



ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1



ชุติดา ศิริมาตยาพันธ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การค้นคว้าอิสระ

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา  
พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

INDEPENDENT STUDY

ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING  
TO THE ATTITUDE OF TEACHERS UNDER TRANG PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN EDUCATIONAL  
ADMINISTRATION SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY  
2021

COPYRIGHT OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา  
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อการค้นคว้าอิสระ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1  
ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS  
ACCORDING TO THE ATTITUDE OF TEACHERS UNDER  
TRANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ผู้วิจัย นางชุติตา ศิริมาตยาพันธ์

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาเห็นชอบโดย

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตพิงศ์ ภูวัชรวรานนท์)

..... ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.จรัส อติวิทยาภรณ์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา รับรองการค้นคว้าอิสระแล้ว

..... รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถนเรศ อาคารสุวรรณ) อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1	
ผู้วิจัย	นางชุติดา ศิริมาตยาพันธ์	ปีการศึกษา 2564
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตพิงศ์ ภูวัชรวรานนท์	

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำนวน 1,134 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน โดยได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนขนาดโรงเรียน และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ท ปรากฏค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.979 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่า t-test แบบ Independent Samples Test และค่า F-test สำหรับวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่านิยมทางจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านจิตสาธารณะ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม และ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโดยภาพรวม พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา และแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ส่วนครูที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, การบริหารการศึกษา

<b>Independent Study Title</b>	Ethical Leadership of School Administrators According to the Attitude of Teachers Under Trang Primary Educational Service Area Office 1
<b>Researcher</b>	Mrs. Chutida Sirimattayapant <b>Academic year:</b> 2021
<b>Degree</b>	Master of Education Program in Education Administration
<b>Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Saruthipong Bhuwatvaranon

### Abstract

The purposes of this research were 1) to study the ethical leadership of school administrators according to the attitude of teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 1; 2) to compare the ethical leadership of school administrators according to the attitude of teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 1 who differed in gender, working experience, education background, and school size. The population were 1,134 teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 1. The sample were 291 school teachers selected by using random sampling technique. The research instrument used in this study was a questionnaire divided into two sections: section 1 inquiring of demographic data, and section 2 comprising the number of questions on school administrators' ethical leadership. The reliability of the questionnaire was .979. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, independent-samples t-test, F-test (One-way ANOVA), and least significant difference by Scheffé's method.

The results showed that 1) the overall ethical leadership of school administrators according to the attitude of teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 1 was at high level. When considering in each aspect, it could be described as Ethical Value, Responsibility, Honest, Public Consciousness and Justice, respectively; 2) The results of comparing school administrators' ethical leadership under Trang Primary Educational Service Area Office 1 according to the attitudes of teachers who differed in educational background were statistically significant difference at .01. Furthermore, there was statistically significant difference at .05 in terms of teachers' school size. However, the results found no significant difference in terms of teachers' gender and working experience.

**Keywords:** Leadership, Ethical Leadership, Educational Administration

### กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลุล่วงด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตพิงค์ ภูวิษฐ์วรานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา กรุณาให้คำปรึกษา ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ทำให้การค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.จรัส อติวิทยากรณ์ ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา กรุณาสละเวลาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบการค้นคว้าอิสระ ทั้งให้คำแนะนำ ชี้แนะ ทำให้การค้นคว้าอิสระสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์หลักสูตรการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งหลายทั้งปวง และให้กำลังใจในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ณัฐา คำชู อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดร.ศิลป์ชัย สุวรรณมณี อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา เบ็ญการ อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ที่กรุณาสละเวลาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 ที่อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัย ทดลองใช้เครื่องมือ และตอบแบบสอบถามข้อมูลในการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ นายเกิดศักดิ์ ศิริมาตยาพันธ์ และครอบครัว นางณัฐธัญญา สังข์ศิลป์เลิศ เพื่อน ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และคุณครูโรงเรียนอนุบาลเกิดศิริตรัง รวมถึงกัลยาณมิตรทุกท่าน ซึ่งไม่สามารถเอ่ยนามได้หมดในที่นี้ จึงขอขอบคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตา แต่บิดา มารดา บุรพาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น ผู้วิจัยขอน้อมรับผิดเพียงผู้เดียว

ชุติดา ศิริมาตยาพันธ์

สิงหาคม 2564

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	(2)
กิตติกรรมประกาศ .....	(3)
สารบัญ .....	(4)
สารบัญตาราง .....	(6)
สารบัญภาพ .....	(9)
<b>บทที่ 1 บทนำ .....</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	6
สมมติฐานการวิจัย .....	6
ขอบเขตการวิจัย .....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	11
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....</b>	<b>12</b>
ภาวะผู้นำ .....	13
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม .....	27
การบริหารการศึกษา .....	50
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 .....	55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	61
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....</b>	<b>68</b>
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	68
แบบแผนการวิจัย .....	69
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	71
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ .....	72



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 (ต่อ)	
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	73
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ .....	73
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....</b>	<b>75</b>
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	75
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	76
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	76
<b>บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....</b>	<b>93</b>
สรุปผล .....	94
อภิปรายผล .....	96
ข้อเสนอแนะ .....	103
บรรณานุกรม .....	104
ภาคผนวก .....	112
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ .....	113
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ .....	115
ภาคผนวก ค หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ .....	119
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	121
ภาคผนวก จ การหาคุณภาพเครื่องมือ .....	128
ประวัติผู้วิจัย .....	133

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 กลุ่มเนื้อหาของทฤษฎีจริยธรรมตามแนวคิดของ Northouse .....	30
2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากแนวคิดของนักวิชาการ .....	39
3 จำนวนบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำแนกตามกลุ่ม และวุฒิการศึกษา .....	57
4 จำนวนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำแนกตามระดับการจัดการศึกษา .....	58
5 จำนวนโรงเรียน ห้องเรียน นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำแนกตามอำเภอ .....	59
6 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำแนกตามอำเภอ .....	59
7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน .....	69
8 แบบแผนการวิจัย .....	70
9 จำนวนและร้อยละของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ..	77
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน .....	78
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความซื่อสัตย์ .....	79
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความยุติธรรม .....	80
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านจิตสาธารณะ .....	81
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ .....	82
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านค่านิยมทางจริยธรรม .....	83

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามเพศ ...	84
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน .....	85
18 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน .....	86
19 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา .....	87
20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา .....	88
21 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา .....	89
22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา .....	90
23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความซื่อสัตย์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่ .....	91
24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านจิตสาธารณะ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่ .....	91
25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่ .....	92

### สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
26	ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด เขต 1 .....	129
27	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด เขต 1 .....	132



## สารบัญญภาพ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิด .....	9
2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ .....	26
3 ทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรม .....	33
4 องค์ประกอบภาวะผู้นำ .....	41



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ได้ทรงพระราชทานพระราชดำรัสในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2504 ความว่า

“การดำเนินชีวิตโดยใช้วิชาการอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ จะต้องอาศัยความรู้รอบตัว และหลักศีลธรรมประกอบด้วย ผู้ที่มีความรู้ดี แต่ขาดความยั้งคิด นำความรู้ไปใช้ในทางมิชอบ ก็เท่ากับเป็นบุคคลที่เป็นภัยแก่สังคมของมนุษย์ ฉะนั้น ขอให้ทุกคนจงดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ โดยอาศัยวิชาความรู้ที่ได้รับมาประกอบด้วยความยั้งคิด ชั่งใจ และศีลธรรมอันดีงาม เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและประเทศชาติ”

(กระทรวงวัฒนธรรม, 2559: 74)

นอกจากนี้ ในหลักปรัชญาของทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ยังได้กล่าวถึงเรื่องของคุณธรรมในเงื่อนไขที่ 2 อย่างชัดเจนว่า หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้นอยู่บนพื้นฐานของความรู้ควบคู่คุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555: 11) จากพระราชดำรัสและพระราชดำริหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จะเห็นได้ว่าพระองค์ท่านให้ความสำคัญกับหลักศีลธรรมของบุคคลเป็นอันดับต้น ด้วยหากขาดศีลธรรมอันดีแล้วผู้ที่มีความรู้ดี อาจกลายเป็นภัยต่อสังคม ไม่ว่าจะยุคใดสมัยใดหลักศีลธรรมและจริยธรรมยังคงเป็นสิ่งสำคัญที่คนไทยต้องตระหนักอยู่เสมอ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ได้กล่าวถึงการพัฒนาคอนไทยในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559: 65) ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญกับนโยบายของรัฐบาลดังกล่าว นำมาทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงาน โดยมุ่งเน้น

การปลูกฝังระเบียบ วินัย คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ส่งเสริมให้คนในสังคมไทยเป็นคนมีคุณธรรม มีความรักชาติ มีความศรัทธา และยึดมั่นในหลักคำสอนของศาสนา มีความเคารพเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข นำไปสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมและสังคมแห่งคุณธรรม โดยมีวิสัยทัศน์เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมคุณธรรมในการศึกษาทุกระดับเพื่อเป็นรากฐานที่สำคัญในการดำรงชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 51) และข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ครูและนักเรียน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ มีเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือส่งเสริมครูและนักเรียนด้วยความจริงใจ เสมอภาค ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา และใจ ยึดมั่นในระบบคุณธรรมจริยธรรม และรักษามลประโยชน์ของส่วนรวม (ราชกิจจานุเบกษา, 2556: 72-74) จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าคุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ควรปลูกฝังในทุกช่วงวัย และนำมาทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสถานศึกษา

ในสถานการณ์ปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังเผชิญกับวิกฤติเรื่องจริยธรรมของผู้นำ เราพบปัญหาเรื่องผู้นำหรือผู้บริหารที่ไม่มีจริยธรรมจำนวนมาก โดยหากผู้นำไม่มีจริยธรรมแล้วจะเกิดอิทธิพลทางลบและผลกระทบที่เลวร้ายตามมาอีกมากมายอย่างที่พวกเราอาจจะคาดไม่ถึง (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556: 111) เมื่อสังคมมีความเจริญทางด้านวัตถุมากขึ้น ประกอบกับผู้คนถูกกระตุ้นพฤติกรรมตามค่านิยมพร้อมกับประสบปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดนิ่ง จึงทำให้ขาดจิตสำนึกอันดีงาม หลงใหลในอำนาจและวัตถุ ส่งผลให้คุณธรรมจริยธรรมลดลง ประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ไม่สมควรมากขึ้น เป็นผลให้เกิดปัญหาคุณธรรมจริยธรรมมากมาย และมีแนวโน้มมากขึ้นเรื่อย ๆ จนอาจกลายเป็นปัญหาทางจริยธรรม คือ สถานการณ์ของบุคคลในการเลือกการกระทำระหว่างสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง สิ่งที่มีศีลธรรมหรือมีจริยธรรม สำหรับตัวอย่างปัญหาจริยธรรมที่มีมักพบคือความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ขององค์กร หรือที่เรียกว่าผลประโยชน์ทับซ้อน (ศิลปพร ศรีจันเพชร, 2554: 2)

ฉะนั้น คำว่าจริยธรรมจึงถูกหยิบยกขึ้นมาบ่อยมาก มิได้หมายความว่าผู้ที่ไม่มีจริยธรรมมีมากขึ้นกว่าเดิม แต่อาจจะเป็นเพราะความสับสนว่า จริยธรรมมีความหมายอะไร เป็นบรรทัดฐานเรียกร้องให้ปฏิบัติอะไร และเพื่อผลอะไร ดังนั้น เกือบทุกหน่วยงานในประเทศไทยจึงต้องจัดทำประมวลจริยธรรมขึ้นเพื่อเป็นการวางกฎเกณฑ์มาตรฐานทางการเมืองและจริยธรรมตามหลักการประชาธิปไตย ให้ทุกคนทุกหน่วยงานปฏิบัติตาม และถ้าไม่ปฏิบัติตามก็จะถูกลงโทษ เมื่อทุกคนมีจริยธรรม บ้านเมืองจะสงบและมั่นคง (คณะกรรมการจริยธรรมสภาพัฒนาการเมือง, 2555: 2) ในด้านการศึกษาที่เช่นเดียวกัน การจะสร้างคนให้มีคุณธรรมจริยธรรมต้องมีแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะผู้บริหารเป็นหน้าตาของสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในและนอกสถานศึกษา พฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของครูและคุณภาพผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557: 1) จากข้อมูลข้างต้นเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและนักเรียนทั้งในและนอก

สถานศึกษา ควรยึดมั่นถือมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตนตามค่านิยมที่เหมาะสม และสามารถบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ได้

การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ดี จะเป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (อาคม มากมีทรัพย์, 2557: 307) แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันพบปัญหามากมายในทุกระดับดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และด้านอื่น ๆ ซึ่งแสดงว่าสาเหตุหนึ่งของปัญหาจากการแสดงภาวะผู้นำในระดับต่าง ๆ ที่ไม่เหมาะสม ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่สามารถนำพาคนส่วนใหญ่ในสังคมให้พบกับความสุขที่แท้จริงได้ (วิชัย อุดสาหิจิต, 2560: 7) สะท้อนให้เห็นว่าความเชื่อหรือข้อสันนิษฐานที่ว่าผู้บริหารระดับสูงเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมเป็นสิ่งที่อาจจะไม่เป็นความจริงเสมอไป นอกจากนี้ เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการขาดคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารยังส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นอย่างมาก รวมทั้งทำให้ความเชื่อมั่นและศรัทธาที่มีต่อผู้บริหารองค์กรลดลงด้วย (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561: 233) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญและเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารสามารถบริหารการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายได้ (กนกอร ดุมชัยภูมิ, 2557: 60) การเป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีจึงต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม อาจส่งผลให้พบกับความอึดอัดใจที่จะต้องตัดสินใจทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งที่เห็นว่าเป็นดีกว่าอีกทางเลือกหนึ่งในเกณฑ์เชิงจริยธรรมที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้ เพราะบางครั้งประเด็นเชิงจริยธรรมไม่ใช่การเลือกระหว่างผิดหรือถูก แต่เป็นเรื่องของอย่างไร้ที่ที่เหมาะสมกว่ากัน ดังนั้น ผู้บริหารที่มีความเข้าใจ เคยเผชิญ หรือมีประสบการณ์ทางการบริหารในการแก้ปัญหาเหล่านี้ อาจจะสามารถเผชิญและข้ามผ่านปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชุตินา รัชชบังแหลม, 2559: 170) ในสถาบันทางการศึกษา ผู้บริหารยังมีตำแหน่งสำคัญสูงซึ่งยิ่งควรมีจริยธรรมที่สูงตามไปด้วย เพื่อการบริหารงานที่ดีเกิดประสิทธิภาพสูง เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และสร้างผู้สืบทอดที่ดี ส่งเสริมคนดีให้รับผิดชอบปฏิบัติงานและบริหารงานต่อไป

อย่างไรก็ตาม การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดภาวะในการเป็นผู้นำ ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาและส่งผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาโดยรวมเป็นอย่างมาก เช่น ขาดความรู้และความสนใจในด้านวิชาการ รวมทั้งขาดคุณธรรมและจริยธรรมอีกด้วย (ธีระ รุญเจริญ, 2553: 89) การที่ผู้บริหารในปัจจุบันมีแนวโน้มหรือมีความโน้มเอียงของคุณสมบัติของผู้บริหารมาทางด้านความสามารถมากกว่าทางด้านจริยธรรมนั้น เกิดจากวิกฤติการณ์ทางสังคมที่เรียกว่าวิกฤติการณ์แห่งการอยู่ร่วมกันนั้น สืบเนื่องมาจากการพัฒนาของโลกในปัจจุบันไม่ได้เอาการอยู่ร่วมกันเป็นตัวตั้ง แต่เอาเศรษฐกิจเป็นตัวตั้งโดยมุ่งไปที่เงินนิยมเป็นสำคัญ เมื่อเน้นที่เงินเป็นตัวตั้ง ระบบจึงไปทำลายวิถีแห่งการอยู่ร่วมกันหรือศีลธรรมของมนุษยชาตินั่นเอง จึงไม่เป็นการแปลกที่ผู้บริหารในปัจจุบันว่ามีความโน้มเอียงไปทางด้านความสามารถมากกว่าด้านจริยธรรม (สุทัต จันทะสินธุ์, 2560: 1) ส่งผลให้องค์กรใดมีผู้บังคับบัญชาที่ขาดความสามารถในการบริหารงาน เช่น ขาดภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ คุณธรรมจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล รวมถึงการแบ่งงานไม่ตรงตามความสามารถของผู้ปฏิบัติปฏิบัติตนไม่เหมาะสม ไม่โปร่งใสในหน้าที่ ไม่ใส่ใจที่จะพัฒนางานหรือมีการคอร์รัปชัน เป็นต้น ย่อมส่งผลให้องค์กรเกิดความอึดอัด การปฏิบัติงานไร้ประสิทธิภาพที่พึงประสงค์ (พระมหาประสงค์



แสงอุ๋น, 2557: 2) สอดคล้องกับข่าวเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาที่ปรากฏทางสื่ออย่างต่อเนื่อง เช่น ข่าวผู้บริหารสถานศึกษาบุกห้างสรรพสินค้าโรบินสัน จังหวัดลพบุรี ก่อคดีฆ่าชิงทองออโรรา (โพสต์ทูเดย์, 2563) ข่าวครูสภาแจ้งความผู้บริหารโรงเรียนสารสาสน์วิเทศราชพฤกษ์ แจ้งครูไร้ใบประกอบวิชาชีพ เข้าทำงาน (ผู้จัดการออนไลน์, 2563) และข่าวจังหวัดตรังรวมตัวขับไล่ผู้บริหารสถานศึกษาเพราะไม่ต่อสัญญาจ้างครูอัตราจ้างที่ทำประโยชน์ให้แก่สถานศึกษาและชุมชน (ผู้จัดการออนไลน์, 2563) เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความบกพร่องทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งด้านค่านิยมทางจริยธรรม ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความรับผิดชอบ เป็นต้น

ในส่วนของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ด้านความซื่อสัตย์ (Honest) การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยในตนเอง เคารพผู้อื่น กล่าวหาและยืนยันภัยต่อสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับมีจิตสำนึกที่ดี เป็นที่น่าไว้วางใจของผู้ร่วมงาน แสดงความโปร่งใสชัดเจน ไม่แสดงความโลภอยากได้ของผู้อื่น ไม่คอร์รัปชัน ปฏิบัติตนนำเคารพนับถือ 2) ด้านความยุติธรรม (Justice) การแสดงออกถึงความเที่ยงธรรม ยุติธรรม ตรงไปตรงมา ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เป็นกลาง ไม่มีความลำเอียง ไม่เอาัดเอาเปรียบต่อผู้อื่น แสดงความเข้าใจที่ปราศจากอคติต่อบุคคลอื่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง 3) ด้านจิตสาธารณะ (Public Consciousness) การแสดงออกถึงความเสียสละ รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม มุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญ มีจิตสาธารณะ ร่วมมือ ช่วยเหลือและให้บริการผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ 4) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบในงานที่ตนทำเป็นสิ่งสำคัญ การตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น คำนี้ถึงทีมงานหรือสถานศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ทุ่มเทระมัดระวัง และมีความพร้อมในการทำงาน ไม่โยนความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เอาใจใส่ต่องาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ประสบความสำเร็จ และ 5) ด้านค่านิยมทางจริยธรรม (Ethical Value) การแสดงออกถึงค่านิยมที่ดีงาม เชื่อถือและยึดมั่นในการทำความดี มีคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม และยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (Freeman and Stewart, 2006 and Yukl, 2010 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556: 164-165; Mihelič, Lipičnik and Tekavčič, 2010 and Northouse, 2013 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี 2561: 237; ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2543: 124; ธีระ รุญเจริญ, 2553: 154; นีออน พิณประดิษฐ์, 2555: 12; ราชกิจจานุเบกษา, 2556; ชูติมา รักษาบางแหลม, 2559: 173-174 และราชกิจจานุเบกษา, 2562: 2)

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย การมีวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เพราะฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้ในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสำคัญ เพราะเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การวางตัวเหมาะสม

มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ดี ทำให้สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ (กันยมาส ชูจิ้น, 2559: 5)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เล็งเห็นถึงความสำคัญต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถบริหารสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการในสังกัด และปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษาจริยธรรมแห่งความดี อารังไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติของการเป็นข้าราชการที่ดี โดยเฉพาะผู้บริหารให้ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และประเทศชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ ผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างในการสร้างครูและนักเรียนที่มีคุณภาพ เพราะหน้าที่ของสถานศึกษาคือยกระดับคุณภาพชีวิตของทุกคนที่อยู่ในสถานศึกษาให้เป็นพลเมืองดีเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1, 2563: 24) ดังพระราชโองการสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เนื่องในพิธีพระราชทานรางวัลสมเด็จพระเจ้าฟ้ามหาจักรี ครั้งที่ 3 ปี พ.ศ. 2562 และพระราชดำรัสทรงเปิดการประชุมวิชาการนานาชาติ รางวัลสมเด็จพระเจ้าฟ้ามหาจักรี ครั้งที่ 2 วันที่ 15 ตุลาคม พ.ศ. 2562 ความว่า

“ครูคือปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ครูคือมนุษย์ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เด็กนักเรียนที่จะพัฒนาคุณลักษณะของตนเองและสร้างค่านิยมต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น ไม่มีเทคโนโลยีใด ๆ สามารถมาแทนที่ครูได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว นั่นคือว่าทำไมครูที่ดีจึงสามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตลูกศิษย์ได้ด้วยการพัฒนาพวกเขาให้เป็นพลเมืองที่ดีและมีความสามารถทั้งในระดับชาติและระดับเป็นพลเมืองของโลกด้วย”

(มูลนิธิรางวัลสมเด็จพระเจ้าฟ้ามหาจักรี, 2562: 3)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เพื่อทราบถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และนำผลการวิจัยไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

## สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่มีประสบการณ์การแตกต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ซึ่งกำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำนวนโรงเรียน 132 โรง ครู 1,134 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง, 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณสำเร็จรูปของ Krejcie

and Morgan (1970: 28 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 291 คน จากนั้นสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน และสุ่มครูในแต่ละโรงเรียนด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

