)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านความยุติธรรม

ข้อ	ด้านความยุติธรรม	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลและความถูกต้อง ตามหลักการมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว	4.45	0.66	1	มาก
2	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน บนพื้นฐานของความเที่ยงธรรม	4.31	0.78	3	มาก
3	ผู้บริหารไม่ใช้ความลำเอียงในการพิจารณาผลงาน หรือการให้รางวัลแก่บุคลากรในสถานศึกษา	4.28	0.71	6	มาก
4	ผู้บริหารเคารพสิทธิส่วนบุคคล และความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน	4.29	0.67	4	มาก
5	ผู้บริหารยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงานในสถานศึกษาเสมอ	4.31	0.69	2	มาก
6	ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อความถูกต้องเป็นธรรมในการบริหารสถานศึกษา	4.29	0.73	5	มาก
รวม		4.32	0.71	-	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D.=0.71) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลและความถูกต้อง ตามหลักการมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว ($\bar{X} = 4.45$, S.D.=0.66) รองลงมาคือ ผู้บริหารยึดหลัก

ประชาธิปไตยในการบริหารงานในสถานศึกษาเสมอ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการพิจารณาผลงานหรือการให้รางวัลแก่บุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ

ข้อ	ด้านความรับผิดชอบ	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.30	0.73	1	มาก
2	ผู้บริหารให้ความสำคัญและดูแลความต้องการของครูนักเรียนอย่างทั่วถึง	4.27	0.72	4	มาก
3	ผู้บริหารตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการพัฒนาสถานศึกษา และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	4.28	0.74	3	มาก
4	ผู้บริหารยอมรับผลการกระทำของตนเองและพร้อมปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น	4.26	0.76	6	มาก
5	ผู้บริหารพยายามทำงานให้เสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด	4.27	0.73	5	มาก
6	ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่และจดจ่อในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.30	0.74	2	มาก
รวม		4.28	0.73	-	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D.=0.73) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.30$, S.D.=0.73) รองลงมาคือ ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่และจดจ่อในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารยอมรับผลการกระทำของตนเองและพร้อมปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านความไว้วางใจ

ข้อ	ด้านความไว้วางใจ	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรอย่างสร้างสรรค์จนเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจ	4.27	0.77	5	มาก
2	ผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมกับความเป็นผู้นำสูง	4.28	0.75	2	มาก
3	ผู้บริหารตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ	4.26	0.75	3	มาก
4	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหา และตัดสินใจในเรื่องสำคัญได้อย่างดี	4.27	0.76	4	มาก
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อการบริหารงานสถานศึกษา	4.32	0.73	1	มาก
6	ผู้บริหารมีความจริงใจที่จะปกป้องบุคลากรเมื่อถูกกล่าวหาอย่างไม่เป็นธรรม	4.25	0.76	6	มาก
รวม		4.27	0.75	-	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.75) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อการบริหารงานสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมกับความเป็นผู้นำสูง ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความจริงใจที่จะปกป้องบุคลากรเมื่อถูกกล่าวหาอย่างไม่เป็นธรรม ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์

ข้อ	ด้านความซื่อสัตย์	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารประพฤติตนตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น	4.29	0.71	2	มาก
2	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายของทางราชการอย่างเคร่งครัด	4.30	0.74	1	มาก
3	ผู้บริหารรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดในการสื่อสารกับบุคลากร	4.28	0.71	4	มาก
4	ผู้บริหารตัดสินใจอย่างเที่ยงธรรมโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง	4.25	0.74	5	มาก
5	ผู้บริหารบริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	4.29	0.73	3	มาก
6	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ	4.29	0.71	2	มาก
รวม		4.28	0.72	-	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D.=0.72) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายของทางราชการอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.30$, S.D.=0.74) รองลงมาคือผู้บริหารประพฤติตนตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น และผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. =0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารตัดสินใจอย่างเที่ยงธรรมโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ($\bar{X} = 4.25$, S.D. =0.74)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านความเคารพนับถือ

ข้อ	ด้านความเคารพนับถือ	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพและให้เกียรติบุคลากรทุกท่าน	4.29	0.74	3	มาก
2	ผู้บริหารแสดงสัมมาคารวะและมีความอ่อนน้อมต่อผู้ที่มีอาวุโสกว่า	4.27	0.78	6	มาก
3	ผู้บริหารประพฤติตนยึดมั่นจรรยาบรรณวิชาชีพในการบริหารงาน	4.29	0.73	2	มาก
4	ผู้บริหารยอมรับและปฏิบัติต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียม	4.28	0.73	4	มาก
5	ผู้บริหารได้รับการยอมรับ อย่างจริงใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	4.28	0.74	5	มาก
6	ผู้บริหารรักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเองในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา	4.32	0.73	1	มาก
รวม		4.29	0.74	-	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านความเคารพนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.74) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารรักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเองในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.73) รองลงมาคือ ผู้บริหารประพฤติตนยึดมั่นจรรยาบรรณวิชาชีพในการบริหารงาน ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารแสดงสัมมาคารวะและมีความอ่อนน้อมต่อผู้ที่มีอาวุโสกว่า ($\bar{X}=4.27$, S.D. =0.78)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตาม
ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่ง
ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ย่อมมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.10 – 4.13

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความยุติธรรม	4.34	0.54	4.32	0.55	-.173	.996
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.30	0.54	4.28	0.62	-.244	.392
3. ด้านความไว้วางใจ	4.25	0.60	4.28	0.64	.322	.799
4. ด้านความซื่อสัตย์	4.33	0.59	4.27	0.61	-.563	.814
5. ด้านความเคารพนับถือ	4.30	0.20	4.29	0.56	-.132	.335
รวม	4.30	0.50	4.29	0.60	-.162	.697

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ตำแหน่ง				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความยุติธรรม	4.30	0.56	4.36	0.52	-.825	.820
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.25	0.62	4.34	0.56	-1.163	.726
3. ด้านความไว้วางใจ	4.25	0.66	4.32	0.57	-.939	.293
4. ด้านความซื่อสัตย์	4.25	0.62	4.35	0.53	-1.264	.377
5. ด้านความเคารพนับถือ	4.26	0.63	4.34	0.54	-1.043	.199
รวม	4.26	0.61	4.34	0.54	-1.112	.203

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน								
	น้อยกว่า 5 ปี			5 – 10 ปี			มากกว่า 10 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความยุติธรรม	4.32	0.56	มาก	4.27	0.49	มาก	4.40	0.62	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.29	0.64	มาก	4.20	0.55	มาก	4.38	0.61	มาก
3. ด้านความไว้วางใจ	4.27	0.68	มาก	4.21	0.66	มาก	4.37	0.62	มาก
4. ด้านความซื่อสัตย์	4.26	0.63	มาก	4.25	0.57	มาก	4.38	0.60	มาก

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน								
	น้อยกว่า 5 ปี			5 - 10 ปี			มากกว่า 10 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5. ด้านความเคารพนับถือ	4.29	0.64	มาก	4.22	0.58	มาก	4.40	0.57	มาก
รวม	4.28	0.63	มาก	4.23	0.57	มาก	4.38	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีผลดังนี้

1. ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.63) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.56) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.64) และด้านความเคารพนับถือ ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.64) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.63)

2. ประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.57) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.49) รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.55)

3. ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.60) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความเคารพนับถือ ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.57) รองลงมาคือ ด้านความยุติธรรม ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.62) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.61) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.62)

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.592	2	.296	.966	.382
	ภายในกลุ่ม	102.598	335	.306		
	รวม	103.189	337			
2. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.397	2	.699	1.889	.153
	ภายในกลุ่ม	123.867	335	.370		
	รวม	125.264	337			
3. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.126	2	.563	1.392	.250
	ภายในกลุ่ม	135.443	335	.404		
	รวม	136.569	337			
4. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	.846	2	.423	1.153	.317
	ภายในกลุ่ม	122.888	335	.367		
	รวม	123.734	337			
5. ด้านความเคารพนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.159	2	.579	1.559	.212
	ภายในกลุ่ม	124.538	335	.372		
	รวม	125.697	337			

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านทั้งหมด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2**

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหา สรุปประเด็นข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ดังตารางที่ 4.14

**ตารางที่ 4.14 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2**

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านความยุติธรรม	
1.1	ผู้บริหารพึงประพฤติและปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบด้วยความเที่ยงธรรมนั้นย่อมเกิดผลดี
1.2	ผู้บริหารตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลและกฎระเบียบ
1.3	ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลาง ฟังหวัหือ ไม่เอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งอย่างชัดเจน
1.4	ความยุติธรรมเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหาร โรงเรียนเพื่อครูจะไม่เกิดข้อแคลงใจหากผู้บริหารมีหลักเหตุผลไม่ยึดแต่ตัวเองเป็นหลักเพราะผู้บริหารมีหน้าที่บริหารสถานศึกษาให้เป็นไปด้วยดี ไม่ใช่ให้เกิดความแตกแยก
1.5	ผู้บริหารงานด้วยความยุติธรรมไม่มีจิตใจเอียงไปด้านใดด้านหนึ่งบริหารด้วยความโปร่งใส
1.6	ด้านความยุติธรรมถือว่าเป็นด้านที่ดูจะพัฒนาได้ยาก เนื่องจากเป็นเรื่องของความคิดและความรู้สึก
1.7	ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อครู บุคลากร และนักเรียนอย่างเท่าเทียม โปร่งใสในการตัดสินใจรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย และยึดหลักกฎระเบียบและคุณธรรมเป็นสำคัญเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความยุติธรรมในสถานศึกษา
1.8	ผู้บริหารอันดับแรกต้องมีความรู้ความสามารถก่อน อันดับที่สองลดอีโก้ลง รับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นกลาง อย่าคิดว่าตนเป็นผู้บริหารต้องถูกต้องทุกอย่าง
1.9	ส่งเสริมให้ผู้บริหารเข้าร่วมอบรมความรู้ด้านความยุติธรรมและเข้าร่วมอบรมปฏิบัติธรรมอยู่เสมอ
1.10	ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมไม่เลือกพรรคพวก เพื่อนพ้องของกลุ่มตนเอง ไม่อยากให้มีความว่า คนของใคร ขอให้ผู้บริหารมีความยุติธรรมจากใจจริง

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ
2. ด้านความรับผิดชอบ	
2.1	ผู้บริหารที่ดีย่อมมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดีและมีความรับผิดชอบสูง
2.2	ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความรับผิดชอบ
2.3	ผู้บริหารควรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตัวเอง และหน้าที่ต่อองค์กรอย่างสม่ำเสมอ
2.4	การรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเป็นสิ่งที่สำคัญ การตัดสินใจทุกอย่างของผู้บริหารส่งผลต่อทิศทางของโรงเรียนด้วย หากผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และคำพูดของตนใส่ใจในงานจะทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียง
2.5	ผู้บริหารต้องมีการวางแผนงานให้ชัดเจนมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความถนัดและเหมาะสม
2.6	ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักด้านความรับผิดชอบซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะบุคคล
2.7	ผู้บริหารต้องกล้าที่จะคิดและตัดสินใจในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ส่วนรวม
2.8	ผู้บริหารควรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ รับผิดชอบต่อ การตัดสินใจ ยอมรับข้อผิดพลาด และแก้ไขปัญหาย่างโปร่งใสเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา
2.9	ผู้บริหารควรคิดว่าเงินที่ได้รับจากภาษีประชาชนทุกบาททุกสตางค์มีค่า โปรดมาทำงานให้คุ้มค่ากับเงินเดือนที่ได้รับ
	ผู้บริหารควรมีความรับผิดชอบต่อบุคคลที่จะเป็นผู้บริหารต้องมีสูงกว่าบุคคลทั่วไป
2.10	ครองงาน ครองตน และครองคน ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง
3. ด้านความไว้วางใจ	
3.1	ผู้บริหารควรรักษาคำพูดและปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกัน
3.2	ผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่นไว้วางใจ เห็นถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำเพียงแต่ให้คำแนะนำ
3.3	ผู้บริหารที่ดีควรเป็นเพื่อนครูเข้าใจครู ใช้หลักบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดบริบทการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
3.4	ผู้บริหารที่ดีควรสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเสมอภาคเป็นแบบอย่างที่ดี
3.5	ผู้บริหารควรประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างความไว้วางใจให้กับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา
3.6	ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ
3.7	ผู้บริหารควรมีการอบรมคุณธรรมจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ
3.8	ความไว้วางใจ ต้องมีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ด้านความซื่อสัตย์	
4.1	ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความซื่อสัตย์
4.2	ผู้บริหารควรมีความซื่อสัตย์เป็นคุณธรรมหลัก ที่ผู้บริหารควรยึดถือให้มั่น ปัญหาที่เจอในทุกวันนี้คือ ผู้บริหารใช้อำนาจในทางไม่ชอบ เช่น การทุจริตต่างๆในสถานศึกษา เมื่อตนเป็นผู้บริหารแล้วเล็งเห็นถึงเม็ดเงินที่อยู่ตรงหน้าโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง เกิดการทุจริต และบังคับครูผู้น้อยทำผิดระเบียบของทางราชการ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนคุณภาพสถานศึกษา แต่บางที่ผู้บริหารอาจลืมนึกไปว่า ผู้บริหารเป็นเพียงตำแหน่งเท่านั้นไม่ใช่อำนาจอะไรแต่อย่างไร และการจะเป็นผู้บริหารที่สง่างามก็ควรจะทำทุกอย่างอย่างถูกต้องและซื่อสัตย์
4.3	ผู้บริหารควรมีความซื่อสัตย์ทุกด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ เปิดเผยข้อมูลการบริหารงาน มีกรอบการปฏิบัติงานด้านความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน
4.4	จัดทำการประชุมภายในแบบมีส่วนร่วม คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการร่วมประเมินผู้บริหาร
4.5	ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ผู้บริหารควรซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร
5. ด้านความเคารพนับถือ	
5.1	ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
5.2	ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมต่อผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกคนในองค์กร
5.3	การวางตัวเป็นแบบอย่างแก่คณะครูในทุกเรื่องเป็นสิ่งที่สำคัญ การกระทำและคำพูดต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น บอกครูว่าก่อน 07.30 แต่ผู้บริหารมาถึง 08.00 ความน่าเคารพนับถือจะหาจากที่ไหน
5.4	ผู้บริหารปฏิบัติตนน่าเชื่อถือมีบุคลิกภาพน่าชื่นชมแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ
5.5	ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อครู บุคลากร และนักเรียนด้วยความสุภาพ ให้เกียรติ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เคารพซึ่งกันและกัน
5.6	ผู้บริหารควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ ชี้แนะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี แล้วผู้ใต้บังคับบัญชาจะเคารพและให้เกียรติเอง
5.7	ผู้บริหารต้องวางตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือของคนทั่วไป บุคลิกภาพน่าเชื่อมั่น