## 2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ดังนี้

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 ประสบการณ์การทำงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5-10 ปี
- 3) 11-15 ปี
- 4) มากกว่า 15 ปี

2.1.3 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 ขนาดสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)
- 2) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)
- 3) ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน)
- 4) ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คน ขึ้นไป)

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

2.2.1 ด้านความซื่อสัตย์ (Honest)

2.2.2 ด้านความยุติธรรม (Justice)

2.2.3 ด้านจิตสาธารณะ (Public Consciousness)

2.2.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.2.5 ด้านค่านิยมทางจริยธรรม (Ethical Value)

## 3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ตามแนวคิดของ Freeman and Stewart (2006) and Yukl (2010) (อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556); Mihelič, Lipičnik and Tekavčič (2010) and Northouse (2010) (อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561); ดวงเดือน พันธมนาวิน, (2543); ธีระ

รุธุเจริญ (2553); นีออน พิณประดิษฐ์ (2555); ราชกิจจานุเบกษา (2556); ชุติมา รัชชบางแหลม (2559) และราชกิจจานุเบกษา (2562) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 3.1 ด้านความซื่อสัตย์ (Honest)
- 3.2 ด้านความยุติธรรม (Justice)
- 3.3 ด้านจิตสาธารณะ (Public Consciousness)
- 3.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 3.5 ด้านค่านิยมทางจริยธรรม (Ethical Value)

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ตามแนวคิดของ Freeman and Stewart (2006); Yukl (2010 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556); Mihelič, Lipičnik and Tekavčić (2010); Northouse (2010 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561); ดวงเดือน พันธุมนาวิน, (2543); ชีระ รุธุเจริญ (2553); นีออน พิณประดิษฐ์ (2555); ราชกิจจานุเบกษา (2556); ชุติมา รัชชบางแหลม (2559) และราชกิจจานุเบกษา (2562) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความซื่อสัตย์ (Honest) 2) ด้านความยุติธรรม (Justice) 3) ด้านจิตสาธารณะ (Public Consciousness) 4) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) และ 5) ด้านค่านิยมทางจริยธรรม (Ethical Value)

## ตัวแปรอิสระ

1. เพศ
  - 1.1 ชาย
  - 1.2 หญิง
2. ประสบการณ์การทำงาน
  - 2.1 น้อยกว่า 5 ปี
  - 2.2 5-10 ปี
  - 2.3 11-15 ปี
  - 2.4 มากกว่า 15 ปี
3. วุฒิการศึกษา
  - 3.1 ปริญญาตรี
  - 3.2 สูงกว่าปริญญาตรี
4. ขนาดสถานศึกษา
  - 4.1 ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)
  - 4.2 ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)
  - 4.3 ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน)
  - 4.4 ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป)

## ตัวแปรตาม

- ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา
1. ด้านความซื่อสัตย์ (Honest)
  2. ด้านความยุติธรรม (Justice)
  3. ด้านจิตสาธารณะ (Public  
Consciousness)
  4. ด้านความรับผิดชอบ  
(Responsibility)
  5. ด้านค่านิยมทางจริยธรรม  
(Ethical Value)

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1 หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สะท้อนถึงมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งถือเป็นหัวใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจริยธรรมในการทำงาน เป็นการแสดงออกของพฤติกรรมโดยยึดหลักศีลธรรมความดีงามในการปฏิบัติงาน มีความตระหนักในภารกิจ ความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการยอมรับและไว้วางใจ เชื่อมมั่น ศรัทธาจนผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มความสามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของงานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วย ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านการมีจิตสาธารณะ ด้านความรับผิดชอบ และด้านค่านิยมทางจริยธรรม ตามรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านความซื่อสัตย์ (Honest) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยในตนเอง เคารพผู้อื่น กล่าวหาและยืนยันภัยต่อสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ มีจิตสำนึกที่ดี เป็นที่น่าไว้วางใจของผู้ร่วมงาน แสดงความโปร่งใสชัดเจน ไม่แสดงความโลภอยากได้ของผู้อื่น ไม่คอร์รัปชัน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีน่าเคารพนับถือ

1.2 ด้านความยุติธรรม (Justice) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเที่ยงธรรม ยุติธรรม ตรงไปตรงมา ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เป็นกลาง ไม่มีความลำเอียง ไม่เอาัดเอาเปรียบต่อผู้อื่น แสดงความเข้าใจที่ปราศจากอคติต่อบุคคลอื่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง

1.3 ด้านจิตสาธารณะ (Public Consciousness) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเสียสละ มุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ มีจิตวิญญาณสาธารณะร่วมมือ ช่วยเหลือและให้บริการผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบในงานที่ตนทำเป็นสิ่งสำคัญ การตัดสินใจและรับผิดชอบ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น คำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ระมัดระวัง และมีความพร้อมในการทำงาน ไม่โยนความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เอาใจใส่ต่องาน มุ่งผล สัมฤทธิ์ของงาน พัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ประสบความสำเร็จ

1.5 ด้านค่านิยมทางจริยธรรม (Ethical Value) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงค่านิยมที่ดีงาม เชื่อถือและยึดมั่นในการทำความดี มีคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม และยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

**2. จริยธรรม** หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคลซึ่งสะท้อนคุณธรรมภายในให้เป็นรูปธรรม เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม แสดงถึงคุณค่าและคุณธรรมเฉพาะตน ซึ่งเกิดขึ้นจากธรรมชาติของมนุษย์ ทำให้มนุษย์มีมโนธรรม รู้จักแยกแยะความดี ถูก ผิด ควร ไม่ควร นอกจากนี้จริยธรรมยังใช้เป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจเลือกความประพฤติและการกระทำที่ถูกต้องเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ด้วย เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสงบสุข ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องตระหนักและยึดถือปฏิบัติ และเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา ชุมชน สังคม

**3. ทักษะของครู** หมายถึง การแสดงความเห็นตามการเห็น หรือสิ่งที่เห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ปีการศึกษา 2563

**4. ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ปีการศึกษา 2563

**5. ครู** หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการครู และปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ปีการศึกษา 2563

**6. ประสบการณ์การทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาที่ครูปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

- 6.1 น้อยกว่า 5 ปี
- 6.2 5-10 ปี
- 6.3 11-15 ปี
- 6.4 มากกว่า 15 ปี

7. **วุฒิการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดเขต 1 ปีการศึกษา 2563 แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- 7.1 ปริญญาตรี
- 7.2 สูงกว่าปริญญาตรี

8. **ขนาดสถานศึกษา** หมายถึง การกำหนดลักษณะของสถานศึกษา โดยใช้จำนวนนักเรียนที่มีอยู่ภายในสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

- 8.1 ขนาดเล็ก ประกอบด้วยจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน
- 8.2 ขนาดกลาง ประกอบด้วยจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน
- 8.3 ขนาดใหญ่ ประกอบด้วยจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน
- 8.4 ขนาดใหญ่พิเศษ ประกอบด้วยจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คน ขึ้นไป

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1
2. นำผลการวิจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1
3. เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดใกล้เคียง ให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารงานต่อไป



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ
  - 1.1 ความหมายของผู้นำ
  - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
  - 1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
  - 1.4 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ
  - 1.5 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
  - 2.1 ความหมายของจริยธรรม
  - 2.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
  - 2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
  - 2.4 คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
  - 2.5 ข่าวนที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
3. การบริหารการศึกษา
  - 3.1 ความหมายของการบริหาร
  - 3.2 ความหมายของการบริหารการศึกษา
  - 3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา
  - 3.4 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## ภาวะผู้นำ

### 1. ความหมายของผู้นำ

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ (Leader) ไว้ในลักษณะต่าง ๆ ด้วยกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

Halpin (1966: 27-28) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือบุคคลที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้

- 1) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
- 2) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทเหนือคนอื่น ๆ
- 3) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

- 4) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งซึ่งได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
- 5) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าในหน่วยงาน

Fiedler (1967: 78-79) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำต้องมีลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- 1) ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้นำ ผู้นิเทศ ประธาน ฯลฯ โดยเป็นตัวแทนของกลุ่ม
- 2) เป็นผู้ได้รับเลือกจากกลุ่ม
- 3) เป็นผู้แสดงออกให้เห็นว่ามีอิทธิพลมากที่สุด โดยใช้สังคมมิติ

เสรีศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552: 8) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือบุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มสามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลัง เพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

วิเชียร วิทย์อุดม (2553: 72) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำเป็นเพียงบุคคลที่ยอมรับหรือยกย่องให้เป็นหัวหน้าจากสมาชิกในกลุ่ม เนื่องจากลักษณะหนึ่งอันเกิดจากบุคลิกของเขาในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งยอมรับในตัวตนของเขา เช่น เป็นคนกล้า มีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญา ฉลาดหลักแหลมกว่าคนอื่น แต่ตรงกันข้ามอาจไม่มีลักษณะของความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำก็ได้

ธีระ รุญเจริญ (2553: 140) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือบุคคลที่มาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน ไม่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตามหรือทำการร่วมกันให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ดีตามภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2555: 177) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นผู้นำบุคคล ผู้ผลักดัน (Mobilizer) ผู้คลับตาล (Inspier) ผู้สร้างพลังร่วม (Synergizer) ผู้สร้างแรงจูงใจกระตุ้น (Motivator) ผู้ก่อให้เกิดพลัง (Energizer) การปฏิบัติการดำเนินการของมวลสมาชิกให้เข้าสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555: 48) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำคือบุคคลที่ได้รับแต่งตั้ง หรือการเลือกตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะ สั่งการ และช่วยเหลือกลุ่ม สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

กล่าวโดยสรุป ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือได้รับมอบหมาย อาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง มีบทบาทและมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มคน ให้ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ความดีงามของตน ชักนำให้บุคคลหรือกลุ่มคนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ตามเป้าหมายของกลุ่ม หน่วยงานหรือองค์กร

## 2. ความหมายของภาวะผู้นำ

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ ไว้ในลักษณะต่าง ๆ กัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2551: 12) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคลากรอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้นำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก บังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552: 10) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ หรือหมายถึงรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล

ธวัช บุญยงนิ (2550: 2) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการดลบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2555: 177) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการโน้มน้าว มีอิทธิพลกับกลุ่มคน ดังนั้น สาธารณการเป็นผู้นำจึงหมายถึงความสามารถในการบริหารตนเอง และครองใจผู้อื่น โดยสามารถใช้คนอื่นให้ทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝันหรือคาดคะเนเองได้

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2556: 31) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคนและระบบองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์

สุรัตน์ ไชยชมภู (2557: 4) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชักนำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ การกระทำที่ต้องใช้ศิลปะ ความสามารถ โดยอาศัยอิทธิพลของบุคคล ชี้แนะ สั่งการ สร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวใจ ชักจูงใจผู้อื่นให้บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มคนมีความเต็มใจ วางใจ ให้ความร่วมมือ และกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานหรือปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้ในทุกระดับการบริหารจัดการ ไม่จำเป็นต้องอยู่ในการบริหารจัดการระดับสูงเท่านั้น และภาวะผู้นำ จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายตั้งแต่กลุ่ม หน่วยงาน ไปถึงระดับองค์กร

### 3. ทฤษฎีภาวะผู้นำ

การบริหารงานของผู้นำเพื่อให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำควรศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ซึ่งมีผู้ได้ศึกษาไว้ดังนี้

ธรร สุนทรายุทธ (2551: 327-336) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีดังนี้

1) ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า คนเป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการ แรงขับและค่านิยมที่แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยคุณลักษณะที่มักพบในตัวผู้นำ ได้แก่ ความมีพลังและความทะเยอทะยาน ความต้องการนำผู้อื่น ความสัจย์ซื่อ มีจริยธรรม ยึดมั่นหลักการ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด และความรอบรู้ในงาน อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อประกันว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำเสมอไป

2) ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องมีพฤติกรรม ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสม โดยจำแนกพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่มุ่งงานกับพฤติกรรมที่มุ่งคน และจากพฤติกรรมทั้งสองด้านสามารถจำแนกออกเป็นแบบของผู้นำ (Leadership Style) ได้หลายแบบ ผู้นำแต่ละแบบจะมีความเชื่อและมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน แต่เชื่อกันว่าแบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงที่สุดมีพฤติกรรมที่มุ่งงานและมุ่งคนสูงทั้งสองด้าน

3) ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อว่าแม้คุณลักษณะของผู้นำก็ดี พฤติกรรมซึ่งสะท้อนออกมาในแบบของผู้นำก็ดี จะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำก็ตาม แต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำ ได้มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีในด้านนี้ขึ้นหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีสถานการณ์ของฟิตเลอร์ ซึ่งเน้นการจับคู่ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับตัวแปรเฉพาะทางสถานการณ์ กล่าวคือ ต้องปรับเงื่อนไข สถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำ ส่วนทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายจะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงาน

4) ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ (Charismatic Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานมากหรือความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถด้านวาตะในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตาม เลื่อมใสศรัทธา เป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างในการวางตนได้เหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และรู้จักสร้างบริบทที่เหมาะสมในการทำให้วิสัยทัศน์ของตนสอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ผู้ตามจึงรู้สึกไว้วางใจและผูกพันทั้งต่อตัวผู้นำและต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ

5) ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปจะมุ่งการกระทำต่าง ๆ ที่ให้เกิดการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงที่ดีใหม่ ๆ และการสร้างชีวิตชีวาใหม่ให้แก่องค์กร มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างแรงดลใจแก่ผู้ตาม และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงแตกต่างกับ

ทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยน โดยเมื่อผู้ตามปฏิบัติตามภารกิจสำเร็จก็จะได้รับผลตอบแทน ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีแนวโน้มด้านความมีประสิทธิภาพผลสูงและเป็นที่ยอมรับมากในปัจจุบัน

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556: 203) กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำสามารถแบ่งได้กว้าง ๆ เป็น 6 แนวทาง คือ

1) ทฤษฎีคุณลักษณะ เป็นการศึกษาว่า คุณลักษณะอะไรของผู้นำที่จะส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้นำ การศึกษาคุณลักษณะในช่วงแรกมีการระบุลักษณะทางกายภาพ คุณลักษณะ บุคลิกภาพ และความสามารถของบุคคล ซึ่งเชื่อว่าเป็นลักษณะผู้นำตามธรรมชาติ (Natural Leaders)

2) อำนาจและอิทธิพล เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับภาวะผู้นำ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้พวกเขาทำตามความต้องการหรือช่วยในการสนับสนุนผู้นำในการดำเนินการต่าง ๆ และช่วยทำให้การตัดสินใจของผู้นำบรรลุผล

3) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม เป็นทฤษฎีที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีคุณลักษณะ เนื่องจากพฤติกรรมของผู้นำเป็นการกระทำ หรือการแสดงออกทางท่าทาง ความคิด หรือความรู้สึก ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของคุณลักษณะส่วนบุคคล

4) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ เชื่อว่าสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ย่อมต้องการผู้นำที่มีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน และประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างแบบของผู้นำกับสถานการณ์นั้น ๆ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์โดยทั่วไปจะมีการพัฒนามาจากทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (ที่มุ่งเน้นด้านคนหรือความสัมพันธ์ และด้านงาน) และเพิ่มการศึกษาเรื่องสถานการณ์แบบต่าง ๆ

5) ภาวะผู้นำเชิงบริบทและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามที่จะทำให้พวกเขามีการอุทิศตน (Self-sacrifices) และให้ความสำคัญกับพันธกิจหรือความต้องการขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

6) ทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ เป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพล จูงใจ สนับสนุนผู้ตามให้ปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบุคคล กลุ่ม หรือองค์การ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น การมีศีลธรรมในการประกอบการ ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม และการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่าง ๆ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561: 132-134) กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญมีหลากหลายกลุ่มทฤษฎี ได้แก่

1) ทฤษฎีลักษณะของภาวะผู้นำ เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าผู้นำถือกำเนิดขึ้นมาเป็นผู้นำ ทำให้ผู้นำถูกมองว่าเป็นบุคคลที่มีลักษณะพิเศษที่ติดตัวมาแต่กำเนิดที่ช่วยให้สามารถนำบุคคลอื่นได้ บางครั้งถูกเรียกว่า ทฤษฎีมหาบุรุษ

2) ทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความแตกต่างจากพฤติกรรมของผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพหรือมีประสิทธิภาพน้อย และพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะแสดงออกเหมือนกันหมดในทุกสถานการณ์ ประกอบด้วยการศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา

การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโฮโอ ตาข่ายภาวะผู้นำ และทฤษฎีความต่อเนื่องทางพฤติกรรมภาวะผู้นำ

3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ สันนิษฐานว่าพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสมผันแปรจากสถานการณ์หนึ่งไปยังสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่สำคัญที่ได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวาง ประกอบด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของฟีลด์เลอร์ ทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย ทฤษฎีการตัดสินใจของ Vroom ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และบลันชาร์ด

4) ทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการให้กำลังใจและจูงใจผู้ตามให้บรรลุผลลัพธ์ในการทำงานได้มากกว่าที่กำหนดหรือวางแผนไว้ผ่านการได้รับรางวัลจากภายในมากกว่าภายนอก

5) แนวคิดภาวะผู้นำร่วมสมัย เป็นการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การที่นำไปสู่การเปลี่ยนมุมมองต่อภาวะผู้นำในองค์การ ซึ่งแนวคิดร่วมสมัยที่น่าสนใจมีด้วยกัน 5 แนวคิด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้หรือผู้ให้บริการ ภาวะผู้นำที่แท้จริง ภาวะผู้นำตนเอง ภาวะผู้นำแบบกระจายความรับผิดชอบ และภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นวิวัฒนาการหรือธรรมชาติของภาวะผู้นำและผลลัพธ์ที่ตามมาของภาวะผู้นำ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่เป็นแม่บทของการบริหาร ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ มีวิวัฒนาการจัดได้เป็น 5 กลุ่ม คือ ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ ทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูปหรือทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดตามความเหมาะสม

#### 4. บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

บทบาทและหน้าที่ของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่มและจูงใจคนไปยังเป้าหมาย มีผู้กล่าวถึงในลักษณะต่าง ๆ ด้วยกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

Yukl (1994 อ้างถึงใน พิชากภ พันธ์แพ, 2554: 110-111) กล่าวว่าไว้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารตามแนวทางของพฤติกรรมศาสตร์ โดยแบ่งหน้าที่ของผู้บริหารออกเป็น 15 ประการ คือ

- 1) การสนับสนุน (Supporting)
- 2) การให้คำปรึกษา (Consulting)
- 3) การมอบหมายงาน (Delegating)
- 4) การให้การยอมรับ (Recognizing)
- 5) การให้รางวัล (Rewarding)
- 6) การกระตุ้น (Motivating)
- 7) การจัดการปัญหาความขัดแย้งและการสร้างทีมงาน (Managing Conflict and Team Building)
- 8) การพัฒนา (Developing)
- 9) การชี้แจง (Clarifying)
- 10) การวางแผนและการจัดองค์การ (Planning and Organizing)

- 11) การแก้ปัญหา (Problem Solving)
- 12) การส่งข่าว (Informing)
- 13) การสังเกตการณ์ (Monitoring)
- 14) การเป็นตัวแทน (Representing)
- 15) การสร้างเครือข่าย (Networking)

Fernando Sanchez-Arias (2004 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2554: 96-98) กล่าวว่า ผู้นำควรปรับใช้บทบาททั้งหมดนี้ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย

1) บทบาทผู้จัดการ (Manager Role) ในฐานะผู้จัดการ ผู้นำมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ให้ความร่วมมือในการทำงาน สนับสนุนการทำงาน ร่วมสร้างผลลัพธ์ให้องค์กร ทำการวัดผลประเมิน ควบคุม รายงาน สร้างความแน่ใจเรื่องคุณภาพของกระบวนการทำงานและการให้บริการ รวมทั้งผลิตภัณธ์ของบริษัท

2) บทบาทของผู้สร้างวิสัยทัศน์ (Visionary Role) ในฐานะผู้สร้างวิสัยทัศน์ ผู้นำจะสร้างวิสัยทัศน์และรูปแบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นกลายเป็นจริงได้ โดยพยายามปฏิบัติตนในฐานะตัวแทนแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในทีมให้เกิดความรู้สึก ร่วมกันในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ

3) บทบาทของผู้ฝึกสอน (Coach Role) ในฐานะผู้ฝึกสอน ผู้นำปฏิบัติตนเหมือนหัวหน้าทีมกรีฑาที่มุ่งค้นหาบุคคลที่มีพรสวรรค์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสร้างบุคลากรหลักที่จะก้าวขึ้นเป็นตัวแทนในอนาคตขององค์กร โดยใช้วิธีการเป็นผู้ฝึกสอน เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรเหล่านี้

4) บทบาทของนักการศึกษา (Education Role) ในฐานะนักการศึกษา ผู้นำต้องแปลข้อมูลความรู้และประสบการณ์ผ่านการประชุม การพูดคุย การฝึกอบรม หรือการสื่อสารระหว่างกันในองค์กร เพื่อพัฒนาความสามารถของทีมงานและทวนทวงปัญญาขององค์กรให้เกิดขึ้น

5) บทบาทของเอกอัครราชทูต (Ambassador Role) ในฐานะเอกอัครราชทูต ผู้นำสร้างกลยุทธ์แบบพันธมิตรเพื่อการสนับสนุนทุกฝ่าย วางแผนกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสถาบัน และส่งเสริมปรัชญา ประวัติศาสตร์และการบริการขององค์กรตน

รัวซ์ บุญยมณี (2550: 28-29) กล่าวว่า สามารถจำแนกลักษณะบทบาทของผู้นำออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1) บทบาทผู้นำในอุดมคติของสังคม เป็นชุดของพฤติกรรมที่สังคมกำหนดสิทธิและหน้าที่ของผู้ที่เป็นผู้นำไว้ให้บุคคลยึดถือปฏิบัติ ทั้งที่มีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร อาทิ กฎหมาย ระเบียบข้อกำหนด ภาระงานในตำแหน่ง เป็นต้น และที่ไม่มีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร อาทิ ธรรมเนียมปฏิบัติ ข้อห้ามหรือจารีตของสังคม เป็นต้น รวมทั้งความคาดหวังของบุคคลต่าง ๆ ในสังคม อาทิ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักวิชาการ เป็นต้น เพื่อแสดงให้เห็นว่าสังคมต้องการหรือคาดหวังอะไรจากบทบาทเหล่านั้น ใครคือผู้ที่มีภาระหน้าที่ผูกพันกับบทบาทนั้น และใครคือผู้มีสิทธิ์เรียกร้องความชอบธรรมจากบทบาทเหล่านั้น บทบาทในอุดมคติเป็นแบบฉบับของบทบาทที่สมบูรณ์ ซึ่งผู้ที่มีสถานภาพเป็นผู้นำควรรับรู้และยึดถือปฏิบัติตาม หากพิจารณาจากแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทที่

กล่าวข้างต้น จะเห็นว่าบทบาทในอุดมคติจะเป็นองค์รวมหรือมีที่มาจากบทบาทตามบทบัญญัติ บทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ บทบาทที่ได้รับมอบหมาย และบทบาทที่คาดหวัง

2) บทบาทที่ผู้นำเข้าใจและรับรู้ เป็นชุดของพฤติกรรมที่ผู้นำเข้าใจรับรู้ คิดว่าหรือเชื่อว่าควรจะประพฤติปฏิบัติอะไร แคไหน และอย่างไร ในฐานะที่เป็นผู้นำ บทบาทที่รับรู้ขึ้นอยู่กับการตีความตามโลกทัศน์ (Paradigm) ทศนคติ ค่านิยม บุคลิกภาพ และประสบการณ์ของผู้นำแต่ละบุคคล หากบทบาทที่ผู้นำรับรู้ไม่ชัดเจน สับสน จะทำให้เกิดลักษณะที่เรียกว่าบทบาทคลุมเครือ ส่งผลให้ผู้นำไม่พึงพอใจต่อภาระงานในหน้าที่ ขาดความผูกพันต่อองค์กรและอาจทำให้ลาออกจากงานได้

3) บทบาทที่ผู้นำแสดงออกจริงหรือเป็นจริง เป็นชุดของพฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติหรือกระทำจริง โดยได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อม ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคม และคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำแต่ละคน อาทิ อิทธิพลของฤดูกาล แรงกดดันจากชุมชน บุคลิกภาพจากบุคคล ความสนใจ สภาพร่างกาย เป็นต้น บทบาทที่เป็นจริงนี้บางครั้งอาจจะมีลักษณะเป็นบทบาทที่ปรากฏขึ้นชั่วคราว หรือบทบาทเฉพาะสถานะ และบางครั้งอาจก่อให้เกิดบทบาทขัดแย้งได้

วีระชาติ วิลาศรี (2550: 12) กล่าวว่า ผู้นำควรมีบทบาทหน้าที่สำคัญ ดังนี้

1) บทบาทหน้าที่ในการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้นำควรเป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างดียิ่ง เพื่อให้การวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอน อันจะนำไปสู่การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร

2) บทบาทหน้าที่ในการจัดบุคลากรหรือทีมงาน ผู้นำควรเป็นผู้มีความสามารถในการจัดวางตัวบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ

3) บทบาทหน้าที่ในการจัดการในองค์กร ได้แก่ การจัดวางโครงสร้างของฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กร การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถบริหารจัดการองค์กรโดยภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) บทบาทหน้าที่ในการประสานงาน หมายถึง การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน การให้ความกระจ่างในข้อสงสัยหรือประเด็นปัญหาแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

5) บทบาทหน้าที่ในการอำนวยการ หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

6) บทบาทหน้าที่ในการรายงาน คือ มีหน้าที่ในการรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานทราบความเคลื่อนไหว และความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ

7) การบริหารงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561: 66-68) กล่าวว่า บทบาทหลักของผู้นำสามารถสรุปได้ตามรายละเอียดดังนี้



1) ผู้นำต้องกำหนดแบบอย่างในการทำงาน (Model the Way) ผู้นำต้องส่งสัญญาณเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองให้คุณค่าหรือให้ความสำคัญต่อสมาชิกภายในองค์กร ผู้นำกำหนดแบบอย่างของตนเองโดยสร้างความชัดเจนว่าตนเองเป็นใครและเชื่อในคุณค่าใด

2) ผู้นำต้องเสริมสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Inspire a Shared Vision) ผู้นำที่มีความสามารถสูงจะพยายามสร้างโอกาสแห่งอนาคตและช่วยทำให้พนักงานในองค์กรรวมตัวเพื่อการบรรลุเป้าหมายหรือความปรารถนาที่ต้องการร่วมกัน

3) ผู้นำต้องท้าทายกระบวนการ (Challenge the Process) ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ผู้นำต้องท้าทายต่อสิ่งที่เป็นอยู่เดิมเพื่อปรับปรุงคุณภาพและกระบวนการของการทำงานในองค์กร

4) ผู้นำต้องช่วยให้บุคคลอื่นสามารถทำงานได้ (Enable Others to Act) บทบาทที่สำคัญของผู้นำ คือ การช่วยพนักงานในการขจัดอุปสรรคในการทำงานและการเปลี่ยนแปลง และให้ทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานเพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5) ผู้นำต้องเสริมสร้างกำลังใจ (Encourage the Heart) ผู้นำที่ปฏิบัติตนด้วยความเห็นใจและความเมตตาช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีกับพนักงานที่ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงานและดึงเอาความสามารถที่ดีที่สุดของบุคคลออกมาได้ เพราะการเอาใจใส่ดูแลเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นผู้นำและช่วยดึงเอาศักยภาพและความผูกพันของบุคคลอื่น

กล่าวโดยสรุป ผู้นำมีบทบาทและหน้าที่ในการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำองค์กรทางการศึกษาต้องจัดการองค์กร เสริมสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เสริมสร้างกำลังใจในการทำงานและคอยช่วยเหลือบุคคลอื่นให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อการนำไปสู่เป้าหมายคือความสำเร็จขององค์กร

## 5. คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

คุณลักษณะของผู้นำ หรือลักษณะเฉพาะบุคคลที่โดดเด่นในตัว ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นไว้ในลักษณะต่าง ๆ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

Schermerhorn, Hunt and Osborn (2003 อ้างถึงใน ธวัช บุญยมณี, 2550: 4-5) กล่าวไว้ว่า สามารถจำแนกภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ

1) ภาวะผู้นำที่เป็นทางการ (Formal Leadership) เกิดจากการที่บุคคลใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นทางการในองค์กร บุคคลที่ดำรงตำแหน่งบริหารมีโอกาสและความรับผิดชอบที่จะใช้ภาวะผู้นำอย่างเป็นทางการภายในความสัมพันธ์กับผู้ตาม ผู้บริหารบางคนมีความเข้าใจที่ดีต่ออำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการกับผู้ตาม ผู้บริหารเหล่านี้จะเป็นผู้นำที่ดี

2) ภาวะผู้นำที่ไม่เป็นทางการ (Informal Leadership) เกิดจากการที่บุคคลที่ไม่มีอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น แม้ว่าพวกเขาจะไม่ได้ถูกแต่งตั้งให้เป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ พวกเขาสามารถกลายเป็นผู้นำเพราะความสามารถพิเศษหรือทักษะเฉพาะด้านที่บุคคลอื่นจำเป็นต้องใช้หรือมีลักษณะพิเศษส่วนบุคคล (Charisma) ที่สามารถมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น

Yukl (2010: 186) กล่าวว่า ความสำเร็จเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ผู้นำที่ประสบความสำเร็จสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) ด้านคุณลักษณะผู้นำ (Traits) ประกอบด้วย ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี มีความไวต่อสภาพแวดล้อม มีความทะเยอทะยาน มุ่งมั่น ความสำเร็จ ชอบทำงานเชิงรุก สามารถทำงานด้านการตัดสินใจ เป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ ครอบงำความคิดคนอื่นได้ มีพลังในตัวสูง มีความยืดหยุ่นในการทำงานมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความอดทนต่อแรงกดดัน หรือความเครียด มีความรับผิดชอบ

2) คุณลักษณะด้านทักษะของผู้นำ (Skills) ประกอบด้วย มีความเฉลียวฉลาด มีทักษะในการคิด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มียุทธวิธีแบบการทูต มีทักษะในการพูด มีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีทักษะทางการบริหาร มีทักษะการจูงใจ มีทักษะทางสังคม

Dubrin (2010: 196-203) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Personality Traits of Effective Leaders) ประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1) คุณลักษณะทั่วไป ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสุภาพอ่อนน้อม น่าไว้วางใจ โปร่งใส ตรวจสอบได้ กล้าแสดงออก การแสดงออกเชิงรุกที่เหมาะสม มองโลกในแง่ดีมีความอบอุ่น

2) คุณลักษณะเกี่ยวกับงาน ได้แก่ มุ่งมั่นต่องานและบุคคล มีความฉลาดทางอารมณ์ตระหนักในตนเอง บริหารตนเองได้ ตระหนักในสังคม การจัดการความสัมพันธ์ในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น มีวิสัยทัศน์การควบคุมในองค์กร มีความกล้าหาญ

สุนทร โคตรบรรเทา (2551: 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำตามทัศนะของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอาจอธิบายได้เป็น 5 รูปแบบ หรือ 5 ด้านกว้าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ความเด็ดเดี่ยว (Surgency) ความมีไฟแรงวัดตามระดับของการเป็นคนที่น่าคบค้าสมาคมเป็นคนเอาจริงกับงาน มีความเด็ดเดี่ยว และมีลักษณะเหมือนผู้นำ ซึ่งตรงกันข้ามกับคนเจี๊ยบ คนเก็บตัว ไม่สูงส่งกับคนอื่น สงวนท่าที และหนีสังคม ไม่สู้หน้าคนอื่น ลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Traits) ทั่วไปที่สัมพันธ์กับด้านนี้ ได้แก่ ความโดดเด่นเหนือผู้อื่น (Dominance) ความสามารถเพื่อสถานภาพหรือการปรากฏตัวทางสังคม ความต้องการมีอำนาจ ความน่าคบค้าสมาคม และความเด็ดเดี่ยว (Surgency) หรือความแน่วแน่ (Assertiveness)

2) ความอ่อนโยน (Agreeableness) วัดระดับเป็นคนเห็นใจผู้อื่น ให้ความร่วมมือ มีอารมณ์ดี และมีความอบอุ่น ตรงข้ามกับคนอารมณ์เสีย ไม่ยิ้มแย้ม และคนเย็นชา ลักษณะบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับด้านนี้ ได้แก่ ความน่ารัก (Likeability) การยอมตามอย่างเป็นมิตร (Friendly Compliance) ความต้องการพวกพ้อง (Affiliation) และความรัก (Love)

3) ความมีจิตสำนึก (Conscientiousness) เป็นการแยกให้เห็นความแตกต่างระหว่างคนที่ทำงานหนัก มีความพากเพียร มีการจัดการที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อคนที่ผลิผลมา ไม่ตอบโต้ ฟังพาดไม่ได้ และเกียจคร้าน ลักษณะบุคลิกภาพที่จัดอยู่ในด้านนี้ ได้แก่ ความรอบคอบ (Prudence) ความทะเยอทะยาน ความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความพึงพาได้ การบังคับตนเอง และการทำกรงาน

4) ความมั่นคงในอารมณ์ (Emotional Stability) บุคลิกภาพในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการเป็นคนที่มีใจเยือกเย็น มีความมั่นคงในอารมณ์ มีใจเย็น และมีความเชื่อมั่นตนเอง ตรงกันข้ามกับคนที่มีความกังวล มีความไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีความวุ่นวายใจ และเป็นคนเจ้าอารมณ์ ลักษณะบุคลิกภาพ

ที่สัมพันธ์กับความมั่นคงในอารมณ์ ได้แก่ การเป็นโรคประสาท ความมั่นคงทางอารมณ์ การมีสุนทรียภาพ ในทางลบ (Negative Affectivity) และสุนทรียภาพ (Affect) เป็นต้น

5) ความเฉลียวฉลาด (Intellectance) บุคลิกภาพด้านนี้เกี่ยวข้องกับการเป็นคนมีความคิด มีวัฒนธรรม มีใจกว้าง และมีความอยากรู้อยากเห็น ตรงกันข้ามกับการมีใจแคบ การเป็นผู้ปฏิบัติ และ ความสนใจแคบ ลักษณะบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับด้านนี้ ได้แก่ วัฒนธรรมและความเปิดเผยต่อ ประสพการณ์

ธีระ รุญเจริญ (2553: 142) กล่าวไว้ว่า ลักษณะผู้นำที่ดี มีลักษณะที่สำคัญ ได้แก่

1) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน โดยให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและปฏิบัติภารกิจจนประสบความสำเร็จ สามารถทำงานร่วมกันได้ผลดี สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ

2) การมีเหตุผลและอุดมการณ์กว้างไกล

3) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยุติธรรม

4) การมีความอดทน น้าอดน้ำทน อดกลั้น และกล้าเผชิญต่อเหตุการณ์

5) การมีไหวพริบ ใจกว้าง มีหลักธรรมประจำใจ

6) การตัดสินใจอย่างรอบคอบ ถูกต้อง และทันเวลา

7) การรู้จักใช้ขีดความสามารถขององค์กรและบุคคล

8) การมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง และ

9) การมีบุคลิกภาพดี

ผู้บริหารจำเป็นต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม ในการสร้างความสัมพันธ์ ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของทุกคนในองค์กร สามารถสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนทุกคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถใช้ศิลปะและกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และสามารถทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดศรัทธา มีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งสามารถสร้างสภาวะแวดล้อม สนับสนุนให้ร่วมมือกัน สร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2554: 81-84) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการต่อการนำไปสู่ การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งประกอบด้วย

1) การคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Thinking Globally) ผู้นำต้องมีความเข้าใจในเรื่องการแตก กิ่งก้านสาขา หรือการขยายตัว (Ramifications) ทางด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม กฎหมาย และการเมือง ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

2) เล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Appreciating Cultural Diversity) การเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม หมายถึง การมองเห็นความหลากหลายในเรื่องรูปแบบ การเป็นผู้นำ ประเภทของอุตสาหกรรม พฤติกรรมและค่านิยมส่วนบุคคล รวมถึงเรื่องเชื้อชาติและ เพศด้วย

3) พัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี (Developing Technology Savvy) ทักษะ ที่สำคัญประการหนึ่งของการเป็นผู้นำระดับโลกคือการติดต่อสื่อสาร ซึ่งต้องใช้เรื่องของเทคโนโลยีเข้ามา อำนวยความสะดวก

4) สร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร (Building Partnerships and Alliances) การสร้างคู่ค้าและพันธมิตรเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งในการทำธุรกิจในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่ทำการค้าแบบข้ามชาติ

5) สร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ (Sharing Leadership) การสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำเป็นเรื่องที่จำเป็น เพราะผู้นำหรือผู้บริหารไม่สมารถที่จะเป็นผู้ที่ตัดสินใจได้แต่เพียงผู้เดียว

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2555: 17-18) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่จะส่งผลสำเร็จต่อการบริหารการจัดการศึกษาอย่างมืออาชีพ สามารถจำแนกได้เป็น 10 ประการ ได้แก่

1) มีความพร้อมทางด้านข้อมูลสารสนเทศ (Command of Basic Facts) ต้องรู้ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีข้อมูลและสารสนเทศช่วยในการดำเนินการบริหารงานให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2) มีความรู้ทางวิชาชีพ (Relevant Professional Knowledge) เป็นความรู้ที่รวมถึงความรู้ทางเทคนิค เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ทางการบริหาร เช่น หลักการทฤษฎีการบริหารการวางแผน การจัดองค์การ หลักสูตรการสอน การวัดผลประเมินผลเหล่านี้ เป็นต้น

3) มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์ (Continuing Sensitivity of Events) สามารถปรับตัวและสนองตอบได้ฉับไวและต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้าน และดำเนินบทบาทได้อย่างเหมาะสม รวดเร็ว และเข้าใจความรู้สึกของคนรอบข้าง

4) มีทักษะในการเข้าสังคม (Social Skill and Abilities) โดยการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การกระจายอำนาจ การเจรจาต่อรอง การมอบหมายงาน การสมาคม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งภายในและนอกองค์กร

5) มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและตัดสินใจ (Analytical Problem Solving Decision Making Skills) อาศัยหลักตรรกศาสตร์ การใช้เหตุผลและวิจารณ์ญาณเข้าช่วยเพื่อรักษาความสมดุลให้เกิดขึ้นทุก ๆ ด้านในองค์กร

6) การควบคุมอารมณ์ (Emotional Resilience) ผู้บริหารต้องมีจิตใจเข้มแข็ง มั่นคง ในอารมณ์ ไม่หวั่นไหวง่าย จะต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ความรู้สึก มีจิตระลึกละเมอและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

7) มีพฤติกรรมการกล้าเสี่ยง (Proactivity-Inclination to Respond Purpose Fully to Events) ผู้บริหารการศึกษามีอาชีพต้องมองงานได้ทะลุปรุโปร่ง รู้ระบบการทำงานอย่างดี รู้ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบทั้งตนเองและสมาชิกในองค์กร และรู้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ คำนึงถึงประโยชน์ระยะยาวและเป้าหมายโดยรวม

8) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) ริเริ่มโครงการใหม่ ๆ และทำให้สำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นวิธีการที่เกิดการยอมรับว่าเป็นแนวคิดที่ดี มีความละเอียดรอบคอบและยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

9) มีความรู้สึกไวต่อบุคคลอื่น (Mental Agility) เกี่ยวข้องกับระดับสติปัญญาสามารถค้นหาทางเลือกได้หลากหลายเพื่อการแก้ไขปัญหา รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้เกียรติและสนใจในความรู้สึกของคนอื่น

10) มีความใฝ่รู้และฝึกฝนการเรียนรู้ (Balanced Learning Habits and Skill) ต้องรู้ว่าจะต้องรู้อะไร และต้องรู้ให้จริง ต้องคิดเป็น คิดได้ และสามารถบูรณาการความรู้ได้ประยุกต์ใช้ได้ สามารถสร้างทฤษฎีหรือกฎเกณฑ์ได้จากการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนางานวิชาการ และรูปแบบวิธีการจากทฤษฎีได้

คมกฤษ จงบุญวัฒนา (2556: 19-37) กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลล้วนมีคุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ในระดับที่สูง มีองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่

1) การรู้จักตัวเอง หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นและเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกถึงแรงขับเคลื่อนภายใน และผลที่จะกระทบต่อผู้อื่น

2) การควบคุมตัวเอง หมายถึง ความสามารถในการควบคุมหรือปรับเปลี่ยนอารมณ์หรือแรงกระตุ้นที่เป็นปัญหา

3) การมีแรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำงานด้วยเหตุผลที่นอกเหนือจากเงินหรือสถานะทางสังคม

4) การมีความใส่ใจผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจพื้นฐานอารมณ์ของผู้อื่น

5) การมีทักษะทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์และสร้างเครือข่าย

วิชัย อุตสาหจิต (2560: 10-29) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดีจากพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช แบ่งเป็น 2 ด้านหลัก ๆ ดังนี้

1) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านลักษณะสำคัญในการพัฒนาตนเอง มี 9 คุณลักษณะ คือ

1.1) ยึดถือความถูกต้อง เป็นธรรม เที่ยงตรง หมายถึงรวมถึงกล้าหาญและยืนหยัดในความถูกต้อง ตั้งมั่นและปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน

1.2) อุตสาหะ พากเพียร มีระเบียบวินัย หมายถึงรวมถึงมีวินัยทั้งทางกายและทางใจ ตั้งใจ ไม่ทอดธุระ ช่มใจ เข้มแข็ง เหนียว ไม่มั่งง่าย หยาบคาย สะเพร่า

1.3) ซื่อสัตย์สุจริต ละอายชั่ว กลัวบาป หมายถึงรวมถึงสุจริตต่อบ้านเมือง สุจริตต่อประชาชน สุจริตต่อหน้าที่ มีพลังใจ สุจริตทั้งความคิดและการกระทำ เชื่อมมั่นในความดี

1.4) มีความเมตตา ไม่เห็นแก่ตัว หมายถึงรวมถึงเสียสละ ไม่เอารอดเอาเปรียบ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น เอื้อเฟื้อตามฐานะและหน้าที่

1.5) กตัญญูกตเวที หมายถึงรวมถึงเห็นคุณค่าของคุณความดีที่มีผู้สร้างไว้ และตอบแทนด้วยความตั้งมั่นและศรัทธาในการรักษาและเพิ่มพูนคุณความดี

1.6) ขยัน หมั่นแสวงหาความรู้และประสบการณ์ หมายถึงรวมถึงรู้จักประมาณตน ศึกษาเพิ่มเติมให้เชี่ยวชาญทั้งเชิงลึกและเชิงกว้าง ทั้งทางวิชาการและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นรอบตัว

1.7) มีสติ สงบ และความยั้งคิด มั่นคงทางความคิด หมายถึงรวมถึงมั่นคงในการรักษาจิตใจที่บริสุทธิ์ ตั้งจิตให้สว่างแจ่มใส

1.8) คิดด้วยเหตุผล รอบคอบ หมายรวมถึงไม่มีอคติ กลั่นกรองอย่างถ่วงถ่วงให้กระจ่าง  
เที่ยงตรง

1.9) เตรียมพร้อม ไม่ประมาท หมายรวมถึงตระหนักในความวิปริตผันแปรของ  
สถานการณ์รอบตัว เข้าใจว่าชีวิตเรามีทั้งสุขและทุกข์

2) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

2.1) ตั้งใจทำงาน มีความสุจริตใจ มีระเบียบ หมายรวมถึงสงบ สำรวม มีสัจจะ  
รับผิดชอบ มีจรรยาบรรณ ไม่ละทิ้งอุดมคติและหลักการ

2.2) มีความจริงใจ บริสุทธิ์ใจ เมตตา ปรารณาดี หมายรวมถึงซื่อตรง พร้อมให้  
ความช่วยเหลือสนับสนุน

2.3) มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล ให้ความช่วยเหลือ หมายรวมถึงมีมิตรสัมพันธ์ที่ดี มุ่งดี  
มุ่งเจริญ