จากตารางที่ 4.14 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า

1) ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักคุณธรรมด้วยความโปร่งใส ไม่ใช้ความลำเอียงในการพิจารณาผลงาน วางตนเป็นกลางไม่เลือกปฏิบัติ และตัดสินใจใช้เหตุผลและความถูกต้อง ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม บริหารงานตามหลักประชาธิปไตย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและลดความขัดแย้งภายในองค์กร

2) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเป็นสิ่งที่สำคัญ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งกล้ายอมรับข้อผิดพลาดและพร้อมปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ครองงาน ครองตน และครองคน ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษาและส่วนรวม

3) ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ควรรักษาคำพูดและปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกันด้วยความทุ่มเท พึ่งพาอาศัยกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจแก่ครูผู้สอน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี และใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม รวมทั้งแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรและสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา อันจะส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานที่ดีและความร่วมมือภายในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

4) ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ กฎระเบียบ กฎหมายของทางราชการอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดีด้านความซื่อสัตย์เป็นคุณธรรมหลักยึดหลักสุจริต โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ในการบริหารสถานศึกษา โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ควรเปิดเผยข้อมูลการบริหารงานและส่งเสริมการประเมินแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจแก่ครูผู้สอนและสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

5) ด้านความเคารพนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนยึดมั่นจรรยาบรรณวิชาชีพในการบริหารงาน มีสัมมาคารวะ รักษาคำพูดให้สอดคล้องกับการกระทำควรปฏิบัติต่อครูผู้สอน และนักเรียนอย่างเท่าเทียมด้วยความสุภาพ เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ ชี้แนะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ยึดหลักความเสมอภาคในการบริหารงาน ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือ ความศรัทธา และความร่วมมือภายในสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและยั่งยืน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1. สรุปผล

ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความยุติธรรม รองลงมาคือ ด้านความเคารพนับถือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความไว้วางใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1.1 ด้านความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลและความถูกต้อง ตามหลักการมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว รองลงมาคือ ผู้บริหารยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงานในสถานศึกษาเสมอ ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคน อย่างเท่าเทียมกันบนพื้นฐานของความเที่ยงธรรม ผู้บริหารเคารพสิทธิส่วนบุคคล และความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อความถูกต้องเป็นธรรมในการบริหารสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารไม่ใช้ความลำเอียงในการพิจารณาผลงานหรือการให้รางวัลแก่บุคลากรในสถานศึกษา

1.2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงความ

เอาใจใส่และจดจ่อในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการพัฒนาสถานศึกษา และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารให้ความสำคัญและดูแลความต้องการของครูนักเรียนอย่างทั่วถึง ผู้บริหารพยายามทำงานให้เสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารยอมรับผลการกระทำของตนเองและพร้อมปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

1.3 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อการบริหารงานสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมกับความเป็นผู้นำสูง ผู้บริหารตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ไว้วางใจ ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหา และตัดสินใจในเรื่องสำคัญได้ดี ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรอย่างสร้างสรรค์จนเป็นที่ยอมรับและ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความจริงใจที่จะปกป้องบุคลากรเมื่อถูกกล่าวหาอย่างไม่เป็นธรรม

1.4 ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายของทางราชการอย่างเคร่งครัด รองลงมาคือ ผู้บริหารประพฤติตนตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ผู้บริหารบริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ ผู้บริหารรักษาความซื่อสัตย์อย่างเคร่งครัดในการสื่อสารกับบุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารตัดสินใจอย่างเที่ยงธรรมโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

1.5 ด้านความเคารพนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารรักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเองในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารประพฤติตนยึดมั่นจรรยาบรรณวิชาชีพในการบริหารงาน ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพและให้เกียรติบุคลากรทุกท่าน ผู้บริหารยอมรับและปฏิบัติต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียม ผู้บริหารได้รับการยอมรับอย่างจริงใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารแสดงสัมมาคารวะและมีความอ่อนน้อมต่อผู้มีอาวุโสกว่า

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทั้งหมดไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านทั้งหมดไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านทั้งหมดไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า (1) ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักคุณธรรมด้วยความโปร่งใส ไม่ใช้ความลำเอียงในการพิจารณาผลงาน

วางตนเป็นกลางไม่เลือกปฏิบัติ และตัดสินใจใช้เหตุผลและความถูกต้อง ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม บริหารงานตามหลักประชาธิปไตย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและลดความขัดแย้งภายในองค์กร (2) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเป็นสิ่งที่สำคัญ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งกล้ายอมรับข้อผิดพลาดและพร้อมปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ครองงาน ครองตน และครองคน ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษาและส่วนรวม (3) ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ควรรักษาคำพูดและปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกันด้วยความทุ่มเท พึงพาอาศัยกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจแก่ครูผู้สอน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี และใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม รวมทั้งแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร และสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา อันจะส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานที่ดีและความร่วมมือภายในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (4) ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพกฎระเบียบ กฎหมายของทางราชการอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดีด้านความซื่อสัตย์เป็นคุณธรรมหลัก ยึดหลักสุจริต โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ในการบริหารสถานศึกษา โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ควรเปิดเผยข้อมูลการบริหารงานและส่งเสริมการประเมินแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจแก่ครูผู้สอนและสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม และ (5) ด้านความเคารพนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนยึดมั่นจรรยาบรรณวิชาชีพในการบริหารงาน มีสัมมาคารวะ รักษาคำพูดให้สอดคล้องกับการกระทำ ควรปฏิบัติต่อครูผู้สอน และนักเรียนอย่างเท่าเทียมด้วยความสุภาพ เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ ชี้แนะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ยึดหลักความเสมอภาคในการบริหารงาน ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือ ความศรัทธา และความร่วมมือภายในสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและยั่งยืน

5.2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีจรรยาบรรณวิชาชีพและคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน มีการพัฒนาตนเองและรักษามาตรฐานให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะและมาตรฐานตำแหน่งอยู่เสมอ การกำกับติดตาม