2.4) ประสานงาน ร่วมมือ เรียนรู้งานอื่น หมายรวมถึงไม่แย่งประโยชน์ ไม่แย่ง  
ความชอบ คิดแตกต่างได้แต่ทำงานสอดคล้องกัน

2.5) สามัคคี ประองดอง อดทน อดกลั้น หมายรวมถึงร่วมกันป้องกัน และแก้ไข  
ปัญหาหรือสิ่งชั่วร้าย ไม่ได้เถียงเพื่อเอาแพ้เอาชนะ

2.6) ส่งเสริมคนดี หมายรวมถึงให้การสนับสนุนคนดีเพื่อเป็นผู้นำหรือผู้แสดง  
ความสามารถในการมีส่วนช่วยสร้างสรรค์สิ่งดีงาม

2.7) ใช้ปัญญา ใช้หลักวิชา ใช้เหตุผล หมายรวมถึงสุขุม รอบคอบ ใช้หลักการ

2.8) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม หมายรวมถึงลดการคิดถึงประโยชน์ส่วนตัว คิดถึง  
ความมั่นคงของส่วนรวมหรือของประเทศชาติ

2.9) ศรัทธาในงาน ทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ หมายรวมถึงปิดทองหลังพระ จริ่งใจและ  
บริสุทธิ์ใจในงานที่ทำ

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะของภาวะผู้นำสามารถแบ่งได้เป็น 2 คุณลักษณะ คือ คุณลักษณะ  
ด้านตัวตน เป็นคุณลักษณะที่เกิดขึ้นโดยตัวเอง เป็นตัวตนของตนเอง ไม่ต้องพยายามกระทำ ได้แก่  
ความอ่อนโยน ความเฉลียวฉลาด ความคิดสร้างสรรค์ มีจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น  
และคุณลักษณะด้านสังคม เป็นคุณลักษณะที่ต้องทำตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทางสังคม  
โดยใช้อำนาจหน้าที่ ซึ่งบางครั้งอาจขัดต่อตัวตนของตนเอง ได้แก่ การมีทักษะทางสังคม การเอาใจใส่  
ผู้อื่น ความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล สามัคคีปรองดอง การเผชิญต่อเหตุการณ์ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม เป็นต้น  
ทั้งนี้ คุณลักษณะของภาวะผู้นำเป็นการแสดงถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่นเคารพนับถือ และเป็น  
แบบอย่างที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปไว้ดังแสดงในภาพ 2



ภาพ 2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

ที่มา: Schermerhorn, Hunt and Osborn (2003: 241 อ้างถึงใน ธวัช บุญยมณี, 2550); Yukl (2010); Dubrin (2010); สุนทร โคตรบรรเทา (2551); ชีระ รุญเจริญ (2553); ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2554); ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2555); คมกฤษ จงบุญวัฒนา (2556) และวิชัย อุตสาหจิต (2560)



## ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

### 1. ความหมายของจริยธรรม

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรมไว้อย่างหลากหลายด้วยกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ Pojman and Tramel (2009: 38) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรมเป็นความพยายามที่จะสร้างหลักเกณฑ์ของพฤติกรรมที่ถูกต้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับแต่ละบุคคล หรือกลุ่มสำรวจทั้งคุณค่าและคุณธรรมที่สำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตและสังคม

Northouse (2007: 302) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม คำว่า Ethic มีรากศัพท์มาจากภาษากรีกว่า Ethos หมายถึง วัฒนธรรม (Custom) การประพฤติปฏิบัติ (Conduct) และคุณลักษณะ (Character) จริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณค่าและคุณธรรมเฉพาะตนหรือสังคมที่ปรากฏ ดังนั้น ทฤษฎีจริยธรรมจึงเป็นระบบของกฎระเบียบ หรือหลักการที่เป็นแนวทางในการตัดสินใจซึ่งเกี่ยวข้องกับถูกหรือผิด (Right or Wrong) ดีหรือเลว (Good or Bad) ในสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นพื้นฐานของความมีคุณธรรมของมนุษย์

Brown (2007: 140-155) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ระบบของกฎเกณฑ์ใช้ในการวิเคราะห์ความประพฤติที่ผิดหรือถูกของบุคคล จริยธรรมมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนามาจากประสบการณ์ของบุคคล โดยจริยธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความรู้ (Knowledge) ความประพฤติ (Conduct) และความรู้สึก (Feeling)

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543: 113) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรมนั้นหมายถึงระบบการทำความดี ละเว้นความชั่ว คำที่ยังมีความหมายไม่ชัดเจนคือคำว่า ระบบ ซึ่งหมายถึงทั้งสาเหตุที่บุคคลจะกระทำหรือไม่กระทำ และผลของการกระทำหรือไม่กระทำนั้น ตลอดจนกระบวนการเกิดและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเหล่านี้ด้วย

ติศนา แคมมณี (2549: 2) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรมเป็นการแสดงออกทางการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งสะท้อนคุณธรรมภายในให้เป็นรูปธรรม

พระเทวินทร์ เทวินโท (2550: 104) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรมเป็นคำที่มีความหมายกว้างขวางครอบคลุมไปถึงธรรมชาติ กฎระเบียบของสังคม กฎหมาย กฎศีลธรรมตามศาสนาและค่านิยมของคนในสังคม จริยธรรมจึงเป็นคำที่ง่าย ๆ ที่ใช้อธิบายข้อประพฤติปฏิบัติร่วมกันของมนุษย์ในสังคม

พระพรหมคุณาภรณ์ (2551: 57) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรมหรือกฎศีลธรรม (ความหมายตามบัญญัติสมัยปัจจุบัน ซึ่งกำหนดให้จริยธรรมเป็นคำแปลสำหรับคำภาษาอังกฤษว่า Ethics) จริยะ (หรือจริยธรรม) อันประเสริฐ เรียกว่า พรหมจริยะ (พรหมจริยธรรม หรือพรหมจรรย์) แปลว่า ความประพฤติอันประเสริฐ หรือการดำเนินชีวิตอย่างประเสริฐ หมายถึง มรรคมงคล 8 หรือ ศีล สมาธิ ปัญญา

ศิลปพร ศรีจันเพชร (2554: 1) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรมเป็นการกระทำที่เกิดจากหน้าที่และสิ่งที่ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักศีลธรรม ตลอดจนการพิจารณาว่าสิ่งที่ประพฤติถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง จริยธรรมยังถือว่าเป็นหลักศีลธรรมหรือสิ่งที่เป็นค่านิยมโดยศีลธรรมเกิดจากหลักคำสอนหรือหลักความประพฤติที่ถูกต้อง



ราชบัณฑิตยสถาน (2556: 303) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม หรือกฎศีลธรรม

ชุตินา รักษ์บางแหลม (2559: 19) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม คือ กฎเกณฑ์ความประพฤติของมนุษย์ ซึ่งเกิดขึ้นจากธรรมชาติของมนุษย์เอง ความเป็นผู้มีปรีชาญาณ (ปัญญา+เหตุผล) ทำให้มนุษย์มีมโนธรรม รู้จักแยกแยะความดี ถูก ผิด ควร ไม่ควร

กล่าวโดยสรุป จริยธรรม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคลซึ่งสะท้อนคุณธรรมภายในให้เป็นรูปธรรม เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม แสดงถึงคุณค่าและคุณธรรมเฉพาะตน ซึ่งเกิดขึ้นจากธรรมชาติของมนุษย์ ทำให้มนุษย์มีมโนธรรม รู้จักแยกแยะความดี ถูก ผิด ควร ไม่ควร นอกจากนี้ จริยธรรมยังใช้เป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจเลือกความประพฤติและการกระทำที่ถูกต้องเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ด้วย เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสงบสุข ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องตระหนักและยึดถือปฏิบัติ และเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา ชุมชน สังคม

## 2. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลายทั้งต่างประเทศและในประเทศ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

Elbert and Griffin (2005: 78) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ พฤติกรรมของผู้นำที่สะท้อนถึงมาตรฐานทางจริยธรรมอันสูงส่ง

Brown and Trevino (2006: 596-616) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) จะต้องประกอบด้วยความซื่อตรง (Integrity) และความไว้วางใจ (Trust) นอกจากนี้ จะต้องเป็นผู้ที่ตัดสินใจปัญหาโดยใช้ความยุติธรรม (Fairness) และเสมอภาค (Equal) ใส่ใจต่อผู้อื่น (Caring) และมีความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) และเป็นผู้ที่มีจริยธรรมทั้งเรื่องส่วนตัว และในการทำงานมักจะสื่อสารกับผู้ตาม สร้างมาตรฐานของจริยธรรมที่ชัดเจน และมีการให้รางวัลหรือการลงโทษ เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้เกิดผลคือประสิทธิภาพของผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงานและการอุทิศตนเพื่องาน ของผู้ตาม และพวกเขาจะมีความเต็มใจที่จะรายงานถึงปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้บริหารทราบ

ปัทมา แคนยุกต์ (2554: 42) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง รูปแบบของผู้นำที่ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม เกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกผู้ตามให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิมนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

สุรัตน์ ไชยชมภู (2557: 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่ผู้นำทางการศึกษาต้องถือเป็นความตระหนักในภารกิจ ความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่อย่างยิ่งยวดต่อสถานศึกษาและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพ รวมถึงความมีจริยธรรมที่สูง เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมแล้วย่อมได้รับความไว้วางใจ เชื่อมั่น ศรัทธาจนผู้ตามทำงานเต็มความสามารถให้บรรลุวัตถุประสงค์ แต่ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแล้วความเชื่อถือความศรัทธาก็จะเสื่อมลงเมื่อหมดศรัทธาในตัวผู้บริหารสถานศึกษา ก็คือ

บุคลากรในสถานศึกษาจะไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ขาดการทำงานเป็นทีม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ก็ไม่บรรลุผล จึงอาจสรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของครูและนักเรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ชัยเสถียร พรหมศรี (2561: 236) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง กระบวนการทางการมีอิทธิพลเหนือหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นผ่านหลักเกณฑ์ ค่านิยม และความเชื่อที่เชื่อมโยงกับการกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำที่มีจริยธรรมให้ความสนใจต่อเรื่องจริยธรรมในการทำงานเป็นอย่างมาก โดยไม่ได้มองว่าเพียงแค่มาตรการเชิงป้องกันหรือการควบคุมความเสียหาย แต่เป็นหลักการของการเป็นผู้นำหรือเป็นหัวใจของการเป็นผู้นำ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สะท้อนถึงมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งถือเป็นหัวใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจริยธรรมในการทำงาน เป็นการแสดงออกของพฤติกรรมโดยยึดหลักศีลธรรมความดีงามในการปฏิบัติงาน มีความตระหนักในภารกิจ ความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการยอมรับและไว้วางใจ เชื่อมมั่น ศรัทธาจนผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มความสามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของงานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

### 3. ทฤษฎีจริยธรรม

ทฤษฎีจริยธรรมเป็นการอธิบายที่มาของจริยธรรมของบุคคลว่ามีความเป็นมาอย่างไร ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีจุดเน้นที่แตกต่างกันไป โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึง ดังนี้

Northouse (2007 อ้างถึงใน รัตติกรณ จงวิศาล, 2556: 125) กล่าวว่าไว้ว่า ทฤษฎีจริยธรรมสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มเนื้อหาใหญ่ ๆ คือ

1) ทฤษฎีเกี่ยวกับความประพฤติของผู้นำ (Leaders Conduct) แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ ทฤษฎีที่เน้นเรื่องผลลัพธ์ (Consequences) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ทฤษฎี Teleological ที่เน้นผลของการกระทำของผู้นำ และทฤษฎีที่เน้นเรื่องหน้าที่ (Duty) หรือทฤษฎีหน้าที่นิยม (Deontological Theory) หรือกฎ (Rules) ที่ควบคุมการกระทำของผู้นำ

2) ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ (Leaders Character) หรือทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม (Virtue-Based Theories) เป็นทฤษฎีจริยธรรมที่มีมุมมองด้านคุณลักษณะของผู้นำ เน้นที่ผู้นำในฐานะบุคคล และคุณธรรมคือสิ่งที่เป็นรากในหัวใจของบุคคล และอยู่ในลักษณะนิสัย (Disposition) ของพวกเขา นอกเหนือจากนั้นยังมีความเชื่อว่าความสามารถทางคุณธรรมและศีลธรรมไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด แต่สามารถได้มาและเรียนรู้จากการปฏิบัติ คนสามารถได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัวและชุมชนของพวกเขาให้เป็นคนที่มีคุณธรรมอย่างเหมาะสม

ตาราง 1 กลุ่มเนื้อหาของทฤษฎีจริยธรรมตามแนวคิดของ Northouse

กลุ่มทฤษฎีจริยธรรม	
ความประพฤติ (Conduct)	คุณลักษณะ (Character)
1. ผลลัพธ์ (Consequences) หรือทฤษฎี Teleological 1.1 อุตนิยมเชิงจริยธรรม (Ethical Egoism) 1.2 ประโยชน์นิยม (Utilitarianism)	1. ทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม (Virtue-Based Theories)
2. หน้าที่ (Duty) หรือทฤษฎีหน้าที่นิยม (Deontological Theory)	

ที่มา: Northouse (2007 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556: 125)

Shaffer (1988 อ้างถึงใน นีออน พินประดิษฐ์, 2555: 20-32) กล่าวว่า ทฤษฎีจริยธรรมคือ ทฤษฎีที่อธิบายพัฒนาการทางจริยธรรม ซึ่งมีทฤษฎีพัฒนาการทางปัญญาของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมตามแนวทฤษฎีของเพียเจต์และโคลเบอร์เกอร์ไว้ดังนี้

1) ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมตามแนวทฤษฎีของเพียเจต์ (Piaget) การมีวุฒิภาวะทางจริยธรรม (Moral Maturity) แสดงถึงการเชื่อถือปฏิบัติตามกฎและความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice) กล่าวคือ คนทุกคนจะได้รับความยุติธรรมและความเท่าเทียมกันภายใต้กฎระเบียบของสังคม เพียเจต์ได้ข้อสรุปเป็นทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม ประกอบด้วยขั้นก่อนจริยธรรม และขั้นจริยธรรมอีก 2 ขั้น และเพียเจต์เน้นว่าความคิดเชิงจริยธรรมของเด็กนั้นเชื่อมโยงกับขั้นพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็ก

1.1) ขั้นก่อนจริยธรรม (The Premoral Period) เพียเจต์เชื่อว่าเด็กวัยก่อนเรียนหรือเด็กอนุบาล (3-5 ขวบ) จะสนใจเรื่องกฎกติกาต่าง ๆ เพียงเล็กน้อย เด็กที่อยู่ในขั้นก่อนจริยธรรมจะไม่ค่อยเล่นตามกติกาเพื่อให้ชนะ แต่จะเล่นตามใจตนเองและคิดว่าเล่นใหม่อีกได้ เล่นเพื่อสนุกสนาน ในช่วงปลายของขั้นนี้ (4-5 ขวบ) เด็กจะสนใจกฎกติกาการเล่นมากขึ้น โดยเฝ้าดูเด็กที่โตกว่าและเลียนแบบ แต่เด็กวัยนี้ก็ยังไม่เข้าใจว่ากฎกติกาการเล่นนั้นเป็นการตกลงร่วมกันเพื่อให้การเล่นดำเนินไปได้ เพราะเด็กในวัยนี้ยังอยู่ในขั้นที่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง (Egoistic)

1.2) ขั้นจริยธรรมเชิงปรนัย (Moral Realism or Heteronomous Morality) หรือจริยธรรมจากภายนอก เพียเจต์เชื่อว่าเด็กอายุประมาณ 6-10 ปี มีความเข้าใจว่าต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ และทุก ๆ ครั้งด้วย เด็กจะเข้าใจว่ากฎเกณฑ์ต่าง ๆ ผู้มีอำนาจเป็นผู้จัดวางไว้ เด็กวัยนี้จะมองว่ากฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นกฎตายตัว หรือ Moral Absolutes เด็กเข้าใจว่าในประเด็นปัญหาต่าง ๆ จะมีถูกและมีผิด ความถูกต้องคือการทำตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้เท่านั้น

1.3) ขั้นจริยธรรมเชิงอัตนัย (Moral Relativism or Autonomous Morality) หรือจริยธรรมจากภายใน เพียเจต์เชื่อว่าเมื่อเด็กอายุ 10-11 ปี เด็กจะพัฒนามาสู่ขั้นที่สองตามแนวคิดของเพียเจต์คือ ขั้นจริยธรรมเชิงอัตนัย หรือการที่เด็กเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของเหตุและผล เพียเจต์ใช้คำว่า

Moral Relativism หรือ สัมพันธนิยมทางจริยธรรม โดยอธิบายว่าเมื่อเด็กโตขึ้นเด็กเข้าใจว่ากฎเกณฑ์ต่าง ๆ ทางสังคมเป็นเพียงข้อตกลงที่ยอมรับร่วมกันระหว่างคนในสังคมเป็นสิ่งที่ถูกมองว่าทำทนายและสามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยกลุ่มคนที่ได้กำหนดขึ้นมา และเด็กจะมีความรู้สึกว่าการกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ควรเปลี่ยนแปลงได้ตามความต้องการของคนในกลุ่ม

2) ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก (Kohlberg) บางครั้งถูกเรียกว่าทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมโคลเบอร์กเชื่อว่า การบรรลุวุฒิภาวะเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้นจะแสดงออกในทางการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมอย่างเด่นชัดที่สุด เหตุผลเชิงจริยธรรมนี้ไม่ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ของสังคมใดสังคมหนึ่งโดยเฉพาะ เพราะเหตุผลเชิงจริยธรรมมิใช่การประเมินค่าการกระทำไปในทำนองว่าดีหรือเลว แต่จะเป็นการใช้เหตุผลที่ลึกซึ้งยากแก่การเข้าใจยิ่งขึ้นเป็นลำดับไป เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นสูงสุดคือขั้นที่หกของโคลเบอร์กนั้น ตรงกับสิ่งที่นักปราชญ์ยอมรับว่าเป็นเหตุผลเชิงจริยธรรมที่บริสุทธิ์มิได้เจือเหตุผลประเภทอื่น ๆ เลย ฉะนั้น เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นสูงสุดจึงมีลักษณะเป็นเหตุผลสากล กว้างขวาง ไม่ขัดแย้งกัน มีรากฐานจากควมมีหลักการ ไม่เข้าข้างตนเองและเป็นอุดมคติ ขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์กมี 3 ระดับ 6 ขั้น ดังต่อไปนี้

ระดับที่ 1 ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Preconventional Level) เป็นระดับที่บุคคลยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจการกระทำ การจะทำการใดมักคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับเป็นใหญ่ โดยมีได้คำนึงถึงว่าการกระทำนั้นจะส่งผลต่อผู้อื่นอย่างไร โคลเบอร์กแบ่งพัฒนาการทางเหตุผลเชิงจริยธรรมระดับนี้เป็น 2 ขั้นคือ

ขั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังและหลบหลีกการถูกลงโทษ (Punishment and Obedience Orientation) เป็นเด็กอายุ 2-7 ปี มุ่งที่จะหลบหลีก มิให้ตนเองถูกลงโทษทางกาย เพราะกลัวความเจ็บปวดที่จะได้รับและจะยอมทำตามคำสั่งของผู้ใหญ่เพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือตน

ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล (Instrumental Relativist Orientation) เป็นเด็กอายุ 7-10 ปี สนใจทำตามกฎข้อบังคับเพื่อประโยชน์หรือความพอใจของตนเอง หรือทำดีเพราะอยากได้รางวัลตอบแทน ไม่ได้คิดถึงความยุติธรรมและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หรือความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น

ระดับที่ 2 ระดับตามกฎเกณฑ์ (Conventional Level) เป็นระดับที่บุคคลเรียนรู้ที่จะกระทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อยของตน ตามความคาดหวังของบิดา มารดา กลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกหรือของชาติ บุคคลผู้มีจริยธรรมในระดับนี้ยังต้องมีการควบคุมจากภายนอก รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา และสามารถที่จะแสดงบทบาททางสังคมได้อย่างเหมาะสม แบ่งได้เป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ (Interpersonal Concordance of Good Boy Nice Girl Orientation) เป็นเด็กอายุประมาณ 10-13 ปี ทำให้ผู้อื่นพอใจและยอมรับ บุคคลยังไม่เป็นตัวของตัวเอง ชอบคล้อยและพยายามทำตามให้ผู้อื่นรักหรือมองเห็นว่าน่ารัก

ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม (Law and Order Orientation) เป็นเด็กช่วงอายุ 13-16 ปี และผู้ใหญ่โดยทั่วไป บุคคลจะเริ่มมองเห็นความสำคัญของกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ เห็นความสำคัญของการทำตามหน้าที่ตน แสดงการยอมรับเคารพในอำนาจ และมุ่งรักษาไว้ซึ่งกฎเกณฑ์ทางสังคม

ระดับที่ 3 ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Post-Conventional Level) ผู้ทำหรือผู้แสดงพฤติกรรมได้พยายามตีความหมายของหลักการและมาตรฐานทางจริยธรรมด้วยวิจารณญาณ ก่อนที่จะยึดเป็นหลักของความประพฤติที่จะปฏิบัติ แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมระดับนี้เป็น 2 ชั้น คือ

ชั้นที่ 5 หลักการทำตามคำมั่นสัญญา (Social Contract Orientation) เป็นผู้ที่มียุมากกว่า 16 ปีขึ้นไป การเห็นความสำคัญของคนส่วนใหญ่ ยึดประโยชน์และความถูกต้องเฉพาะเรื่อง เฉพาะกาลเทศะ เป็นการกระทำที่เป็นไปตามข้อตกลงและยอมรับกันของผู้ที่มีจิตใจสูง

ชั้นที่ 6 หลักการยึดหลักอุดมคติสากล (Universal Ethical Principle Orientation) เป็นขั้นพัฒนาการที่สูงที่สุดแสดงความเป็นสากล นอกเหนือจากกฎเกณฑ์ในสังคมของตน และการมีความยึดหยุ่นทางจริยธรรมเพื่อจุดมุ่งหมายในบั้นปลายอันเป็นอุดมคติยิ่งใหญ่

ตามทฤษฎีกลุ่มพัฒนาการทางความคิดเชื่อว่าบุคคลแต่ละคนจะมีหรือไม่มีการพัฒนา หรือมีการพัฒนาช้าเร็วต่างกัน โดยระดับจริยธรรมของบุคคลสามารถวัดได้จากเหตุผลเชิงจริยธรรม บุคคลนั้นและสามารถที่จะส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาระดับจริยธรรมให้สูงขึ้นกว่าเดิมได้ โดยการเปิดโอกาสให้บุคคลเรียนรู้จากการตัดสินใจทางจริยธรรมร่วมกับผู้อื่น การได้แสดงความคิดเห็นและอภิปรายร่วมกับผู้อื่นจะทำให้บุคคลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำเรียนรู้การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นสูงขึ้น

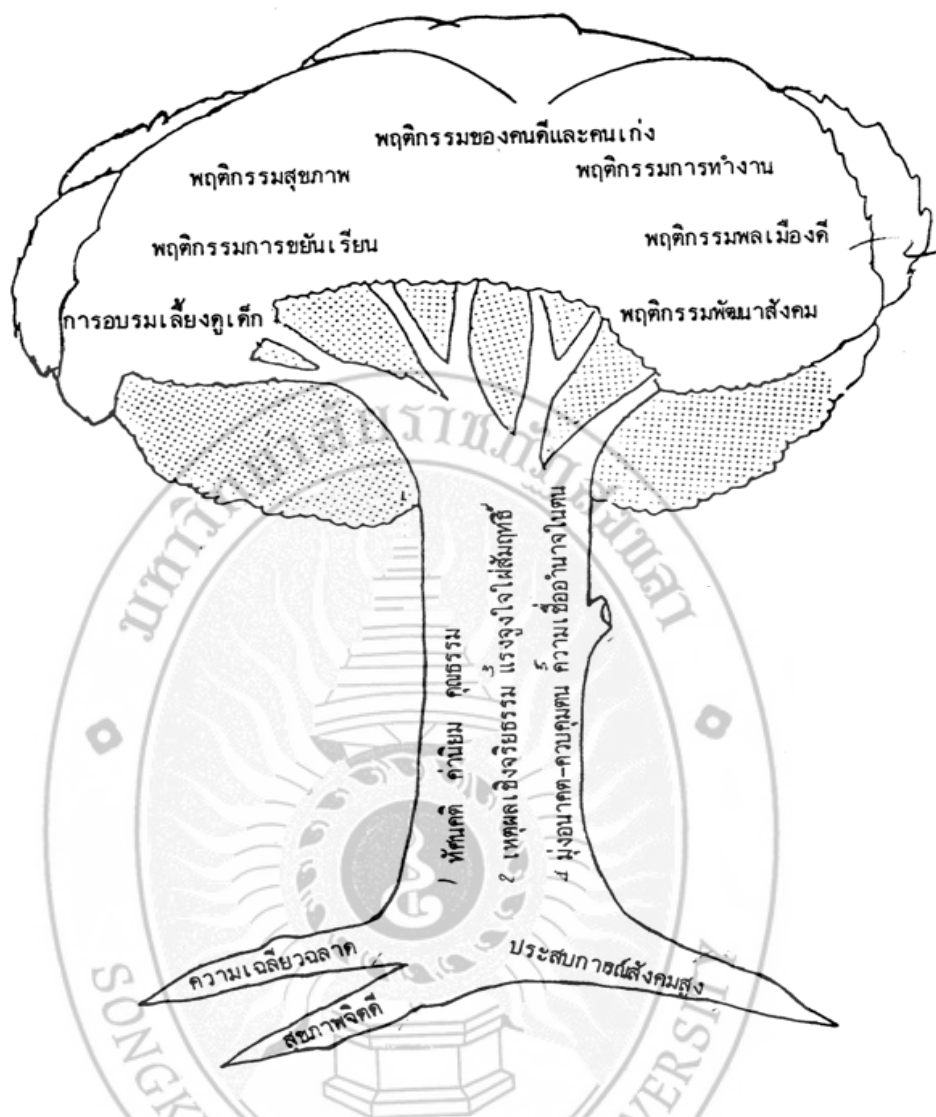
ดวงเดือน พันธุนาวิน (2543: 2) กล่าวว่า ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทย คือ ทฤษฎีที่อธิบายความเกี่ยวข้องระหว่างลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมของบุคคล ทฤษฎีดังกล่าวเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะใช้กับคนไทยในสังคมไทย เพราะผู้สร้างทฤษฎีได้ใช้ความรู้ประสบการณ์ผลงานวิจัยที่เป็นของตนเอง และนักวิจัยอื่นที่ทำกับคนไทยในสังคมไทยอย่างกว้างขวางเป็นระยะเวลากว่า 20 ปี โดยเสนอในชื่อทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงถึงสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและพฤติกรรมของคนเก่ง ว่าพฤติกรรมเหล่านี้มีสาเหตุทางจิตใจที่ติดตัวผู้กระทำโดยตลอด และสาเหตุทางจิตใจที่เกิดและเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์นั้นมีอะไรบ้าง โดยทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมอยู่ในรูปของต้นไม้ใหญ่ มี 3 ส่วน คือ

1) ส่วนที่เป็นดอกและผลไม้มือของต้นไม้ แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานที่ดีละเว้นชั่ว และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม

2) ส่วนลำต้น สาเหตุทางจิตใจ ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทัศนคติ คุณธรรม และค่านิยม

3) ส่วนที่เป็นราก เป็นจิตลักษณะกลุ่มที่สองมี 3 ด้าน คือ สติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิต

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทยนี้แสดงความสัมพันธ์ในเชิงสาเหตุและผลระหว่างจิตลักษณะ 8 ด้านกับพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ทฤษฎีนี้จึงมีสังกะป (หรือมโนทัศน์) 9 ด้านด้วยกัน ตามภาพ 3



ภาพ 3 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม แสดงจิตลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบทางจิตใจของพฤติกรรมทางจริยธรรม

ที่มา: ดวงเดือน พันธุนาวิน (2543: 10)

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีจริยธรรมเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมที่มีแนวคิดต่อมาเป็นวิวัฒนาการ ทำให้ทราบและเข้าใจระดับคุณธรรมจริยธรรมของบุคคล และเข้าใจสาเหตุของการเกิดพฤติกรรม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้และเข้าใจ เพื่อเป็นประโยชน์ในการครองตน ครองคน ครองงาน

#### 4. คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร เป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำด้านจริยธรรมที่สำคัญที่ผู้บริหารที่ดีต้องยึดถือปฏิบัติ มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไว้ดังนี้

Freeman and Stewart (2006: 3-8) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้นำเชิงจริยธรรมที่สำคัญ 10 ประการ ดังนี้

- 1) สร้างจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์กรให้ปรากฏเป็นรูปร่างอย่างชัดเจน
- 2) มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความต้องการส่วนตัว
- 3) ค้นหาและพัฒนาบุคคลที่ยอดเยี่ยม
- 4) สร้างการสนทนาเกี่ยวกับจริยธรรม รวมถึงการปลูกฝังค่านิยมสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 5) สร้างกลไกแห่งการคัดค้านภายในองค์กร
- 6) แสดงความเข้าใจที่ปราศจากอคติต่อค่านิยมของบุคคลอื่น
- 7) ดำเนินการตัดสินใจที่ยากลำบากได้ในขณะที่กำลังจินตนาการ
- 8) เข้าใจถึงข้อจำกัดทางค่านิยมและหลักปฏิบัติทางจริยธรรม
- 9) กำหนดกรอบการกระทำบนเงื่อนไขหรือข้อตกลงทางจริยธรรม
- 10) เชื่อมโยงข้อเสนอค่านิยมทางจริยธรรมขึ้นพื้นฐานต่อการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้

ส่วนเสีย

Yukl (2010 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556: 164-165) ได้นำเสนอเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม ดังนี้

- 1) ทำเพื่อผู้ตามและองค์กร
- 2) พยายามทำให้เกิดความสมดุล
- 3) การพัฒนาวิสัยทัศน์ให้อยู่บนพื้นฐานของความต้องการ ค่านิยม และแนวความคิดของผู้ตาม
- 4) เป็นการกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยมที่มีหลักการ
- 5) เต็มใจยอมรับความเสี่ยงและมีการตัดสินใจที่จำเป็น
- 6) ให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์และเปิดเผยเกี่ยวกับเหตุการณ์ ปัญหา และการกระทำต่าง ๆ
- 7) กระตุ้นให้เกิดการประเมิน การวิพากษ์วิจารณ์เพื่อหาข้อสรุปที่ดีกว่า
- 8) ใช้วิธีการโค้ช การให้คำปรึกษาและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้ตาม

Mihelič, Lipičnik and Tekavčič (2010: 35) ได้สรุปลักษณะของพฤติกรรมที่มีจริยธรรมของผู้นำไว้ ดังนี้

- 1) มีความอ่อนน้อมถ่อมตน
- 2) มุ่งความสนใจต่อการทำดีให้ดียิ่งขึ้น
- 3) มีความซื่อสัตย์และตรงไปตรงมา
- 4) พยายามสร้างความยุติธรรม
- 5) รับผิดชอบต่อการกระทำของตน
- 6) ให้ความเคารพต่อบุคคลอื่น

- 7) ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น
- 8) แสดงความกล้าหาญและยืนหยัดต่อสิ่งที่ถูกต้อง

Northouse (2013 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561: 237) ได้นำเสนอหลักปฏิบัติที่เป็นพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ประกอบด้วยความเคารพ การให้ความช่วยเหลือ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ และการสร้างชุมชน ซึ่งสามารถสรุปหลักปฏิบัติของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทั้ง 5 ประการ ดังนี้

- 1) ผู้นำที่มีจริยธรรมต้องมีความเคารพต่อผู้อื่น การแสดงความเคารพต่อผู้อื่นหมายถึง การที่ผู้นำเข้าใจถึงความเป็นมนุษย์และคุณค่าความแตกต่างของบุคคลโดยเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็น โดยแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจและการอดทนรับฟังมุมมองที่แตกต่างได้ ซึ่งการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้นำมีควรเคารพต่อความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยมของผู้ตาม

- 2) ผู้นำที่มีจริยธรรมต้องให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ผู้นำต้องไม่มุ่งตอบสนองความต้องการของตนเองแต่มุ่งไปที่ผลประโยชน์ของบุคคลอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การ ผู้นำต้องให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพของบุคลากรเป็นลำดับแรกมากกว่าการบรรลุเป้าหมายตามแผนการที่วางไว้ การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มุ่งต่อการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นของผู้นำสามารถสังเกตได้จากกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การมอบอำนาจ การสอนงาน การสร้างทีม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (การทำงานที่นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตและหน้าที่ของตน) เป็นต้น

- 3) ผู้นำที่มีจริยธรรมต้องมีความยุติธรรม ผู้นำให้ความสำคัญเกี่ยวกับประเด็นเรื่องของความเท่าเทียมกันและความยุติธรรม โดยผู้นำต้องไม่ให้สิทธิแก่บุคคลใดเป็นพิเศษเนื่องจากการปฏิบัติตนของผู้นำตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม อย่างไรก็ตามถ้าผู้นำมีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน ผู้นำต้องมีเหตุผลที่ชัดเจนและเหตุผลนั้นต้องอยู่บนค่านิยมทางศีลธรรม

- 4) ผู้นำที่มีจริยธรรมต้องมีความซื่อสัตย์ ผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์เพราะถ้าผู้นำไม่ซื่อสัตย์จะส่งผลให้ผู้นำขาดความน่าเชื่อถือในสายตาบุคคลอื่น นอกจากนี้ผู้นำต้องไม่พูดปดหรือโกหกหลอกลวงบุคคลอื่นเพราะการโกหกทำลายความสัมพันธ์และความไว้วางใจที่มิระหวางผู้นำและผู้ตาม

- 5) ผู้นำที่มีจริยธรรมต้องช่วยสร้างชุมชน ผู้นำต้องนำกลุ่มไปสู่การบรรลุเป้าหมายและผลประโยชน์ร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งของผู้นำและผู้ตาม ไม่ใช่การตอบสนองความต้องการของตนผ่านบุคคลอื่น โดยผู้นำต้องมุ่งเป้าหมายที่เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายทั้งองค์การ ชุมชน และสังคมอย่างยั่งยืน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543: 124) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม สรุปรวมผลการวิจัยคนไทยไว้ว่า คนไทยที่มีพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งนั้นมีลักษณะทางจิตที่สำคัญ 8 ประการ คือ

- 1) การเป็นคนที่ไม่เห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าที่จะเห็นแก่ตัวหรือพวกพ้อง (เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง)
- 2) การเป็นคนที่สามารถคาดการณ์ไกล และรู้จักบังคับตนเองให้อดใจได้ (มุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง)
- 3) เป็นผู้ที่เชื่อว่าทำได้ดี (ความเชื่ออำนาจในตน)
- 4) มีความวิริยะอุตสาหะ ฝ่าฟันอุปสรรค จนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง)



5) มีความพอใจและเห็นความสำคัญของความดีงาม เห็นโทษของความชั่วร้ายต่าง ๆ (ทัศนคติ คุณธรรม ค่านิยม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น และสถานการณ์ที่จะกระทำนั้น)

6) ความเฉลียวฉลาด สามารถเข้าใจและคิดในระดับนามธรรม

7) รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีประสบการณ์ทางสังคมสูง

8) มีสุขภาพจิตดี มีความวิตกกังวลน้อยหรือในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์

ธีระ รุญเจริญ (2553: 154) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมมีดังนี้

1) เป็นต้นแบบในทางจริยธรรมและความซื่อสัตย์ในวิชาชีพและกิจกรรมส่วนตัว

2) ส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตภายในชุมชนโรงเรียน

3) แสดงให้เห็นถึงความชื่นชอบและความเอาใจใส่ คือความหลากหลายของบุคลากร

ภายในชุมชนโรงเรียน

4) แสดงความรับผิดชอบต่อนักเรียน ผู้ปกครอง คณาจารย์ หน่วยงานบริหารและ

สาธารณชนทั่วไปในเรื่องความเสมอภาค ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการจัดการโรงเรียน

นีออน พิณประดิษฐ์ (2555: 12) กล่าวไว้ว่า สาเหตุของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ

ในสังคมเพราะบุคคลขาดจิตลักษณะ 5 ด้าน ดังนี้

1) กระทำในสิ่งที่เกิดประโยชน์แก่ตนเองและพรรคพวก

2) กระทำโดยไม่คำนึงผลดีผลเสียที่จะตามมาในอนาคต

3) ไม่เชื่อในกฎแห่งกรรมว่าทำดีต้องได้ดี ทำชั่วต้องได้ชั่วตอบแทน

4) ขาดความมานะบากบั่นพยายามทำงานหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ตนรับผิดชอบ

5) เลือกกระทำตามค่านิยมที่ไม่เหมาะสม

ซึ่งแปลความเป็นลักษณะพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ดังนี้

1) กระทำให้สิ่งที่เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม

2) กระทำโดยคำนึงถึงผลที่ตามมาในอนาคต

3) เชื่อในการทำความดี

4) มีความมานะบากบั่นพยายามในงานที่ตนรับผิดชอบ

5) กระทำตามค่านิยมที่เหมาะสม

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (ราชกิจจานุเบกษา, 2556: 72-74) ได้กำหนดไว้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

7) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8) ผู้บริหารสถานศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

9) ผู้บริหารสถานศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ชุตินา รักษ์บางแหลม (2559: 173-174) ได้ทำการวิเคราะห์คุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญจำนวน 35 ลักษณะ ดังนี้

- 1) มีจิตวิญญาณสาธารณะ
- 2) ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ
- 3) ความซื่อสัตย์ ยืนหยัดความซื่อสัตย์
- 4) ความมีศักดิ์ศรี ปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรี
- 5) ความยุติธรรม
- 6) ความเที่ยงธรรม การแสดงถึงความเที่ยงธรรม
- 7) ปฏิบัติตามกฎหมาย
- 8) ยึดมั่นในคุณค่าที่ถูกต้อง
- 9) ปราศจากอคติ
- 10) ความจงรักภักดี
- 11) ความสามารถ
- 12) ความสม่ำเสมอ
- 13) กล้าตัดสินใจที่จะเสี่ยง
- 14) ความน่าเชื่อถือ
- 15) ความเคารพผู้อื่น
- 16) ความรับผิดชอบ

- 17) ความเอื้ออาทร
- 18) เป็นคนดีในสังคม
- 19) การบริการผู้อื่น
- 20) สรรสร้างความเป็นทีมงาน
- 21) เป็นแบบอย่างที่ดี
- 22) มีจริยธรรมคุณธรรม ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม
- 23) มีความเพียรและความอดทน
- 24) ยึดหลักความถูกต้อง ยึดมั่นในหลักคุณธรรม
- 25) ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม
- 26) มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
- 27) ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
- 28) การพิทักษ์สิทธิ ปกป้องสิทธิพื้นฐานของบุคคล
- 29) ความร่วมมือ
- 30) หลีกเลี่ยงการทำให้ผู้อื่นได้รับอันตราย
- 31) ไม่หลอกลวง รักษาสัญญา
- 32) มีวินัยในตนเอง
- 33) เปิดเผย
- 34) เอาใจใส่
- 35) ยึดหลักคุณธรรม ความดี ความจริง

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562: 2) มาตรา 5 มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

- 1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- 3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- 4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- 6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- 7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นลักษณะด้านการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านศีลธรรมอันดีงามที่พึงปฏิบัติเป็นแบบอย่าง น่าเชื่อถือ น่าศรัทธา น่าเคารพ บริหารงานอย่างมีคุณภาพ สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ร่วมงาน และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสามารถนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ ดังนี้

ตาราง 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากแนวคิดของนักวิชาการ

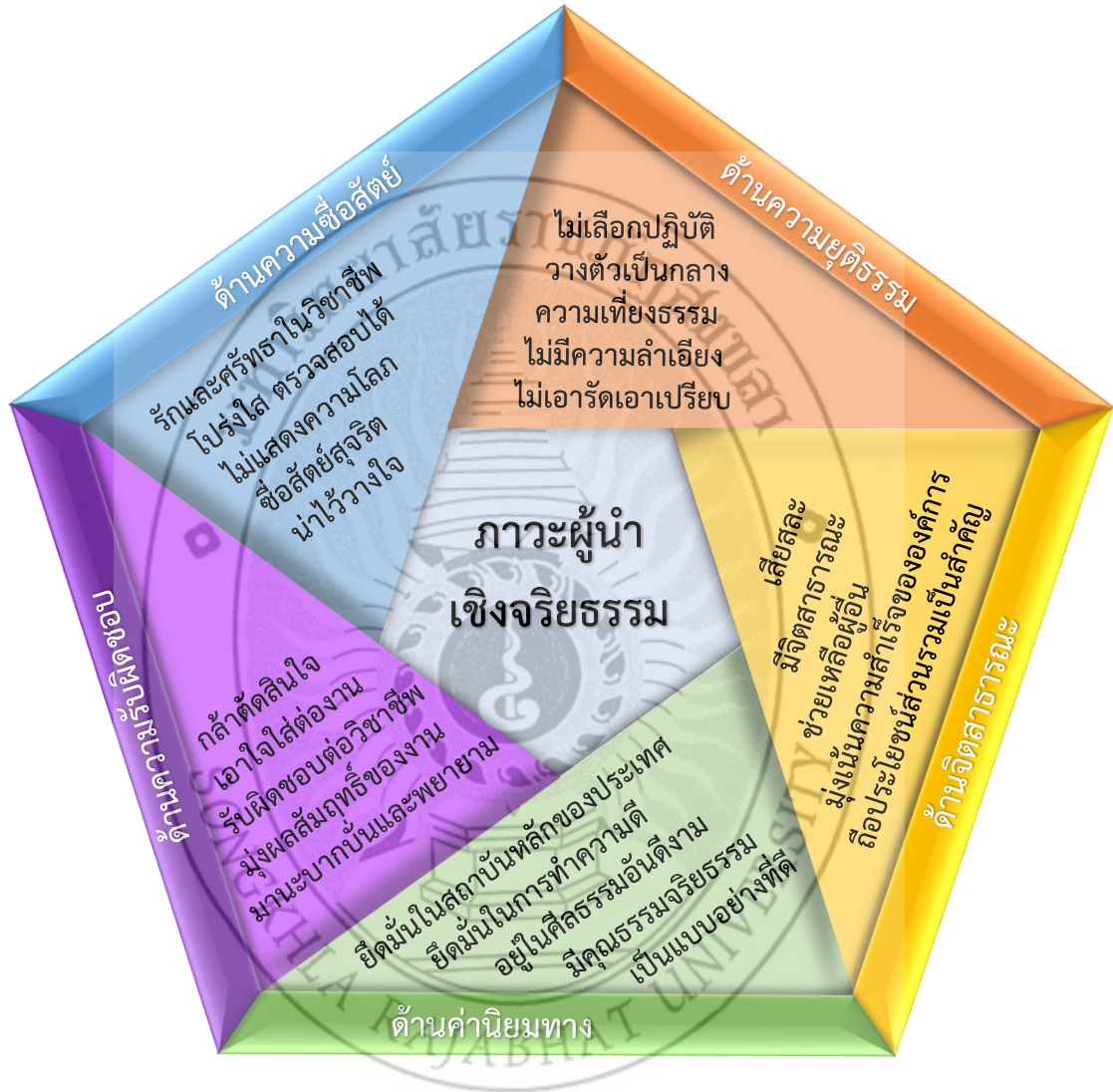
องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	Freeman and Stewart (2006)	Yukl (2010)	Mihelič, Lipičnik and Tekavčič (2010)	Northouse (2013)	ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543)	ธีระ รุญเจริญ (2553)	น็อน พิณประดิษฐ์ (2555)	จรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (ราชกิจจานุเบกษา, 2556)	ชุติมา รักษ์บางแหลม (2559)	พรบ. มาตราฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)	รวม
1. มีความซื่อสัตย์	-	-	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	6
2. มีความยุติธรรม เทียงธรรม	-	-	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	6
3. ยึดมั่น เชื่อในการทำความดี	-	-	✓	-	✓	-	✓	✓	-	-	5
4. มีจิตสาธารณะ รักษาและ ทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม	✓	✓	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	7
5. เคารพ ให้เกียรติผู้อื่น	-	-	✓	✓	-	-	-	✓	✓	-	4
6. วิริยะ อุตสาหะ พยายาม	-	-	-	-	✓	-	✓	-	✓	-	3
7. มีความรับผิดชอบ	-	-	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	6
8. พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	-	✓	-	✓	-	-	-	✓	-	-	3
9. มีความเมตตา กรุณา	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	2
10. บริการ ช่วยเหลือผู้อื่น	-	-	✓	✓	-	-	✓	✓	-	-	4
11. กล้าหาญ กล้าตัดสินใจ	✓	✓	✓	-	-	-	-	✓	✓	✓	5
12. มีวินัยในตนเอง	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	2
13. เป็นแบบอย่างที่ดี	-	-	-	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	5
14. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ความสำเร็จขององค์การ	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	3
15. ยึดมั่นในสถาบันหลักของ ประเทศ	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	2
16. มีความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น	-	-	-	-	✓	✓	-	✓	✓	-	4
17. สร้างความสามัคคี ความเป็นทีมงาน	✓	-	-	✓	-	-	-	✓	✓	-	4
18. ไม่แสวงหาผลประโยชน์ โดยมิชอบ	-	-	-	✓	-	-	-	✓	✓	-	3
19. มีวิสัยทัศน์ คาดการณ์ไกล	-	✓	-	-	✓	-	-	✓	-	-	3
20. เฉลียวฉลาด รอบรู้	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-	2

## ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	Freeman and Stewart (2006)	Yukl (2010)	Mihelič, Lipičnik and Tekavčić (2010)	Northouse (2013)	ดวงเดือน พันธมนาวิน (2543)	ธีระ รุญเจริญ (2553)	นီออน พิณประดิษฐ์ (2555)	จรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (ราชกิจจานุเบกษา, 2556)	ชุตินา รักษ์บางแหลม (2559)	พรบ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)	รวม
	21. มีค่านิยมทางจริยธรรมที่ดี ชัดเจน	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-
22. ค้นหา และพัฒนาบุคคลที่ ยอดเยี่ยม	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
23. ให้คำปรึกษาและพัฒนา ผู้ตาม	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-	2
24. มีความอ่อนน้อมถ่อมตน	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	1
25. มีความจริงใจ	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1
26. มีสุขภาพจิตดี	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	1
27. มีศักดิ์ศรี	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1
28. มีความน่าเชื่อถือ	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1
29. ความเอื้ออาทร	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1
30. ความโปร่งใส ตรวจสอบได้	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1
31. พินิจพิจารณา ปกป้องสิทธิ พื้นฐานของบุคคล	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1
32. ปราศจากอคติ	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	2
33. ยอมรับความเสี่ยง	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	1

จากตาราง 2 การวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของ Freeman and Stewart (2006); Yukl (2010 อ้างถึงใน รัตติกกรณ์ จงวิศาล, 2556); Mihelič et al. (2010); Northouse (2013 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561); ดวงเดือน พันธมนาวิน (2543); ธีระ รุญเจริญ (2553); นีออน พิณประดิษฐ์ (2555); ราชกิจจานุเบกษา (2556); ชุตินา รักษ์บางแหลม (2559) และราชกิจจานุเบกษา (2562) ผู้วิจัยได้ประมวลโดยใช้เกณฑ์ความถี่ โดยเลือกข้อที่มีความถี่รวมตั้งแต่ 6 ขึ้นไป และหลอมรวมประเด็นที่ใกล้เคียงกัน กำหนดตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ (Honest)

ด้านความยุติธรรม (Justice) ด้านจิตสาธารณะ (Public Consciousness) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) และด้านค่านิยมทางจริยธรรม (Ethical Value) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปไว้ ดังแสดงในภาพ 4



ภาพ 4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ  
ที่มา: Freeman and Stewart (2006); Yukl (2010 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556); Mihelič et al. (2010); Northouse (2013 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี 2561); ดวงเดือน พันธุนาวิน (2543); ชีระ รุญเจริญ (2553); นีออน พิณประดิษฐ์ (2555); ราชกิจจานุเบกษา (2556); ชูติมา รักษ์บางแหลม (2559) และราชกิจจานุเบกษา (2562)

### 1) ด้านความซื่อสัตย์ (Honest)

ด้านความซื่อสัตย์ เป็นการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริต นำมาซึ่งความไว้วางใจในองค์กร เพื่อผลของความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึง ดังนี้

Mihelič et al. (2010: 35) กล่าวว่าไว้ว่า ลักษณะของพฤติกรรมที่มีจริยธรรมของผู้นำ ต้องมีความซื่อสัตย์และตรงไปตรงมา

Northouse (2013 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561: 237) กล่าวว่าไว้ว่า ยืนหยัดความซื่อสัตย์ (Manifest Honesty) หมายถึง ผู้นำจะต้องดำรงด้วยความซื่อสัตย์ ไม่แสดงความโลภอยากได้ของผู้อื่น ไม่คอร์รัปชัน และปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี

ธีระ รุญเจริญ (2553: 154) กล่าวว่าไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ต้องมีความซื่อสัตย์ในวิชาชีพและกิจกรรมส่วนตัว พร้อมทั้งส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตภายในชุมชนโรงเรียน

ชุตินา รักษ์บางแหลม (2559: 173-174) กล่าวว่าไว้ว่า คุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยความซื่อสัตย์ ยืนหยัดความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562: 2) กำหนดไว้ว่า หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยในตนเอง เคารพผู้อื่น กล่าวหาและยืนหยัดต่อสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับมีจิตสำนึกที่ดีเป็นที่น่าไว้วางใจของผู้ร่วมงาน แสดงความโปร่งใสชัดเจน ไม่แสดงความโลภอยากได้ของผู้อื่น ไม่คอร์รัปชัน ปฏิบัติตนน่าเคารพนับถือ

### 2) ด้านความยุติธรรม (Justice)

ด้านความยุติธรรม เป็นการแสดงออกถึงความยุติธรรม ความเที่ยงตรง เสมอภาค ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายสอดคล้องกันดังนี้

Mihelič et al. (2010: 35) กล่าวว่าไว้ว่า ลักษณะของพฤติกรรมที่มีจริยธรรมของผู้นำ คือต้องพยายามสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร

Northouse (2013 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี 2561: 237) กล่าวว่าไว้ว่า ความยุติธรรมคือการแสดงถึงความเที่ยงธรรม (Show Justice) หมายถึง ผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นถึงความเที่ยงธรรม ความยุติธรรม ไม่ลำเอียงหรือเห็นแก่พวกพ้องของตนเองให้ทุกคนในองค์กรเกิดความเชื่อมั่น โดยการแสดงความโปร่งใสชัดเจน ตรวจสอบได้ ในการบริหารงาน เช่น การเงิน สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

ธีระ รุญเจริญ (2553: 154) กล่าวว่าไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ต้องมีความเสมอภาคต่อนักเรียน ผู้ปกครอง คณาจารย์ หน่วยงานบริหาร และสาธารณชนทั่วไป เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการโรงเรียน

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (ราชกิจจานุเบกษา, 2556: 72-74) กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์

และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า และต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

ชุตินา รักษ์บางแหลม (2559: 173-174) กล่าวว่า คุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความยุติธรรม ความเที่ยงธรรม การแสดงถึงความเที่ยงธรรม

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562: 2) กำหนดไว้ว่า หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเที่ยงธรรม ยุติธรรม ตรงไปตรงมา ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เป็นกลาง ไม่มีความลำเอียง ไม่เอา رأิตัวเองเปรียบต่อผู้อื่น แสดงความเข้าใจที่ปราศจากอคติต่อบุคคลอื่น และปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง

### 3) ด้านจิตสาธารณะ (Public Consciousness)

ด้านจิตสาธารณะ เป็นการแสดงออกในการเสียสละไม่ว่าจะเป็นสิ่งของ หรือเวลาส่วนตัว เพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยมุ่งความสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

Freeman and Stewart (2006: 3-8) กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำเชิงจริยธรรมที่สำคัญคือ มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความต้องการส่วนตัว

Yukl (2010 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556: 164-165) กล่าวว่า เกณฑ์มาตรฐานในการประเมินภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม ผู้นำจะต้องทำเพื่อผู้ตามและองค์กร พยายามทำให้เกิดความสมดุล

ดวงเดือน พันธุนาวิน (2543: 124) กล่าวว่า ผู้นำที่มีพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งนั้นต้องเป็นคนที่เห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าที่จะเห็นแก่ตัวหรือพวกพ้อง มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง

นีออน พิณประดิษฐ์ (2555: 12) กล่าวว่า สาเหตุของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ ในสังคม เพราะผู้นำขาดจิตลักษณะด้านกระทำในสิ่งที่เกิดประโยชน์แก่ตนเองและพรรคพวก ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำควรกระทำ คือ ทำสิ่งที่เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (ราชกิจจานุเบกษา, 2556: 72-74) กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ชุตินา รักษ์บางแหลม (2559: 173-174) กล่าวว่า คุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีจิตวิญญาณสาธารณะ และถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562: 2) กำหนดไว้ว่า หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย การคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ



กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านจิตสาธารณะ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเสียสละ รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม มุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ มีจิตสาธารณะ ร่วมมือ ช่วยเหลือและให้บริการผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

#### 4) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)

ด้านความรับผิดชอบ เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ พร้อมรับผลจากการปฏิบัติงานไม่ว่าจะดีหรือไม่ ดังนั้นวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

Mihelič et al. (2010: 35) กล่าวไว้ว่า ลักษณะของพฤติกรรมที่มีจริยธรรมของผู้นำคือรับผิดชอบต่อการกระทำของตน ให้ความเคารพและช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น

ธีระ รุญเจริญ (2553: 154) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องแสดงความรับผิดชอบต่อนักเรียน ผู้ปกครอง คณาจารย์ หน่วยงานบริหารและสาธารณชนทั่วไป แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์และความเอาใจใส่คือ ความหลากหลายของบุคลากรภายในชุมชน โรงเรียน

นีออน พิณประดิษฐ์ (2555: 12) กล่าวไว้ว่า สาเหตุของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ ในสังคม เพราะผู้นำขาดจิตลักษณะด้านขาดความมานะ บากบั่น พยายามทำงานหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำควรกระทำคือ รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมานะ บากบั่น และพยายาม

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (ราชกิจจานุเบกษา, 2556: 72-74) กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ และต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ชุตินา รักษ์บางแหลม (2559: 173-174) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ มีความเพียรและความอดทน ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562: 2) กำหนดไว้ว่า หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วยรับผิดชอบต่อหน้าที่ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบในงานที่ตนทำเป็นสิ่งสำคัญ การตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น คำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และมีความพร้อมในการทำงาน ไม่โยนความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น ไม่ยอมแพ้อุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เอาใจใส่ต่องาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ประสบความสำเร็จ

## 5) ด้านค่านิยมทางจริยธรรม (Ethical Value)

ด้านค่านิยมทางจริยธรรม เป็นการแสดงออกถึงความเชื่อของบุคคลในด้านคุณธรรม ยึดถือและปฏิบัติในทางที่ถูกต้อง ตามกฎระเบียบข้อบังคับ หรือด้วยจิตสำนึกที่ดี มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Freeman and Stewart (2006: 3-8) กล่าวว่า ถ้าลักษณะของผู้นำเชิงจริยธรรมที่สำคัญคือ การค้นหาและพัฒนาบุคคลที่ยอดเยี่ยม การสนทนาเกี่ยวกับจริยธรรม รวมถึงการปลูกฝังค่านิยม แสดงความเข้าใจที่ปราศจากอคติต่อค่านิยมของบุคคลอื่น เข้าใจถึงข้อจำกัดทางค่านิยม และหลักปฏิบัติทางจริยธรรม กำหนดกรอบการกระทำบนเงื่อนไขหรือข้อตกลงทางจริยธรรมและเชื่อมโยงข้อเสนอค่านิยมทางจริยธรรมขึ้นพื้นฐานต่อการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

Yukl (2010 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556: 164-165) กล่าวว่า เกณฑ์มาตรฐานในการประเมินภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม ผู้นำต้องพัฒนาวิสัยทัศน์ให้อยู่บนพื้นฐานของความต้องการค่านิยม และแนวความคิดของผู้ตาม เป็นการกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยมที่มีหลักการ

Northouse (2013 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561: 237) กล่าวว่า การให้ความน่าเคารพผู้อื่น (Respect Others) หมายถึง การยอมรับนับถือ การเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการของเขาที่จะผลักดันให้เขาปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย การให้เกียรติผู้ตาม การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติต่อผู้ตามเฉกเช่นตัวเราเอง และสรรสร้างความเป็นทีมงาน (Build Community) หมายถึง ผู้นำจะต้องพยายามหาโอกาสสร้างสรรค์การทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายโดยมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและทำงานให้สำเร็จด้วยกัน และคำนึงถึงวัฒนธรรมหรือค่านิยมในกลุ่ม

ดวงเดือน พันธุนาวิน (2543: 124) กล่าวว่า ผู้นำที่มีพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งนั้นต้องเป็นผู้ที่เชื่อว่าทำได้ดี (ความเชื่ออำนาจในตน) มีความพอใจและเห็นความสำคัญของความดีงาม เห็นโทษของความชั่วร้ายต่าง ๆ (ทัศนคติ คุณธรรม ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น และสถานการณ์ที่จะกระทำนั้น)

ธีระ รุญเจริญ (2553: 154) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องเป็นต้นแบบในทางจริยธรรม และส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมภายในชุมชนโรงเรียน

นืออน พิณประดิษฐ์ (2555: 12) กล่าวว่า สาเหตุของพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ ในสังคม เพราะผู้นำขาดจิตลักษณะด้านไม่เชื่อในกฎแห่งกรรม ว่าทำดีต้องได้ดี ทำชั่วต้องได้ชั่วตอบแทน เลือกระทำตามค่านิยมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำควรกระทำคือ เชื่อในการทำ ความดี และกระทำตามค่านิยมที่เหมาะสม

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (ราชกิจจานุเบกษา, 2556: 72-74) กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

ซูติมา รักษ์บางแหลม (2559: 173-174) กล่าวว่า ว่าคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การยึดมั่นในคุณค่าที่ถูกต้อง ปราศจากอคติ เป็นคนดีในสังคม เป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรมคุณธรรมประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม ยึดหลักความถูกต้อง ยึดมั่นในหลักคุณธรรม ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ซอภธรรม ยึดหลักคุณธรรม ความดี ความจริง

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านค่านิยมทางจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงค่านิยมที่ดีงาม เชื่อถือและยึดมั่นในการทำ ความดี มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อนุรักษ์และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม และยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

## 5. ข่าวก่ี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญในด้านการเป็นต้นแบบที่ดีให้กับครู นักเรียน และชุมชน แต่ในปัจจุบันมีข่าวเชิงลบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับโลก ประเทศ และจังหวัด รวมถึงจังหวัดตรัง ซึ่งทำให้ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วน ไม่เป็นที่ไว้วางใจ และเสื่อมศรัทธาของบุคคลทั่วไป จากข่าวที่ได้ปรากฏในสื่อออนไลน์ ดังนี้

### 5.1 ข่าวก่ี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่างประเทศ

Kailey Tracy (2018) ได้เผยแพร่ข่าวทาง WECT News เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม ค.ศ. 2018 เรื่อง รายงานอ้างว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้การข่มขู่เพื่อปกปิดพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ ความว่า แนวร่วมเพื่อการปกป้องสิทธิภายใต้กฎหมาย ยื่นรายงานต่อต้านระบบของสถานศึกษาต่อ คณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้มีการสอบสวนผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานไม่โปร่งใสในช่วง 15 ปีที่ผ่านมา เช่น การเหยียดสีผิว การเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ การปกป้องผู้กระทำความผิดในข้อหา ล่วงละเมิดทางเพศ การจัดการผู้ประพฤติผิดโดยไม่มีมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างเปิดเผย คณะกรรมการสถานศึกษาเรียกร้องให้มีการสอบสวน ซึ่งเมื่อถามผู้บริหารสถานศึกษากลับไม่ความเห็นแต่อย่างใด

Cammie Bellamy (2019) ได้เผยแพร่ข่าวทาง Star News เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 2019 เรื่อง ข้อร้องเรียน โรงเรียน New Hanover County การกระทำผิดในการเลือกปฏิบัติ ความว่า นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายได้ถูกครูล่วงละเมิดทางเพศ ไม่ได้รับการปกป้องจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งกลุ่มผู้ปกครองต้องการให้ฝ่ายบริหารของเขตสอบสวนการกระทำผิดของครูภายในสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเพิกเฉยต่อเหตุการณ์ เป็นการปกป้องผู้กระทำความผิด

Polity Press (2020) ได้เผยแพร่ข่าว เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม ค.ศ. 2020 เรื่อง เหตุการณ์ที่น่าอับอายใน Rajasthan ครู 8 คน ข่มขืนนักเรียนระดับชั้นปีที่ 6 ในสถานศึกษา ความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครู 8 คน ร่วมกันก่อเหตุล่วงละเมิดทางเพศนักเรียนหญิงชั้นปีที่ 6 ในสถานศึกษา เอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่ชนบท Alwar ตำรวจได้ดำเนินการสอบสวนคดีหาข้อเท็จจริง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครู 8 คน ร่วมกันล่วงละเมิดทางเพศ โดยมีคนขับรถ 1 คน และครูผู้หญิงสมรู้ร่วมคิดอีก 3 คน นักเรียนถูกข่มขู่จากผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ให้บอกเรื่องดังกล่าวกับผู้ปกครอง ซึ่งผู้ต้องหาทั้งหมดได้ถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย

## 5.2 ชาวที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย

องค์การต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) (2560) ได้เสนอข่าวจากสำนักข่าวมติชนสุดสัปดาห์ เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 คอลัมน์ การศึกษา: เปิดผลสอบ ผู้อำนวยการลำปาง ส่วิกฤตศรัทธาผู้บริหารสถานศึกษา ความว่า อดีตครูเกษียณราชการ และอดีตเลขานุการส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลลำปาง ร้องเรียน ณ ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดลำปาง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ว่าได้รับความเดือดร้อนเพราะต้องรับหน้าเป็นหนี้แทนผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ไปกู้ยืมเงินมากกว่า 10 ล้านบาท นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังได้นำเงินของสถานศึกษาไปใช้ส่วนตัว จากการสืบข้อมูลทั้งเอกสาร และพยานบุคคล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลลำปาง นำรายรับของสถานศึกษาไปใช้ส่วนตัวจริง ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จึงได้ตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง และส่งย้ายผู้บริหารสถานศึกษาไปปฏิบัติหน้าที่ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เพื่อให้กระบวนการสอบสวนเป็นไปตามขั้นตอน และหากพบว่าผิดจริง มีโทษไล่ออกถึงปลดออก

ไทยรัฐออนไลน์ (2562) เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 ได้เผยแพร่ข่าว ครูสาว หอบความซำ แฉผู้บริหารสถานศึกษาบังคับเป็นทอม แอบคบ 10 ปี สุดท่ายบิให้ลาออก ความว่า เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนแห่งหนึ่งในอำเภอสวี จังหวัดชุมพร และเป็นนักกีฬายิงปืนทีมชาติไทย ได้เข้าร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่ของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดชุมพร หลังถูกผู้บริหารสถานศึกษาบังคับให้เป็นทอม และมีความสัมพันธ์เชิงซู้สาวนาน 10 ปี บิให้ลาออกจากการงาน ครูสาวเรียกร้องเพื่อขอความเป็นธรรมพร้อมเรียกศักดิ์ศรีของตนเองที่ถูกผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นถึงข้าราชการระดับสูง กระทำการผิดศีลธรรม และร้องเรียนรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่ปล่อยปละละเลยไม่ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมผิดวินัย โดยครูสาวต้องการเอาเรื่องให้ถึงที่สุด เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับข้าราชการไทย ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ได้จัดตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หากมีหลักฐานชัดเจนมีโทษทางวินัยให้ออก ไล่ออกตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏต่อไป

ผู้จัดการออนไลน์ (2562) เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ. 2562 ได้เผยแพร่ข่าว ศิษย์เก่า ร่อนจดหมายเรียกร้องผู้บริหารสถานศึกษาตอบคำถามและชี้แจงกรณีพฤติกรรมส่อทุจริต ความว่า นักเรียน รวมทั้งศิษย์เก่าของโรงเรียนวัดสุทธิวรารามออกมาประท้วงบริเวณด้านหน้าโรงเรียน เพื่อขอให้มีการตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ปรากฏความไม่โปร่งใสในกระบวนการบริหารงานโครงการหรือกิจกรรมภายในสถานศึกษามาโดยตลอด จนเกิดเป็นกระแสขึ้นในสังคม ส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับนักเรียนในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ทำให้นักเรียนและครอบครัวต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายเกินความจำเป็น การกระทำดังกล่าวนี้ส่อพฤติกรรมในทางทุจริตซึ่งอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ยังมีอีกหลายพฤติกรรมซึ่งส่อความมิชอบ และเห็นควรว่าต้องมีการตรวจสอบถึงกระบวนการทำงาน ทั้งนี้ ได้ระบุพฤติกรรมซึ่งส่อความมิชอบและเห็นควรว่าต้องมีการตรวจสอบถึงกระบวนการทำงานภายใต้การบริหารโรงเรียนวัดสุทธิวราราม ของผู้บริหารสถานศึกษาคนดังกล่าว