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับความคาดหวังจากต้นสังกัด จึงเป็นแรงขับเคลื่อนเชิงโครงสร้างที่ทำให้การแสดงออกด้านจริยธรรม ทำให้มีความเข้าใจเชิงลึกในองค์ประกอบด้านจริยธรรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความตื่นตัว และระมัดระวังในการใช้อำนาจหน้าที่ตัดสินใจในประเด็นต่างๆ โดยใช้เหตุผลและความถูกต้อง ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการพัฒนาสถานศึกษา มีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรอย่างสร้างสรรค์จนเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและกฎหมายของทางราชการอย่างเคร่งครัด ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ และแสดงออกถึงความเคารพนับถือและการรักษาเกียรติแห่งวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้กำหนดองค์ประกอบของจริยธรรม ที่เป็นรากฐานของพฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ รวม 11 ด้าน ดังนี้ 1) ความรับผิดชอบ 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความมีเหตุผล 4) ความกตัญญูต่อบุคคล 5) การรักษาระเบียบวินัย 6) ความเสียสละ 7) ความสามัคคี 8) การประหยัด 9) ความยุติธรรม 10) ความอดุทน 11) ความเมตตา กรุณา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รณชัย ปิ่นใจ (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความน่าเคารพ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัยเป็นรายด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1) ด้านความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์ของทางราชการเป็นบรรทัดฐานในการบริหารงาน โดยเฉพาะการตัดสินใจในเรื่องการบริหารงานในสถานศึกษาที่ต้องเป็นไปตามหลักประชาธิปไตยหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลและความถูกต้องมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช้ความลำเอียงในการพิจารณาและบุคคล มีความยุติธรรมว่าเป็นพื้นฐานสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการ

สร้างขวัญและกำลังใจให้กับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566) ได้รายงานผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพนับถือ ด้านความเป็นพลเมือง และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

2) ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีระบบการบริหารการศึกษาในปัจจุบันมีการเน้นการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความจดจ่อในการทำงานและกล้ายอมรับผลจากการตัดสินใจ ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานสูง จึงมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพและตระหนักถึงผลประโยชน์ของนักเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรณชัย ปิ่นใจ (2564) ได้รายงานผลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความน่าเคารพ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม ตามลำดับ

3) ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ส่วนใหญ่ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้คณะครูและบุคลากรได้เสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นและการรักษาคำพูด ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษาให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมลิสา สงแก้ว (2567) ได้รายงานผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอวังหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอวังหิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความเป็นพลเมืองดี รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความยุติธรรม

4) ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีกลไกการตรวจสอบจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเข้มแข็ง ทำให้ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตรงไปตรงมาและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านวินัยและกฎหมาย ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ ความซื่อสัตย์จึงเปรียบเสมือนเกราะป้องกันตัวที่ผู้บริหารสถานศึกษา นำมาใช้เป็นหลักปฏิบัติเพื่อให้เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจจากสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬารัตน์ สายเปิง และคณะ (2568) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายดอยน้ำทิพย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์ รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ และด้านความเคารพ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดท้าย คือ ด้านความยุติธรรม

5) ด้านความเคารพนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีการวางตัวที่เหมาะสมตามจรรยาบรรณวิชาชีพและรักษาเกียรติแห่งตำแหน่งหน้าที่ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรและนักเรียน แสดงความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการให้เกียรติเพื่อนร่วมงานเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่โดดเด่นในเขตพื้นที่นี้ รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงภาพลักษณ์ของผู้นำทางการศึกษาที่ต้องได้รับความเลื่อมใสศรัทธาจากชุมชนและผู้ปกครองในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ดวง (2561) ได้รายงานผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ความน่าเคารพ ความเป็นพลเมืองดี ความยุติธรรม ความน่าไว้วางใจ และความรับผิดชอบ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.1) จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทั้งผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอน ปฏิบัติตามนโยบาย วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ มุ่งเน้นไปที่การสร้างโปร่งใสและตรวจสอบได้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพฉบับเดียวกัน กฎระเบียบเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐานความคาดหวังพฤติกรรมไว้อย่างชัดเจน ทำให้ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีมุมมองและความคาดหวังต่อการแสดงออกด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทิศทางที่สอดคล้องกัน แม้จะปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน แต่ต่างก็เล็งเห็นว่าความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ และความเคารพนับถือ เป็นคุณลักษณะสำคัญผู้นำทางการศึกษาต้องมี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงใจ เพิ่มเจริญ และคณะ (2568) ได้รายงานผลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2) จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ส่วนใหญ่ทั้งระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ต่างผ่านระบบการผลิตครูและการฝึกอบรมพัฒนา ที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมมาคล้ายกัน ประกอบกับการนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่ถ่ายทอดผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอย่างทั่วถึงในทุกระดับการศึกษา ความตระหนักรู้ในคุณค่าของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นมาตรฐานทางความคิดที่ก้าวข้ามปัจจัยเรื่องระดับการศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้รายงานผลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูพบว่า ครูที่มี วุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีวัฒนธรรมองค์กรที่มั่นคง มีการส่งต่อค่านิยมและแนวปฏิบัติจากรุ่นสู่รุ่น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์น้อยสามารถเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับบรรทัดฐานเชิงจริยธรรมที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาได้อย่างรวดเร็ว ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากก็ยังคงรักษามาตรฐานความดีงามตามที่องค์กรยึดถือ พฤติกรรมที่แสดงออกในด้านความเคารพนับถือและความไว้วางใจจึงกลายเป็นวิถีปฏิบัติที่เป็นปกติขององค์กร ประกอบกับหน่วยงานต้นสังกัดทำหน้าที่นี้เทศติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการรับรู้ถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสายตาของสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรณชัย ปันใจ (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

3. ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3.1) ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักคุณธรรมด้วยความโปร่งใส ไม่ใช้ความลำเอียงในการพิจารณาผลงาน วางตนเป็นกลางไม่เลือกปฏิบัติ และตัดสินใจใช้เหตุผลและความถูกต้อง ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม บริหารงานตามหลักประชาธิปไตย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและลดความขัดแย้งภายในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ

3.2) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งกล้ายอมรับข้อผิดพลาดและพร้อมปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถครองงาน ครองตน และครองคนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษาและส่วนรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ

3.3) ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ควรรักษาคำพูดและปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกัน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูผู้สอน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี และใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม รวมทั้งแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร และสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา อันจะส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานที่ดีและความร่วมมือภายในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ

3.4) ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพกฎระเบียบ กฎหมายของทางราชการอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดีด้านความซื่อสัตย์เป็นคุณธรรมหลัก ยึดหลักสุจริต โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ในการบริหารสถานศึกษา โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ควรเปิดเผยข้อมูลการบริหารงานและส่งเสริมการประเมินแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจแก่ครูผู้สอนและสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ

3.5) ด้านความเคารพนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนยึดมั่นจรรยาบรรณวิชาชีพในการบริหารงาน และการรักษาคำพูดให้สอดคล้องกับการกระทำ ควรปฏิบัติต่อครูผู้สอนและนักเรียนอย่างเท่าเทียมด้วยความสุภาพ ให้เกียรติทุกคน และยึดหลักความเสมอภาคในการบริหารงาน รวมทั้งสร้างบรรยากาศองค์กรที่เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือ ความศรัทธา และความร่วมมือภายในสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ

5.3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) หน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรที่เน้นการสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจในสถานศึกษา โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการสื่อสารที่โปร่งใส

2) หน่วยงานต้นสังกัด ควรสนับสนุนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษามากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

1) ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้อง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักธรรมาภิบาลและหลักคุณธรรมจริยธรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบและการมอบหมายภาระงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเป็นธรรมและลดความขัดแย้งในองค์กร

2) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจและ

กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3) ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเร่งสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อมั่นด้วยการรักษาคำพูดและการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ร่วมคิดร่วมทำในโครงการสำคัญของโรงเรียน เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4) ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนด้วยความตรงไปตรงมาและปฏิบัติตามกฎหมายและจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีความซื่อตรงเป็นพื้นฐาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานด้วยความสุจริต โดยมีการเปิดเผยข้อมูลและกระบวนการทำงานให้คณะกรรมการสถานศึกษาและครูได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ

5) ด้านความเคารพนับถือ การรักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อความเลื่อมใสของครูผู้สอน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความสุภาพ รวมถึงการยอมรับในความรู้ความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) การวิจัยครั้งต่อไป ควรเปลี่ยนระเบียบวิธีวิจัยจากการวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการเชิงจริยธรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน หรือสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสูงกับสถานศึกษาที่ต้องการการพัฒนาเป็นพิเศษ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเกื้อหนุนหรืออุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในบริบทที่แตกต่างกัน

3) ควรศึกษาแนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยเชื่อมโยงกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน บรรยากาศองค์การ หรือคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อให้เห็นผลกระทบเชิงประจักษ์ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพสถานศึกษาอย่างไรในภาพรวม

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

เข้มทอง แสงศิริเลิศ, ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2556). *การพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพ สำหรับผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์พับลิชชิง.

จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). *หลักการและทฤษฎีการบริหารทางการศึกษา*. สงขลา: เทมการพิมพ์ สงขลา.

จรัส อติวิทยากรณ์. (2555). *หลักการและทฤษฎีการบริหารทางการศึกษา (Principle and Theory of Educational Administration)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: เทมการพิมพ์สงขลา.

จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. (2558). *จริยศาสตร์: ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ณิรดา เวชญาติภรณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2550). *จริยธรรมของเยาวชนไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2554). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมการวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ตุลา มหาพสุธารนนท์. (2554). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พี เอ็น เค แอนด์ สกายพริ้นติ้ง.

ท่านพุทธทาสภิกขุ. (2549). *โอวาทท่านพุทธทาส. ธรรมทานมูลนิธิและธรรมสภา*.

ธวัช บุญยมนิ. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจญ และสัมมา รธนธัย. (2545). *การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้*.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและการบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
ติรณสาร.

นิกร วัฒนพนม (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรม: Leadership Change and Innovation*. ในเอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการเรื่องการเสริมสร้างและต่อยอดทาง
วิชาการ Refreshment Program ครั้งที่ 2 ณ ห้องประชุมชั้น 5 อาคารบุญชนะ อัดถากร
(อาคารอเนก ประสงค์เดิม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพมหานคร. วันที่ 4
กันยายน 2551.

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 3).

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2550). *ปรัชญากรีก บ่อเกิดภูมิปัญญาตะวันตก*.

พระนครศรีอยุธยา: สำนักพิมพ์สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2548). *ภาวะผู้นำความสำคัญของการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ*.

กรุงเทพฯ: ธรรมสภาสถาบันบันลือธรรม.

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

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาศุภชัย สุกกิจใจ. (2565). *หลักพุทธศาสนาเพื่อการบริหารการศึกษา*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์
เค. แอนด์.เค.เซ็นเตอร์กรุ๊ป.

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำเพื่อธุรกิจและสังคม.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำธุรกิจ เพื่อสังคมแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2560). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). *ภาวะผู้นำทฤษฎีการวิจัยและแนวทางการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2556). *คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. สงขลา: นำศิลป์ โฆษณา.

สฎายุ อีระวนิชตระกูล. (2557). *การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: กราฟิคส์ดี.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บุ๊คพอยท์.

สัมมา ธรนิธย์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์ ข้าวฟ่าง.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธ*. สำนักพิมพ์อภิชาตการพิมพ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (2568). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา*. ร้อยเอ็ด.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (2567). *รายงานผลการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ ปีงบประมาณ 2567*.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา*.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *การบริหารการศึกษา หลักการและทฤษฎี*. (ฉบับปรับปรุง).

สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และทัศนีย์ วงศ์เย็น. (2553). *อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในประมวลสาระ*

ชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2556). *ภาวะผู้นำ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2562). *หน่วยที่ 4 ภาวะผู้นำ. ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารวิชาการ
และทรัพยากรการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช.*

หนู สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและน่านาพัฒนาที่สนะร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
ทิพย์วิสุทธิ.

Brown, R. (1965). *Social psychology*. New York: The Free Press.

Frederick, Taylor W. (1916). *The Principles of Scientific Management*. New York:
Harper.

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). *Management of organizational behavior*. New
Jersey: Prentice-Hall.

Mooney and Reiley. (1947). *The principles of Organization*. New York: Harper.

Norhouse. (2013). *Leadership Theory and Practice (5rd ed.)*. Los Angeles: Sage.

R.Edward Freeman, Lisa Stevard. (2006). *Developing Ethical Leadership*. Business
Roundtable Institute for Corporate Ethics. Virginia.

Ralph M. Stogdill. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*.
New York: The Free Press.

Ronald W. Stedt. (1974). *Management Career Education Programs*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.

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

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

กมลทิพย์ ทองกำแหง. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กุลชลี จงเจริญ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

คำพร กองเตย. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก, ปริญญาการศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3*. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย.

ญาติา กรุณากร. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์, ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, การบริหารจัดการ การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ณัฐริดา นิมนต์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัด*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. วิทยานิพนธ์, ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ดวงสุดา ยะฮาด. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายอริยมงคล 9 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2. ปริญญาโท, การศึกษา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นนทวิ จุลพันธ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.
วิทยานิพนธ์, ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นฤมล คูหาแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์, ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นารินทิพย์ สิงห์ออย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์, ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ผกากรอง ศรีประไหม. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์, ครุศาสตรมหา
บัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มุสดี จิรนาถ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการ
บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์, ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยพะเยา.