ผู้จัดการออนไลน์ (2563) เมื่อวันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2563 ได้เผยแพร่ข่าว เอาผิดอดีตผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเตรียมอุดมฯ ฐานทุจริตเงินของสถานศึกษา ความว่า อดีตผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา มีความเกี่ยวข้องกับการทุจริตเงินมูลค่าความเสียหายกว่า 100 ล้านบาท ในฐานความผิดเกี่ยวกับการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริตเกี่ยวกับบัญชีเงินของสถานศึกษา ซึ่งทางอดีตผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถชี้แจงได้ จึงเชื่อว่าอาจเกิดความไม่โปร่งใส แต่ต่อมามี 62 มีการเปลี่ยนผู้บริหารสถานศึกษาคนใหม่และดำเนินการตามขั้นตอนถูกต้องแล้ว รวมถึงยังมีรถตู้ 2 คัน ที่นำมาใช้รับส่งนักเรียนโดยไม่ทราบที่มา และให้ไปทำเรื่องให้ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว เพื่อความปลอดภัยของนักเรียน นอกจากนี้ การพิจารณานำเด็กมาทดแทนเด็กที่ละสิทธิควรทำตามระเบียบหลักเกณฑ์ คือ นำลำดับสำรองขึ้นมาแทนที่ ไม่ใช่จะนำเด็กคนใดก็ได้มาทดแทน จึงฝากให้ผู้ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาคนปัจจุบัน ควรบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีความโปร่งใส ไม่ให้เหมือนในอดีต เพื่อให้เป็นมาตรฐานที่ดีในระบบการศึกษาไทยต่อไป

โพสต์ทูเดย์ (2563) เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2563 ได้เผยแพร่ข่าว ประหารชีวิตผู้บริหารสถานศึกษา 3 คดีฆ่า 3 ศพชิงทองห้างลพบุรี ความว่า ศาลอาญา นัดอ่านคำพิพากษาคดีฆ่าชิงทองออโรร่า ภายในห้างสรรพสินค้าโรบินสัน จังหวัดลพบุรี อดีตผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดสิงห์บุรี เป็นจำเลยในความผิด 9 ข้อหา จำเลยเป็นผู้ก่อเหตุในคดีจริง ข้ออ้างที่จำเลยให้การรับสารภาพต่อศาลว่าเป็นความคิดชั่ววูบเพราะมีปัญหาหนี้สินจำนวนมากนั้นรับฟังไม่ขึ้น เนื่องจากจำเลยมีการเตรียมการและมีอาวุธปืนพร้อมที่เก็บเสียง แสดงให้เห็นถึงการเตรียมที่จะกระทำความผิด จำเลยจึงมีความผิดตามฟ้องหลายกรรมต่างกัน พิพากษาให้ลงโทษทุกกรรมรวมโทษทุกกระทง คงประหารชีวิตจำเลยสถานเดียว

ผู้จัดการออนไลน์ (2563) เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2563 ได้เผยแพร่ข่าว ครูสภาแจ้งความ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสารสาสน์วิเทศราชพฤกษ์ จ้างครูไร้ใบประกอบวิชาชีพ ทำร้ายร่างกาย โดน 54 คดี ความว่า จากคดีที่เลี้ยงของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศราชพฤกษ์ทำร้ายนักเรียน ซึ่งมีผู้เสียหายประมาณ 30 คน ทางครูสภาได้แจ้งความผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสารสาสน์วิเทศราชพฤกษ์ในความผิดตามพระราชบัญญัติครูเกี่ยวกับการรับคนที่ไม่ใช่ใบประกอบวิชาชีพเข้ามาสอน ทั้งนี้ได้ตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย และได้ประสานเรื่องในคดีทั้งทางแพ่งและอาญาไปยังอัยการสูงสุดต่อไป

### 5.3 ข่าวที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดตรัง

กรุงเทพธุรกิจ (2559) เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2559 ได้เผยแพร่ข่าว ความคืบหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จ่อให้ออกราชการ หรือสั่งพักผู้บริหารสถานศึกษาที่หันทำอานาจารเด็กนักเรียนชาย ความว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนแห่งหนึ่ง ในตำบลนาโยงเหนือ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง ถูกผู้บริหารสถานศึกษากระทำชำเรา ซึ่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เบื้องต้นได้รายงานไปยังเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรายงานไปยังผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ ภาค 7 พร้อมทั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง เพื่อทำการสืบสวน และดำเนินการทางวินัยกับผู้บริหารสถานศึกษาคนดังกล่าว โดยมีรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เป็นประธาน โดยอาจจะจะมี 2 แนวทางคือ ให้ผู้อำนวยการคนดังกล่าวพักราชการไปก่อน หรือพ้นจากตำแหน่ง ต้องพิจารณาอีกครั้ง

ข่าวไทยพีบีเอส (2560) เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 ได้เผยแพร่ข่าว บุกรวบผู้บริหารสถานศึกษาตรงฆ่าสาว 33 ปี ในห้องน้ำ ความว่า จากกรณีคนร้ายฆ่าทูปหัวและรัดคอชาวบ้านเสียชีวิตในห้องน้ำของโรงเรียนบ้านหนองคล้า อำเภอลำลูกเกด จังหวัดตรัง ตำรวจได้หลักฐานจากกล้องวงจรปิด นำไปสู่การจับกุมผู้ต้องหา ซึ่งเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนที่เกิดเหตุ ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองคล้า จังหวัดตรัง เบื้องต้นคาดว่าเกิดจากปัญหาขัดแย้งส่วนตัวในเชิงชู้สาว

เรื่องเล่าเช้านี้ (2560) เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ได้เผยแพร่ข่าว ชาวบ้านจังหวัดตรังรวมตัวขับไล่ผู้บริหารสถานศึกษา เหตุสังตัดต้นไม้เก่าแก่อายุ 300 ปี เพลารถเรนที่ตัดเกิดอุบัติเหตุ ความว่า ชาวบ้านได้เดินทางมารวมตัวกันที่หน้าโรงเรียนวัดศรีวิหาร พร้อมติดป้ายไวโนลขับไล่ผู้บริหารสถานศึกษา หลังจากได้อนุมัติสั่งการจ้างผู้รับเหมาตัดต้นไม้ขนาดใหญ่ อายุกว่า 300 ปี โดยไม่ได้มีการปรึกษาผู้นำท้องถิ่นหรือคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ซึ่งตั้งแต่เกิดเหตุผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้ออกมารับผิดชอบต่อชี้แจงใด ๆ รวมทั้งที่ผ่านมายังสั่งให้ตัดต้นไม้ในโรงเรียนไปเกือบหมด โดยอ้างเพียงว่าเพื่อปรับภูมิทัศน์ เป็นการทำให้พลการไม่ปรึกษาใคร ชาวบ้านรวมตัวเพื่อให้อัยการผู้ช่วยคนดังกล่าวออกจากโรงเรียนไป เพราะการทำงานไม่โปร่งใส อีกทั้งหากมีผู้บริหารสถานศึกษาแบบนี้อยู่ ชาวบ้านก็อาจไม่ยินยอมให้บุตรหลานมาเรียนหนังสือ เพราะมีปัญหาเกี่ยวกับชุมชน

ผู้จัดการออนไลน์ (2563) เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2563 ได้เผยแพร่ข่าว ชาวลำภูราฮือขับไล่ผู้บริหารสถานศึกษาหลังไม่ต่อสัญญาครูจ้าง ชุ่ยย้ายลูกหลานออกหากเพิกเฉย ความว่า ชาวบ้านยางขาซิม ตำบลลำภูรา อำเภอลำลูกเกด จังหวัดตรัง ประท้วงขับไล่ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดสิทธิโชค หลังไม่ต่อสัญญาครูอัตราจ้างที่ทำประโยชน์ให้แก่สถานศึกษา เป็นเหตุให้พ่อแม่ผู้ปกครองและชาวบ้านต่างไม่พอใจจึงเดินทางมารวมตัวประท้วงให้ต่อสัญญาครูอัตราจ้างกลับมาสอนเหมือนเดิม หากยังมีการเพิกเฉย พ่อแม่ผู้ปกครองจะย้ายลูกหลานออกจากสถานศึกษาทั้งหมด โดยเจ้าหน้าที่ยืนยันว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ถูกกล่าวหา ยังไม่มีความผิดจึงไม่สามารถให้ออกจากสถานศึกษาได้ และทางผู้บริหารสถานศึกษายืนยันว่าไม่ออกจากโรงเรียน ทำให้ตัวแทนชาวบ้านไม่พอใจ รวมตัวกันไปยื่นหนังสือถึงผู้ว่าราชการจังหวัดตรังเพื่อขับไล่ผู้บริหารสถานศึกษาคนนี้ และถ้าไม่ออกไปชาวบ้านตกลงกันแล้วว่า จะให้เด็กนักเรียนทั้ง 54 คน ที่เป็นลูกหลานลาออกจนหมดโรงเรียน

ผู้จัดการออนไลน์ (2563) เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม พ.ศ. 2563 ได้เผยแพร่ข่าว ล้อมคอกผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดตรัง สั่งครู นักเรียนห้ามล้อเลียนกันอีก เรื่องละเอียดอ่อนกระทบจิตใจ ความว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ถูกครูนำปมด้อยมาว่ากล่าวต่อหน้าเพื่อนจนไม่กล้าไปเรียน ครูนี้ยอมรับความผิดพลาดและกล่าวขอโทษต่อครอบครัวนักเรียน คณะครูพร้อมผู้นำท้องถิ่นเข้าขอโทษด้านครอบครัวเด็กรับคำขอโทษและไม่ติดใจเอาความ ผู้บริหารสถานศึกษายืนยันว่า จะกำชับครูและนักเรียนไม่ให้มีการล้อเลียนเกิดขึ้นอีก พร้อมทั้งได้เรียกประชุมครูทั้งหมดและแนะนำเด็กในโรงเรียนไม่ให้มีการล้อเลียนกันเหมือนกับเหตุการณ์นี้ ถือเป็นบทเรียนสำหรับครูที่จะต้องให้การดูแลเด็กอย่างดี ไม่ให้นำปมด้อยเด็กมาล้อเลียน เพราะเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่อาจกระทบจิตใจเด็กได้

จากข่าวทั้งในและต่างประเทศที่ผู้วิจัยได้นำเสนอมาแล้วในข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่ามีผู้บริหารในหลายระดับ หลายภาคส่วน มีความบกพร่องทางคุณธรรม จริยธรรม และมีพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ทั้งในและนอกสถานศึกษา

## การบริหารการศึกษา

### 1. ความหมายของการบริหาร

การบริหาร (Administration) เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นมาจากการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีผู้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารไว้ในลักษณะต่าง ๆ กัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

Dale Yoder (1959 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2544: 3) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การนำไปสู่กระบวนการของการทำกิจการที่มีการวางแผน (Planning) การอำนวยการ (Directing) และความร่วมมือ (Coordinating) โดยเฉพาะกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ

Schermerhorn (1999: 2) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร (Administration) หมายถึง การบริหารระดับสูง โดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูง เป็นคำนิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการ และคำว่า “ผู้บริหาร” (Administrator) จะหมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐ หรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร

กนกกร ดุมชัยภูมิ (2557: 36) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงาน โดยอาศัยกระบวนการบริหารและการใช้ทรัพยากรทางการบริหารต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเจตนารมณ์และความมุ่งหมายขององค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนดได้ โดยมีผู้มีอำนาจบริหาร ที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นผู้คอยกำกับติดตาม และควบคุมการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานนั้น ๆ

สมพงศ์ เกษมสิน (2556: 41) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ การนำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resource) มาประกอบกับกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุนทร โคตรบรรเทา (2560: 17) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานกับคนและโดยคน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

กล่าวโดยสรุป การบริหาร หมายถึง กระบวนการของการทำกิจกรรมที่มีการดำเนินงาน โดยการกำหนดนโยบายที่สำคัญในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การวางแผน การอำนวยการ และความร่วมมือ ด้วยการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการกำกับ ติดตาม ควบคุมการดำเนินงานนั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

### 2. ความหมายของการบริหารการศึกษา

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารการศึกษา (Education Administration) ไว้ในลักษณะต่าง ๆ กัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

Good (1973: 14) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การวินิจฉัย สั่งการ การควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจสถานศึกษาและการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว และกิจกรรมเสริมหลักสูตร

Hoy and Miskel (2001: 123) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจ องค์กร แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545: 51) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กลไกในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ในการวางระบบโครงสร้างการบริหารที่สัมพันธ์ เชื่อมโยง และส่งเสริมการปฏิรูปอื่น ๆ ทุกด้าน ทั้งส่วนที่รัฐจัดการศึกษาเองและส่วนที่ให้เอกชน องค์กร ประชาชนและทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมจัดการศึกษา ตลอดจนการกำกับสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนา คุณภาพการศึกษา การจัดโครงสร้างองค์กรที่ต้องเอื้อต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการประกัน คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้เกิดความทั่วถึง เท่าเทียมและเป็นธรรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 12) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร การศึกษา หมายถึง กิจกรรมทั้งปวงที่จำเป็นต่อการธำรงรักษาและดำเนินการภายในสถานศึกษาเพื่อให้ บรรลุจุดประสงค์ของสถานศึกษา

เศรษฐ์ คุณทาบุตร (2556: 8) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการดำเนินการของผู้บริหารที่ใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อให้กลุ่มบุคคลหลายคนร่วมมือ กันจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกด้านนับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและ คุณธรรม โดยจัดการเรียนการสอนเกิดประโยชน์สูงสุด เป็นไปตามจุดหมายที่สถานศึกษากำหนดและ เกิดสัมฤทธิ์ผลตามนโยบายและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

กล่าวโดยสรุป การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมทั้งปวงที่ดำเนินการภายในสถานศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง มีกระบวนการหรือวิธีการดำเนินการของผู้บริหารที่ใช้ศาสตร์และศิลป์ จัดโครงสร้างองค์กรเอื้อต่อ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน โดยการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของ สถานศึกษา

### 3. ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญมากต่อสถานศึกษา บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร สถานศึกษาได้ถูกกำหนดไว้ ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ราชกิจจานุเบกษา, 2542: 3) ได้กำหนด ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553: 45) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน ในการดำเนินงานตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งการร่วมแรง ร่วมใจ



สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน, 2561: 5) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทาง  
การศึกษา ตามมาตรา 38 ข (2) ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละ  
แห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน ซึ่งอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรา 27 พระราชบัญญัติ  
ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้ผู้บริหาร  
สถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และมีอำนาจ  
หน้าที่ดังต่อไปนี้

3.1 ควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ  
ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
(ก.ค.ศ.) และศึกษาธิการจังหวัด

3.2 พิจารณาเสนอความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน  
สถานศึกษา

3.3 ส่งเสริม สนับสนุน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มี  
การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.4 จัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน  
สถานศึกษา

3.5 ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
เพื่อเสนอศึกษาธิการจังหวัด

3.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่  
ศึกษาธิการจังหวัดหรือคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหาร  
สถานศึกษา ทั้งของรัฐและเอกชน ซึ่งมีหน้าที่ควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการต่าง ๆ ที่รัฐกำหนด รวมถึง  
การพิจารณาความดีความชอบของครู ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผล  
การปฏิบัติของครู และบริหารจัดการสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานตามนโยบาย

#### 4. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินการเพื่อทำให้สถานศึกษาได้มาตรฐานตามนโยบาย  
ที่ได้รับมอบหมาย ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการบริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของผู้บริหาร  
สถานศึกษา ซึ่งสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน, 2561: 8) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

##### 4.1 งานบริหารวิชาการ

4.1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ  
หลักสูตรท้องถิ่น

4.1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

- 4.1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 4.1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 4.1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 4.1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 4.1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 4.1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 4.1.9 การนิเทศการศึกษา
- 4.1.10 การแนะแนว
- 4.1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 4.1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 4.1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 4.1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร  
หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 4.1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 4.1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.2 งานบริหารงบประมาณ
  - 4.2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวง  
ศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
  - 4.2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจาก  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
  - 4.2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
  - 4.2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
  - 4.2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
  - 4.2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
  - 4.2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
  - 4.2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
  - 4.2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
  - 4.2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
  - 4.2.11 การวางแผนพัสดุ
  - 4.2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือ  
สิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
  - 4.2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
  - 4.2.14 การจัดหาพัสดุ
  - 4.2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

- 4.2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 4.2.17 การเบิกเงินจากคลัง
- 4.2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 4.2.19 การนำเงินส่งคลัง
- 4.2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 4.2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 4.2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- 4.3 งานบริหารงานบุคคล
  - 4.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
  - 4.3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  - 4.3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
  - 4.3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  - 4.3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
  - 4.3.6 การลาทุกประเภท
  - 4.3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
  - 4.3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
  - 4.3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
  - 4.3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
  - 4.3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
  - 4.3.12 การออกจากราชการ
  - 4.3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
  - 4.3.14 การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
  - 4.3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  - 4.3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
  - 4.3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
  - 4.3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  - 4.3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
  - 4.3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
- 4.4 งานบริหารทั่วไป
  - 4.4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
  - 4.4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
  - 4.4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
  - 4.4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

- 4.4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
  - 4.4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
  - 4.4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
  - 4.4.8 การดำเนินงานธุรการ
  - 4.4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
  - 4.4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
  - 4.4.11 การรับนักเรียน
  - 4.4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา
  - 4.4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
  - 4.4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
  - 4.4.15 การทัศนศึกษา
  - 4.4.16 งานกิจการนักเรียน
  - 4.4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
  - 4.4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
  - 4.4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
  - 4.4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
  - 4.4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
  - 4.4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
- กล่าวโดยสรุป ขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษา หมายถึง ภารกิจของสถานศึกษา ในการกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำงบประมาณ วางแผนบุคลากร วางแผนบริหารการศึกษา เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีคุณภาพ เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม ซึ่งตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้วางไว้ ขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษา มี 4 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริหารวิชาการ กลุ่มงานบริหารงบประมาณ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล และกลุ่มงานบริหารทั่วไป เป็นการดำเนินงานโดยใช้หลักการบริหารตามขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

## บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

### 1. สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 193 หมู่ 12 ตำบลโคกหล่อ ถนนตรัง-ปะเหลียน อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง รหัสไปรษณีย์ 92000 โทรศัพท์ 075-572027-32 และ 075-572066 โทรสาร 075-224947 Website <http://www.trang1.go.th> E-mail: [trang1@trang1.go.th](mailto:trang1@trang1.go.th)

## 2. อำนาจหน้าที่ และโครงสร้าง

ตามพระราชบัญญัติระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 37

1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระของหลักสูตร การศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560

1) จัดทำ นโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### 3. คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 8 และมาตรา 20 วรรคสี่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงให้เขตพื้นที่การศึกษา มีคณะกรรมการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 9 คน มีหน้าที่ดังนี้

- 1) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมากำหนดเป็นแนวทางในการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการบริหาร และการดำเนินการของหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา
- 2) กำหนดแนวทางการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการบริหารและการดำเนินการของหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา
- 3) พิจารณาแผนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการบริหารและการดำเนินการตามแผนที่กำหนด
- 5) รับทราบผลการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการบริหารและการดำเนินการตามแผน และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- 6) ส่งเสริมให้มีการประสานงานกับคณะกรรมการอื่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### 4. จำนวนบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

**ตาราง 3** จำนวนบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำแนกตามกลุ่มและวุฒิการศึกษา

ผู้บริหาร บุคลากร ลูกจ้าง	จำนวนบุคลากร		รวม	วุฒิการศึกษา			
	ชาย	หญิง		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
รวมทั้งสิ้น	21	46	67	8	38	20	1
รวมบุคลากร	11	43	54	1	33	19	1
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1	0	1	0	0	0	1
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	2	1	3	0	0	3	0
กลุ่มอำนวยการ	1	5	6	0	6	0	0
กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์	2	7	9	1	7	1	0
กลุ่มนโยบายและแผน	0	6	6	0	5	1	0
กลุ่มบริหารงานบุคคล	1	6	7	0	7	0	0

## ตาราง 3 (ต่อ)

ผู้บริหาร บุคลากร ลูกจ้าง	จำนวนบุคลากร		รวม	วุฒิการศึกษา			
	ชาย	หญิง		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	0	5	5	0	3	2	0
กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล	2	9	11	0	1	10	0
การจัดการศึกษา							
หน่วยตรวจสอบภายใน	0	2	2	0	2	0	0
กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยี	0	1	1	0	0	1	0
สารสนเทศและการสื่อสาร							
กลุ่มพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา	0	2	2	0	2	0	0
กลุ่มกฎหมายและคดี	2	0	2	0	2	0	0
<b>รวมลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

ที่มา: ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2563 แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 (2563: 5)

## 5. ข้อมูลจำนวนสถานศึกษาและนักเรียน

ตาราง 4 จำนวนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำแนกตามระดับการจัดการศึกษา

ระดับที่จัดการศึกษา	จำนวนโรงเรียน
ระดับอนุบาล ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6	113
ระดับอนุบาล ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3	19
<b>รวม</b>	<b>132</b>

ที่มา: แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 (2563: 6)

ตาราง 5 จำนวนโรงเรียน ห้องเรียน นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด  
เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำแนกตามอำเภอ

ที่	อำเภอ	โรงเรียน	ห้องเรียน	จำนวนนักเรียน			
				ก่อนประถม	ประถม	มัธยมต้น	รวม
1.	เมือง	35	388	1,596	6,010	378	7,984
2.	ปะเหลียน	37	317	815	3,341	225	4,381
3.	ย่านตาขาว	33	279	948	3,244	58	4,250
4.	นาโยง	17	168	675	2,143	283	3,101
5.	หาดสำราญ	10	85	318	1,024	47	1,389
	รวม	132	1,255	4,352	15,762	991	21,105

ที่มา: แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด  
เขต 1 (2563: 6)

#### 6. ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตาราง 6 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาตราด เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำแนกตามอำเภอ

ที่	อำเภอ	ครูตาม จ.18			ครูตาม ก.ค.ศ.		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1.	เมือง	43	401	444	42	414	456
2.	นาโยง	19	169	188	19	172	191
3.	ปะเหลียน	39	259	298	39	261	300
4.	ย่านตาขาว	35	228	263	35	232	267
5.	หาดสำราญ	10	77	87	10	78	88
	รวม	146	1,134	1,280	145	1,157	1,302

ที่มา: แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด  
เขต 1 (2563: 8)

#### 7. ทิศทางการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 (2563) ได้ศึกษารอบยุทธศาสตร์ชาติ  
แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาการศึกษา ระดับกระทรวง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐานจังหวัด และนโยบายสำคัญทุกระดับ รวมทั้งได้วิเคราะห์บริบทด้านจัดการศึกษาของพื้นที่



โดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องได้กำหนดทิศทางการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ดังนี้

#### 7.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรคุณธรรม มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา สู่อัจฉริยะที่ยั่งยืน”