พระมาณัต ธรรมทินโน. (2563). การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติ
ธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พัทธนันท์ เมตตา. (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยาพนธ์, ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิศมัย บุราณ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตพัฒนวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย, วิทยาเขตร้อยเอ็ด.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์, ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์, ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภริญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยา เขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. วิทยานิพนธ์, ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มนัญญา ปัตถาวงษ์. (2562). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์, ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รณชัย ปิ่นใจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. วิทยานิพนธ์, ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รัตติกาล ไชยวุฒิ. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. วิทยานิพนธ์, ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

- รัตน์บงกช นิพัฒน์ศิริพล. (2563). *การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. วิทยานิพนธ์, การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์, ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วันเฉลิม รูปสูง. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์, ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วิมล จันทรแก้ว. (2555). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. ดุษฎีนิพนธ์, ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ศุภลักษณ์ สุพรรณปการ. (2555). *การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *ปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ (ค.ม.), มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- สุจินตนา ตรงประสิทธิ์. (2560). *การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์, ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุทธิพงษ์ ทะกอง. (2560). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง*. ดุษฎีนิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุทัต จันทะสินธุ์. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์, ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุทัต จันทะสินธุ์. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์, ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปริญญานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.
- สุธาสนี แม้นญาติ. (2554). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์, ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์, ครุ ศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพิน จันทร์ธิมาน. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรม การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์, การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม. (2564). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการจัดศึกษาระดับปฐมวัยโดยใช้สมองเป็นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์, ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

หงษา วงศ์จำปา. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

หนูไกร มาเชค. (2559). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรารณ สมบูรณ์. (2557). *การพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์, การศึกษามหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

DuBrin, A. J. (2010). *Leadership : research finding, practice and skills*. New Jersey : Houghton Mifflin Company.

Murry, J.H., JR. (1996). *Study The Moral Aspect Leadership in An Urban*. Oreans: University New Oreans.

3) สิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง

3.1) บทความในวารสาร

กนกกร และวัลภา. (2556). *ตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในประเทศไทย*. วารสาร Procedia – สังคมศาสตร์และพฤติกรรมวิทยาศาสตร์, 93 ตุลาคม 2556.

จิณณ์วลัญญ์ ภูมิคอนสาร. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9(2), 41-51.

จิตติมา อัครดิพิพงศ์. (2561). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสาร
วิทยาการจัดการปริทัศน์ สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์, 20(1), 100-107.

จุฬาร สายเปียง และคณะ. (2568). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม
เครือข่ายดอยน้ำทิพย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1.
วารสาร มจร.ทริภูมัยปริทรรศน์, 9(2), 411-421.

ณัฐริดา นิพนธ์ และคณะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. วารสารมหาจุฬ
นาครทรรศน์, 7(5), 158-159.

ดวงใจ เพิ่มเจริญ. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วารสารมจร.กาญจนปริทรรศน์,
6(2), 274.

ธัญญา ราชแพทยาคม. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของ
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ. วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐ
และเอกชน, 6(1).

บรรจง ลาวะลี. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. วารสารมหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 6(2), 206-215 .

พระครูชัยรัตนการ. (2565). คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศใน
องค์กรยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 7(1).

มลิสา สงแก้ว. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูใน
อำเภอวังหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วารสาร
ศิลปการจัดการ, 8(3).

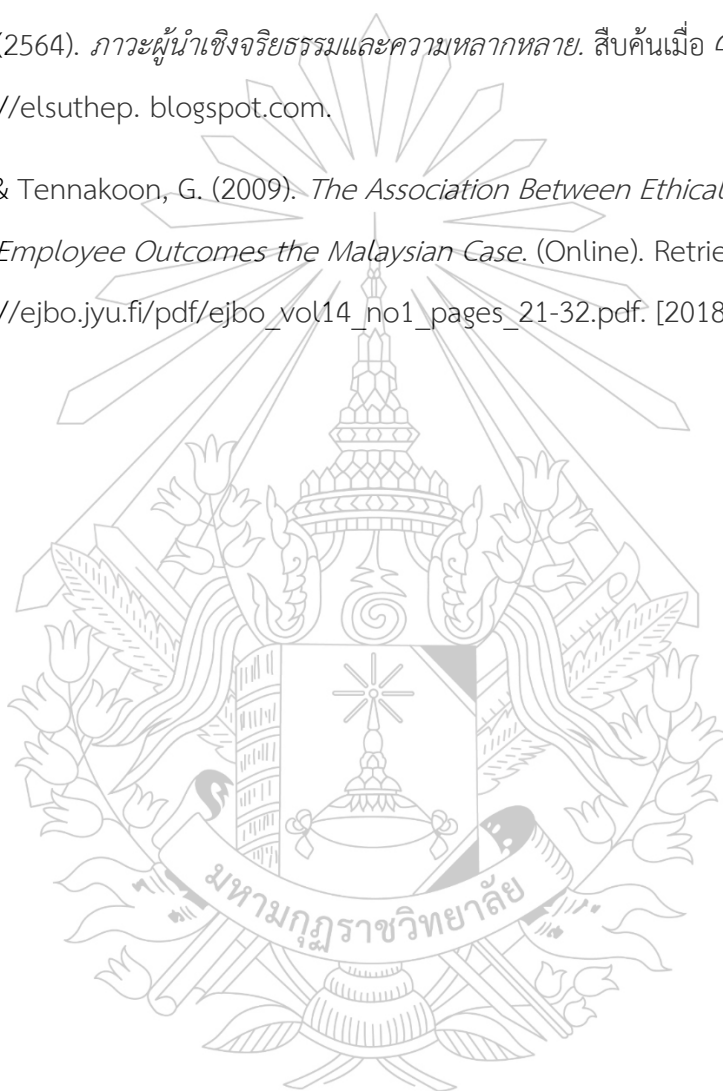
สฤชดี แสงรัตน์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร, 3(1).

M. E., Brown, Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). *Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2(July 2005), 117-134.

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

สุเทพ ปาลสาร. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและความหลากหลาย*. สืบค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2568, <http://elsuthep.blogspot.com>.

Ponnu, C. H., & Tennakoon, G. (2009). *The Association Between Ethical Leadership and Employee Outcomes the Malaysian Case*. (Online). Retrieved from : http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol14_no1_pages_21-32.pdf. [2018, March 20]











บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏราช โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว๗๔๑๗/๑๐๐๗๗

วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี

ด้วย นายเอกพงษ์ วงษ์วาท เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏราช ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอภัยภูฏราช เขต ๒ (ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏราช จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญมาเพื่อพิจารณา





บันทึกข้อความ

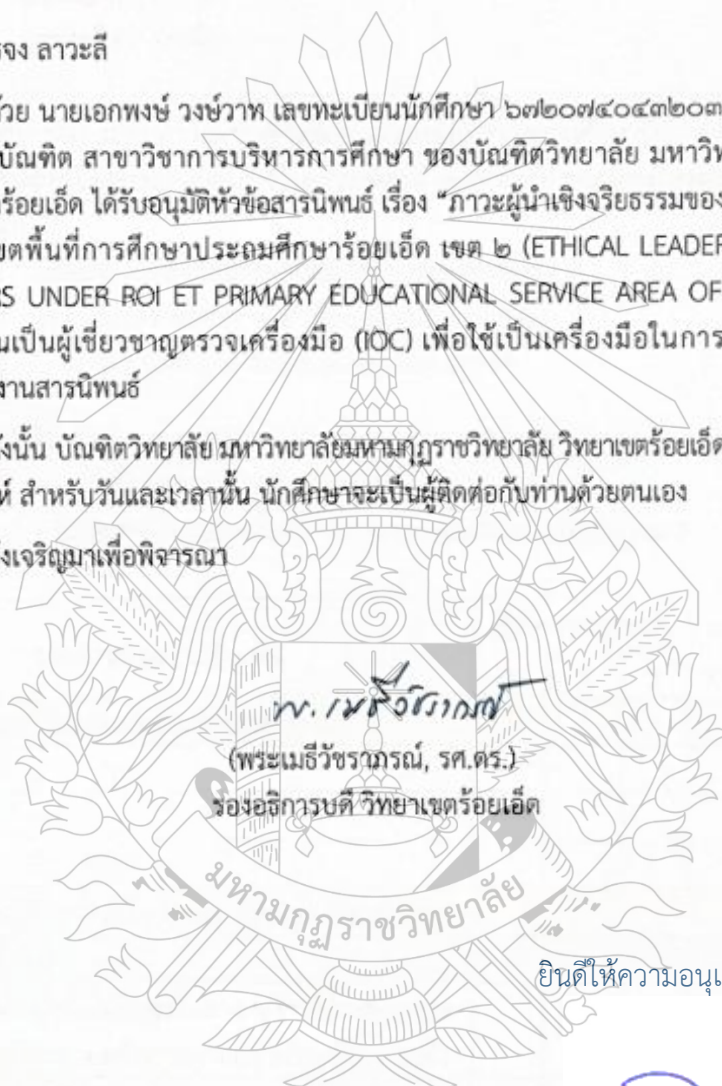
ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔
 ที่ อว๗๙๑๗/ว ๐๐๓๗ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๙
 เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.บรรจง ลาวะลี

ด้วย นายเอกพงษ์ วงษ์วาท เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๕ นักศึกษาหลักสูตร
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
 วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ (ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL
 ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” มีความ
 ประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 ประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
 ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญมาเพื่อพิจารณา



ยินดีให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

(ดร.บรรจง ลาวะลี)

๑๕ ก.พ. ๒๕๖๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๐๗๘

๓๐ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)
เจริญพร นางกุลธิดา นามเมือง

ด้วย นายเอกพงษ์ วงษ์วาท เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๕ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติให้หัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด-เขต ๒ (ETHICAL LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROJ ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” มี
ความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

พ. เจริญพร
(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ฉันได้รับเป็นผู้เชี่ยวชาญ
๑๕ ก.ค.

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๙-๓๕๑๕-๘๘๘๖

นางกุลธิดา นามเมือง



ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

รายการข้อความความคิดเห็น		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
1. ด้านความยุติธรรม							
1	ผู้บริหารตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลและความถูกต้อง ตามหลักการมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคน อย่างเท่าเทียมกันบนพื้นฐานของความเที่ยงธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารไม่ใช้ความลำเอียงในการพิจารณาผลงานหรือการให้รางวัลแก่บุคลากรในสถานศึกษา	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
4	ผู้บริหารเคารพสิทธิส่วนบุคคล และความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงานในสถานศึกษาเสมอ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
6	ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อความถูกต้องเป็นธรรมในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ด้านความรับผิดชอบ							
7	ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารให้ความสำคัญและดูแลความต้องการของครู นักเรียนอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการพัฒนาสถานศึกษา และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารยอมรับผลการกระทำของตนเองและพร้อมปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารพยายามทำงานให้เสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
12	ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่และจดจ่อในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

รายการข้อความคิดเห็น		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
3. ด้านความไว้วางใจ							
13	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรอย่างสร้างสรรค์จนเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมกับความเป็นผู้นำสูง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหา ตัดสินใจในเรื่องสำคัญได้อย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อการบริหารงานสถานศึกษา	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีความจริงใจที่จะปกป้องบุคลากรเมื่อถูกกล่าวหาอย่างไม่เป็นธรรม	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
4. ด้านความซื่อสัตย์							
19	ผู้บริหารประพฤติตนตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
20	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายของทางราชการอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดในการสื่อสารกับบุคลากร	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
22	ผู้บริหารตัดสินใจอย่างเที่ยงธรรมโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารบริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
24	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ด้านความเคารพนับถือ							
25	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพและให้เกียรติบุคลากรทุกท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารแสดงสัมมาคารวะและมีความอ่อนน้อมต่อผู้ที่มีอาวุโสกว่า	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารประพฤติตนยึดมั่นจรรยาบรรณวิชาชีพในการบริหารงาน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
28	ผู้บริหารยอมรับและปฏิบัติต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการข้อความคิดเห็น		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
29	ผู้บริหารได้รับการยอมรับ อย่างจริงจังจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
30	ผู้บริหารรักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเองในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้





ที่ ศธ ๐๔๑๒๑ /ว ๗๔๒



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต ๑ ถนนรณชัยชาญยุทธ
อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๖ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถาม

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายเอกพงษ์ วงษ์วาท นักศึกษาปริญญาโท เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๕ นักศึกษาหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ (ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนสารนิพนธ์

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ จึงขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัด ให้ข้อมูลความคิดเห็น ผ่าน QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุกิจ กลางสุข)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

มหาวิทยาลัย

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
โทร ๐๙ ๕๑๙๖ ๗๔๑๓ สน.ดวงใจ สังขะวัน



“เรียนดี มีคุณธรรม”



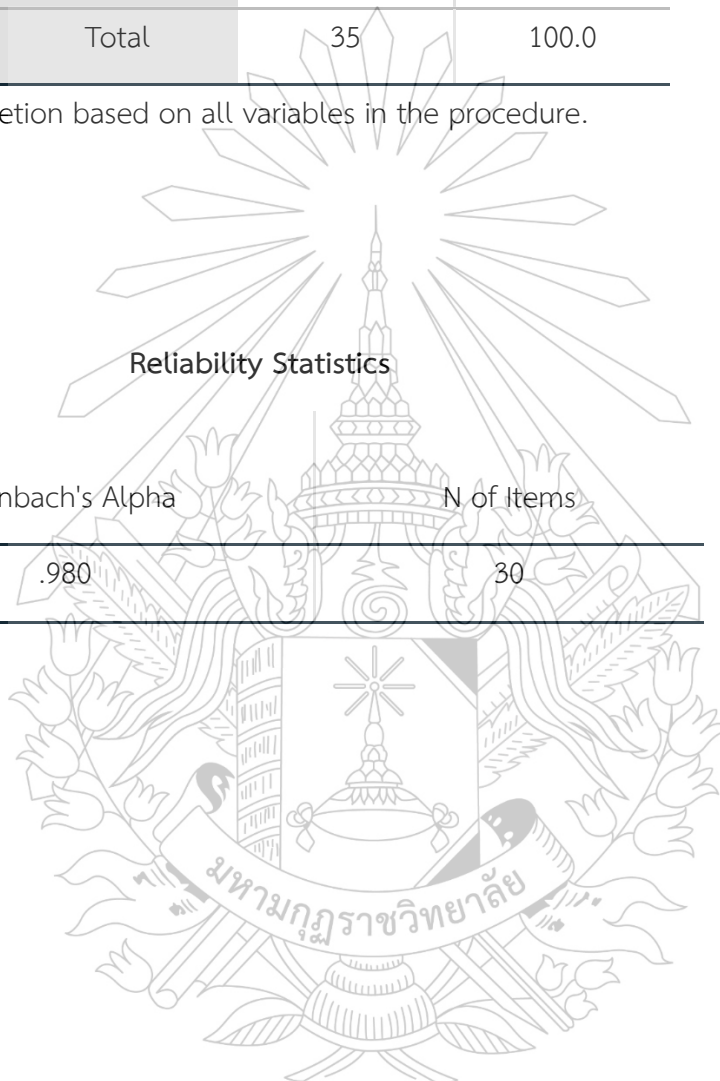
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	30





ที่ ศธ ๐๔๑๒๒/ว ๕๗๖



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
เลขที่ ๑๒๓ หมู่ที่ ๒ ถนนอรุณประเสริฐ ตำบลดอกไม้
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๑๓๐

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายเอกพงษ์ วงษ์วาท เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๕ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ (ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER ROT ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” มีความประสงค์
ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จึงขอแจ้งประชาสัมพันธ์
โรงเรียนในสังกัดแจกแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์ดังกล่าว
รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางพัชรินทร์ สามะณี)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

โทร. ๐ ๔๓๕๕ ๖๓๕๗ โทรสาร ๐ ๔๓๖๒ ๔๔๕๒

ธุรการ น.ส.วนิดา ศรีจำปา ๐๖๒-๕๐๕๙๗๔๒

“เรียนดี มีคุณธรรม”

“งานสำเร็จผล คนมีความสุข ทุกคนปลอดภัย”

ที่ อว ๗๙๑๗/๐๒๑๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

ด้วย นายเอกพงษ์ วงษ์วาท เลขาธิการเป็นนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๕ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ (ETHICAL LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” มีความ
ประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียน
งานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออโนโมนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. เมธีวัชรภรณ์ (พระเมธีวัชรภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๙-๓๕๑๕-๘๘๘๖





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีตำแหน่งระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการทราบถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended question)

3. ข้อมูลที่จะได้นำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่กระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใด ๆ ทั้งสิ้น กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความร่วมมือด้วยดีและขอขอบพระคุณท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

(นายเอกพงษ์ วงษ์วาท)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาเขตร้อยเอ็ด



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความตามความเป็นจริงตามสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม

1) ตำแหน่ง

- () ผู้บริหารสถานศึกษา
 () ครูผู้สอน

2) ระดับการศึกษา

- () ปริญญาตรี
 () สูงกว่าปริญญาตรี

3) ประสบการณ์การทำงาน

- () น้อยกว่า 5 ปี
 () 5 - 10 ปี
 () มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

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

คำชี้แจง ในการตอบคำถามแต่ละข้อ ให้ท่านพิจารณาตัดสินใจว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่บรรยายไว้ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับการปฏิบัติเพียงช่องเดียว

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านความยุติธรรม						
1	ผู้บริหารตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลและความถูกต้องตามหลักการมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว					
2	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคน อย่างเท่าเทียมกันบนพื้นฐานของความเที่ยงธรรม					

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3	ผู้บริหารไม่ใช้ความลำเอียงในการพิจารณาผลงานหรือการให้รางวัลแก่บุคลากรในสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารเคารพสิทธิส่วนบุคคล และความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน					
5	ผู้บริหารยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงานในสถานศึกษาเสมอ					
6	ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อความถูกต้องเป็นธรรมในการบริหารสถานศึกษา					
2. ด้านความรับผิดชอบ						
7	ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
8	ผู้บริหารให้ความสำคัญและดูแลความต้องการของครูนักเรียนอย่างทั่วถึง					
9	ผู้บริหารตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการพัฒนาสถานศึกษา และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ					
10	ผู้บริหารยอมรับผลการกระทำของตนเองและพร้อมปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น					
11	ผู้บริหารพยายามทำงานให้เสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด					
12	ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่และจดจ่อในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
3. ด้านความไว้วางใจ						
13	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรอย่างสร้างสรรค์จนเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจ					
14	ผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมกับความเป็นผู้นำสูง					
15	ผู้บริหารตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ					
16	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหา และตัดสินใจในเรื่องสำคัญได้อย่างดี					
17	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อการบริหารงานสถานศึกษา					
18	ผู้บริหารมีความจริงใจที่จะปกป้องบุคลากรเมื่อถูกกล่าวหาอย่างไม่เป็นธรรม					
4. ด้านความซื่อสัตย์						
19	ผู้บริหารประพฤติตนตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น					
20	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายของทางราชการอย่างเคร่งครัด					
21	ผู้บริหารรักษาความซื่อสัตย์อย่างเคร่งครัดในการสื่อสารกับบุคลากร					
22	ผู้บริหารตัดสินใจอย่างเที่ยงธรรมโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง					
23	ผู้บริหารบริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้					
24	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ					

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
5. ด้านความเคารพนับถือ						
25	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพและให้เกียรติบุคลากรทุกท่าน					
26	ผู้บริหารแสดงสัมมาคารวะและมีความอ่อนน้อมต่อผู้ที่มีอาวุโสกว่า					
27	ผู้บริหารประพฤติตนยึดมั่นจรรยาบรรณวิชาชีพในการบริหารงาน					
28	ผู้บริหารยอมรับและปฏิบัติต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียม					
29	ผู้บริหารได้รับการยอมรับ อย่างจริงใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา					
30	ผู้บริหารรักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเองในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านความยุติธรรม อย่างไรบ้าง

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านความรับผิดชอบ อย่างไรบ้าง

.....

.....

3. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านความไว้วางใจ อย่างไรบ้าง

.....

.....

4. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านความซื่อสัตย์ อย่างไรบ้าง

.....

.....

5. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านความเคารพนับถือ อย่างไรบ้าง

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ เอกพงษ์ วงษ์วาท

วัน เดือน ปี เกิด วันจันทร์ที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2537

สถานที่เกิด ร้อยเอ็ด

ประวัติการศึกษา ปริญญาตรี สาขาสังคมศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 21 หมู่ 16 บ้านบัวขาว ตำบลสระบัว
อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด 45190
E-mail : ekkapong.won@student.mbu.ac.th
Tel. Mobile : 093-5158966
ID. Line : 0935158966

ผลงานตีพิมพ์ Click or tap here to enter text.

รางวัลที่ได้รับ Click or tap here to enter text.