#### 7.2 พันธกิจ (Mission)

7.2.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

7.2.2 พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

7.2.3 ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

7.2.4 สร้างโอกาส ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับบริการทางการศึกษาทั่วถึงเสมอภาค และเท่าเทียม

7.2.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7.2.6 พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบบูรณาการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

#### 7.3 เป้าประสงค์ (Goals)

7.3.1 ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ และจิตสาธารณะ ป้องกันตนเองจากภัยคุกคาม และปัญหาเสพติดได้

7.3.2 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพในแต่ละช่วงวัยอย่างมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นเลิศด้านวิชาการ มีทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ทักษะชีวิต และทักษะอาชีพตามความต้องการและความถนัด

7.3.3 ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษมีพัฒนาการตามศักยภาพตามแผนการจัดการศึกษารายบุคคล มีความพร้อมสามารถเข้าสู่บริการช่วงเชื่อมต่อ (Transitional Services) หรือการส่งต่อ (Referral) สู่อุปการศึกษาระดับเดียวกันหรือสูงขึ้น หรือการอาชีพตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

7.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีทักษะที่เหมาะสม ทำงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

7.3.5 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพทั่วถึง และเป็นธรรม

7.3.6 สถานศึกษาจัดหลักสูตร แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ผู้เรียนมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม น้อมนำหลักธรรมาภิบาลสู่การปฏิบัติ

7.3.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาบริหารจัดการได้อย่างมีคุณภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

#### 7.4 กลยุทธ์ แนวทาง ตัวชี้วัดความสำเร็จ

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ได้กำหนดกลยุทธ์ แนวทาง ตัวชี้วัดความสำเร็จ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และทักษะ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมการมีส่วนร่วม

#### 7.5 ค่านิยมองค์กร

รื้อองค์การ ประสานความร่วมมือ ยึดถือคุณธรรม ก้าวนำสู่สากล

#### 7.6 ผลผลิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 มีการดำเนินงาน 2 ผลผลิต คือ

7.6.1 ผู้จบการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา

7.6.2 ผู้จบการศึกษาภาคบังคับ

ซึ่งมีสถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติการจัดการศึกษา จำนวน 132 แห่ง เพื่อให้ภารกิจดังกล่าวสามารถตอบสนองสภาพปัญหา และรองรับการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. งานวิจัยในประเทศ

วิรัช วรรณรัตน์ และโกสุม สายใจ (2556: 89) ได้ร่วมกันศึกษาเรื่อง ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน ผลการวิจัยพบว่า 1) อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน มีระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยภาพรวม มีระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นการมีวิถีทางสร้างต้นแบบ ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ ด้านการสร้างกระบวนการ

แบบทำลาย และด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ 2) เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ว่า อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่นที่สังกัดสถาบัน และกลุ่มสาขาวิชา ประสบการณ์ทางการสอน และประสบการณ์บริหารงานการจัดกิจกรรมให้นักศึกษาต่างกัน มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน ส่วนอาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่นที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

อาคม มากมีทรัพย์ (2557: 314-317) ได้ทำการศึกษาเรื่อง จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้จากมากไปน้อย ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านความเมตตา กรุณา 2) องค์ประกอบด้านกัลยาณมิตร 3) องค์ประกอบด้านธรรมาภิบาล 4) องค์ประกอบด้านความยุติธรรม 5) องค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์ 6) องค์ประกอบด้านการบังคับตนเอง 7) องค์ประกอบด้านความมีเหตุผล 8) องค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำ 9) องค์ประกอบด้านการปกครอง 10) องค์ประกอบด้านความมีวินัย และ 11) องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ ซึ่งจากการยืนยันจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต จำนวน 9 คน พิจารณาด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และการใช้ประโยชน์ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นชอบด้วยทุกด้าน และยืนยันจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย คือ องค์ประกอบด้านความเมตตา กรุณา องค์ประกอบด้านกัลยาณมิตร องค์ประกอบด้านธรรมาภิบาล องค์ประกอบด้านความยุติธรรม องค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์ องค์ประกอบด้านการบังคับตนเอง องค์ประกอบด้านความมีเหตุผล องค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำ องค์ประกอบด้านการปกครอง องค์ประกอบด้านความมีวินัย และองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ

กนกอร ดุมชัยภูมิ (2557: 77-78) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 5 โดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของสตาร์แรทท์ (Starratt) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำด้านความเป็นธรรม ความยุติธรรม ด้านการแบ่งปันอำนาจ ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านการให้คำแนะนำทางจริยธรรม ด้านความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และด้านการปฏิบัติตนอย่างมีศักดิ์ศรี อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 5 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ฐิตาภา เบ็ญจาธิกุล (2557: 169-170) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักคุณธรรมจริยธรรม 2) หลักการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม 3) กระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และ 4) ขั้นตอนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม จากการศึกษาวิเคราะห์หลักคุณธรรมจริยธรรมโดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน คือ 1) คุณธรรมจริยธรรม 2) จรรยาบรรณวิชาชีพ และ 3) มาตรฐานวิชาชีพ พบว่า ระดับพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน

มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม (2558: 77-79) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ส่วนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับต่ำสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กันยมาศ ชูจิน (2559: 293-294) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การมีวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ส่วนตัวชี้วัดปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย การมีบุคคลต้นแบบและได้ร่วมงานกับบุคคลที่มีจริยธรรม การได้รับการส่งเสริมจริยธรรมจากสถาบันทางสังคม การอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ส่งเสริมจริยธรรม การมีคุณลักษณะของตนเองที่เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรม และการปฏิบัติงานในองค์กรเน้นจริยธรรม 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับพอใช้ 3) ปัจจัยการมีบุคคลต้นแบบและได้ร่วมงานกับบุคคลที่มีจริยธรรม การได้รับการส่งเสริมจริยธรรมจากสถาบันทางสังคม การอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ส่งเสริมจริยธรรม การมีคุณลักษณะของตนเองที่เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรม และการปฏิบัติงานในองค์กรเน้นจริยธรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิง

จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรดำเนินการ ดังนี้ พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การเน้นจริยธรรม พัฒนาคุณลักษณะของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรม ส่งเสริมบทบาทของสถาบันทางสังคมในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง พัฒนาบุคคลแวดล้อมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีจริยธรรม และปรับสิ่งแวดล้อมทางสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มากขึ้น

ชุตินา รักษ์บางแหลม (2559: 174-175) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรม ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัย พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมที่ควรมีของผู้บริหารการศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) การประสาน ประโยชน์สุข หมายถึง การแสดงออกด้วยการปฏิบัติที่ต้งามในการบริหารงานที่ประสานความสุขใน หน่วยงานด้วยการมีสัมมาคารวะความสุภาพ เมตตา อาหาร เข้าใจ ยืดหยุ่น ให้อภัยไม่ผูกใจเจ็บ การมี กัลยาณมิตร ให้ความเคารพความเป็นส่วนตัว สิทธิ การกระทำ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ พิทักษ์สิทธิ ของบุคคล โดยปราศจากความลำเอียงและการควบคุมจากอิทธิพลใด ๆ ไม่แบ่งแยก แบ่งพรรคแบ่งพวก หลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่จะทำให้เกิดความกระทบกระเทือน ความเสียหาย รักษาสัญญา มีความ จริงใจ เต็มใจในการช่วยเหลือกับบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม โดยส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับหน่วยงานวิชาชีพ และสังคม 2) การสร้างศรัทธา หมายถึง แสดงออกถึงประพฤติตนอยู่ในหลักศีลธรรมอันดีงาม มีความ ซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและวิชาชีพแสดงออกอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการปฏิบัติงาน ด้วยการถือประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานเป็นสำคัญ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้แก่ ตนและพวกพ้องอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ไว้วางใจจงรักภักดีในหน่วยงานของตน มีความรับผิดชอบที่ ตรวจสอบได้ แสดงออกถึงการมีจิตสาธารณะ มีความพยายามในการปรับปรุง พัฒนาคณะและงาน เพียรพยายาม และอดทนต่อปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นตัวอย่างในการมีวินัยในตนเอง มีความ ชัดเจนในการแสดงออกซึ่งการยึดมั่นในคุณค่าที่ถูกต้อง นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นต่อจรรยาบรรณของวิชาชีพ และเป็นที่ยอมรับของวิชาชีพพยาบาลที่เป็นองค์ประกอบ พื้นฐานในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในการบริหารงานของหมู่คนและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ 3) การยืนหยัด อยู่บนความจริง ความถูกต้อง อย่างเปิดเผยและเท่าเทียม หมายถึง แสดงออกอย่างเปิดเผยในการให้ และตอบแทนบุคลากรทุกระดับด้วยความเท่าเทียม ตามคุณค่าในสังคม ตามความพยายาม ความดี ความต้องการ การกระทำ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับคงไว้ซึ่งการปกปิดความลับ การรักษาสัญญากับบุคลากร การปฏิบัติที่ตรงตามความคิดและความเข้าใจของตนเองให้ความน่าเชื่อถือ ในการสื่อสารภายในองค์กรระหว่างบุคคลของบุคลากร และมีความกล้าตัดสินใจที่จะเสี่ยงในหน้าที่ความ รับผิดชอบของตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ 4) การกล้าเผชิญปัญหาในการบริหารงานที่หลากหลาย และซับซ้อนอย่างมืออาชีพ หมายถึง แสดงออกด้วยความตั้งใจทำงานและเข้มแข็งที่จะสู้งาน บุคลากร ข้างหน้าให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีสติและสุขุม การกล้าเผชิญกับปัญหาไม่ย่อท้อ ละทิ้ง เพิกเฉยต่ออุปสรรค แสดงจุดยืน ในการตัดสินใจที่เหมาะสม ด้วยความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องทุกครั้งในการปฏิบัติงาน เมื่อต้องเผชิญกับการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและยากต่อการตัดสินใจอย่างมืออาชีพ สามารถโน้มน้าวจิตใจ

ให้บุคลากรทุกระดับคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม บริหารจัดการให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ 5) การสรรสร้างพลังให้ทีมงาน หมายถึงแสดงออกด้วยความสามารถอย่างเต็มที่ในการสรรสร้างความเป็นทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดพลังการขับเคลื่อนให้ผู้บริหารทุกระดับ บุคลากรในหน่วยงานที่ทำให้การบริหารจัดการองค์การบรรลุเป้าหมายด้วยการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความถูกต้องที่แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้

มารยาท คงเมือง (2559: 65-67) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 เป็นการศึกษา คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของครูจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ได้แก่ ความเป็นผู้รู้หลักและ รู้จักเหตุ ความเป็นผู้รู้ ความเป็นผู้รู้จักผล และรู้จักตน ความเป็นผู้รู้จักประมาณ ความเป็นผู้รู้จักกาล ความเป็นผู้รู้จักชุมชน และความเป็นผู้รู้จักบุคคล พบว่า 1) ผลการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน ด้านความเป็นผู้รู้จักกาล ด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล ด้านความเป็นผู้รู้จักผล ด้านความเป็นผู้รู้จักตน และด้านความเป็นผู้รู้หลักและรู้จักเหตุ 2) ผลการเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดอุทัยธานี แบ่งตามเพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วิชัย อุตสาหจิต (2560: 32-33) ได้ทำการศึกษาเรื่อง เพียรพัฒนาตนตามคำพ่อสอน: การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดีจากพระบรมราโชวาท และพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ได้อธิบายคุณลักษณะภาวะผู้นำต้นแบบครอบคลุมลักษณะสำคัญสามระดับ คือ ระดับศีลหรือพฤติกรรม ระดับสมาธิหรือจิตใจ และระดับปัญญา โดยอธิบายรายละเอียดได้ว่า 1) คุณลักษณะของ ภาวะผู้นำในส่วนของพัฒนาตนเองด้านชื่อเสียงสุจริต ละอายชั่วกลัวบาป ด้านยึดถือความถูกต้อง เป็นธรรม เทียงตรง ด้านกตัญญูกตเวที ด้านอุทสาหะพากเพียร มีระเบียบวินัย และด้านมีความเมตตา ไม่เห็นแก่ตัว และ 2) คุณลักษณะของภาวะผู้นำในส่วนของการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้านตั้งใจทำงาน มีความสุจริตใจ มีระเบียบ ด้านสามัคคีปรองดอง อดทน อดกลั้น ด้านมีความจริงใจ บริสุทธิ์ใจ เมตตา ปรารถนาดี และ ด้านส่งเสริมคนดี ด้านยึดถือประโยชน์ส่วนรวม นับเป็นคุณลักษณะสำคัญที่เป็นบาทฐานของความเป็นปกติในการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม ยิ่งเราสามารถยึดถือและปฏิบัติอย่างต่อเนื่องก็จะส่งผลให้พฤติกรรมและความคิดของเราได้รับการขัดเกลาและแสดงออกอยู่บนฐานที่มั่นคงเหมาะสมยากที่จะผิดเพี้ยนจากความเป็นปกติและถูกต้องมากยิ่งขึ้น

สุทัต จันทะสินธุ์ (2560: 207-210) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงาน เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมี คุณธรรมจริยธรรมในมิติการบริหารงาน 2) ด้านการบริหารความสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมในมิติด้านการบริหาร

ความสัมพันธ์การบริหารผู้อื่น และตนเอง 3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมในมิติด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง 4) ด้านการบริหารด้านจริยธรรม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งด้านการพัฒนางาน การพัฒนาคน การพัฒนาตน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะส่งเสริมสนับสนุนให้การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561: 73-74) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านความยุติธรรม ด้านความน่าไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเป็นพลเมืองดี 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู พบว่าครูที่มีเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Magnuson (1971: 116-124) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการวางแผน และการจัดระเบียบงาน รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และรู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่ 2) คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ มีจิตวิญญาณ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดี มีความรู้กว้างขวาง เป็นผู้มีสติ ไม่ใช่อารมณ์ มีความจริงใจ มีความเสมอต้นเสมอปลาย เมตตาปราณีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

Langlois and Lapointe (2010: 147-163) ได้ทำการศึกษาเรื่อง จริยธรรมสามารถเรียนรู้ได้ไหม ผลจากการปฏิบัติตามโครงการ 3 ปี ผลการวิจัยพบว่า การทดสอบก่อนการฝึกอบรมแสดงให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมวิจัยเชิงปฏิบัติการ (กลุ่มตัวอย่าง) แทบไม่เคยรู้จักแบบฝึกจริยธรรมทั้ง 3 มิติเลย ส่วนผลการทดสอบหลังฝึกอบรมแสดงให้เห็นว่า เมื่อผ่านการฝึกอบรมทั้ง 3 ชั้นที่แตกต่างกันแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีกระบวนการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเราเรียกผลสำเร็จนั้นว่าวงจรการเปลี่ยนแปลง (Transformative Cycle) ผลการศึกษาเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์แสดงผลกระทบของโครงสร้างการตัดสินใจที่ยุติธรรม ความรู้สึกมีความรับผิดชอบสูง และมีผลต่อจริยธรรมโดยภาพรวมด้วย เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศชายกับเพศหญิงไม่พบความแตกต่างแต่อย่างใด ยกเว้นการค้นพบเกี่ยวกับตัวแปรประสบการณ์ซึ่งเป็นจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน และสถานการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Davis (2013: 99-105) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางศีลธรรมกับภาวะผู้นำแห่งอนาคตการศึกษาเชิงสำรวจในโรงเรียนที่ได้รับแรงบันดาลใจจาก Bahá'í ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติของการเป็นผู้นำทางศีลธรรมในการบริหารการศึกษาของโรงเรียน โดยการตรวจสอบ

ความเข้าใจและความรู้สึกของการเป็นผู้นำคุณธรรมด้วยวิธีการแบบใหม่ผ่านการสำรวจภาคสนาม งานวัฒนธรรมของโรงเรียน ศึกษาแรงบันดาลใจ ในช่วงหนึ่งปีการศึกษา ตามหลักวัฒนธรรมของวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับหลักของโรงเรียนตามมุมมองที่เปรียบเทียบกับการรับรู้ของสมาชิกที่เลือกโดยมูลนิธิครูผู้ปกครองและนักเรียน การศึกษาเน้นการวัดพฤติกรรมด้านคุณธรรมของศาสนาที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของสังคม โดยกล่าวว่าคำสอนจริยธรรมเป็นเรื่องของความศรัทธาและโอกาส ซึ่งเป็นพฤติกรรมโดยสงบ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้นำที่แท้จริงคือความเป็นผู้นำทางศีลธรรม 2) ผู้นำใช้ความเป็นผู้นำกำหนดแนวทางการจัดการทีมเพื่อความสำเร็จของภารกิจ ความท้าทาย โดยใช้ศีลธรรมเชื่อมโยงในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เชื่อถือสิ่งที่ยังมาอยู่ อีกทั้งสร้างแรงบันดาลใจ จากความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และความเสียสละแก่องค์กร ผลกระทบจากความไม่สอดคล้องกับจิตวิญญาณจริยธรรมของผู้ศรัทธาจะมีผลต่อการทำงานเป็นทีม และความศรัทธาทำให้เกิดแรงบันดาลใจจากวิธีการตัดสินใจ และการแก้ไขความขัดแย้งโดยการให้คำปรึกษาแบบใหม่

Vertigan (2013: 185-186) ได้ทำการศึกษาเรื่อง จริยธรรมและธุรกิจการศึกษาการพัฒนาวิธีการแบบสังคมนิยมเชิงวิพากษ์ โดยศึกษาปัญหาการจัดการศึกษาในด้านจริยธรรมของผู้บริหารกับผู้ที่ปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนและวิทยาลัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ระหว่างโรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยเน้นจริยธรรม ค่านิยม กับโรงเรียนที่ไม่ให้ความสำคัญ โดยงานวิจัยได้กล่าวถึงความสนใจของโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน และการบริหารการศึกษาโดยเน้นจริยธรรมของครูผู้สอน และการปฏิบัติตามนโยบาย ในการสำรวจความเชื่อทางจริยธรรมของครูที่ขัดแย้งกับด้านการบริหารจัดการเมื่อเปรียบเทียบกับการบริหารจัดการโดยใช้เครื่องมือ Ethnographic ตามแนว CR จากการใช้กลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนมัธยมและวิทยาลัย โดยใช้วิธีการศึกษาเพิ่มเติมเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ การอภิปรายกับผู้เกี่ยวข้องกับแบบสอบถามที่สร้างขึ้นบนพื้นฐานของปัญหาจริยธรรมที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน และส่วนที่กลุ่มครูเห็นว่าสำคัญ ในการเข้าใจระบบการทำงานของผู้บริหารที่มีจริยธรรมในโรงเรียน โดยผลการวิจัยพบว่า มีความเป็นไปได้ของการแก้ปัญหาเชิงประจักษ์ตามกลยุทธ์ที่สำคัญ

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสถานการณ์ข่าวต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านจิตสาธารณะ ด้านความรับผิดชอบ และด้านค่านิยมทางจริยธรรม ซึ่งการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ถือเป็นหัวใจของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ครูและนักเรียน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ มีเมตตาเอาใจใส่ ช่วยเหลือส่งเสริมครูและนักเรียนด้วยความจริงใจ เสมอภาค ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา และใจ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม นำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติการของครู และความสำเร็จขององค์กร



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวนโรงเรียน 132 โรงเรียน ครู 1,134 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1, 2563)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2563

- 2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 291 คน

- 2.2 ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดโรงเรียน โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน และสุ่มครูในแต่ละโรงเรียนด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก ดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู
เล็ก	70	553	55	142
กลาง	59	378	46	97
ใหญ่	1	42	1	11
ใหญ่พิเศษ	2	161	1	41
รวม	132	1,134	103	291

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 (2563)

### แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาการวิจัย
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย
3. การทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. การกำหนดกรอบแนวคิด ตั้งสมมติฐาน และนิยามศัพท์
5. การกำหนดระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้
  - 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 5.2 การสร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือการวิจัย
  - 5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. รายงานผลการวิจัย

ตาราง 8 แบบแผนการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย	สมมุติฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือวิจัย	สถิติ/ วิเคราะห์
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1	-	ครู จำนวน 291 คน	แบบสอบถาม ตามทัศนะของครู แบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale)	ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่มีเพศประกอบการทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่มีเพศประกอบการทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน	ครู จำนวน 291 คน	แบบสอบถาม ตามทัศนะของครู แบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale)	t-test F-test

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสำรวจภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ซึ่งใช้เกณฑ์ในการกำหนดค่า ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

ระดับ 5	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยมีการแปลความหมายเพื่อจัดระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 105)

4.51-5.00	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู อยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู อยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

## การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่คณะของครู
2. วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กำหนดกรอบแนวคิดและขอบข่ายในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องตามนิยามศัพท์
3. สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามในการวิจัยตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่คณะของครู โดยตอนที่ 1 ใช้แบบตรวจสอบรายการ (Check List) และตอนที่ 2 ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert (Likert's Scale)
4. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องแล้ว นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทย จำนวน 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลประเมินผล จำนวน 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ จำนวน 1 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถาม ซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย และข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 89) ของแบบสอบถาม เลือกคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจำนวน 54 ข้อ สามารถใช้ได้ 51 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 31 ข้อ มีค่า 0.67 จำนวน 20 ข้อ และมีค่า 0.33 จำนวน 3 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการตัดข้อที่มีค่า 0.33 ออกจากแบบสอบถาม
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง
7. นำแบบสอบถามยื่นต่อสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาเพื่อขอรับรองการวิจัยในมนุษย์
8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการรับรองการวิจัยในมนุษย์ไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารังสิต เขต 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ปรากฏค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.979
9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาตรวจทาน แก้ไข ปรับปรุงให้สมบูรณ์ แล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

## วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยและปฏิบัติตามขั้นตอนตามระเบียบราชการ
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 และขอรับแบบสอบถามคืน
3. กรณีที่ไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในกำหนด ผู้วิจัยจะได้ติดตามด้วยตนเอง
4. รวบรวมแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์

## การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคัดเลือกและตรวจสอบความสมบูรณ์ นำผลที่ได้มาหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูจำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยการใช้สถิติทดสอบค่า F-test หากพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffé) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 190)

## การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

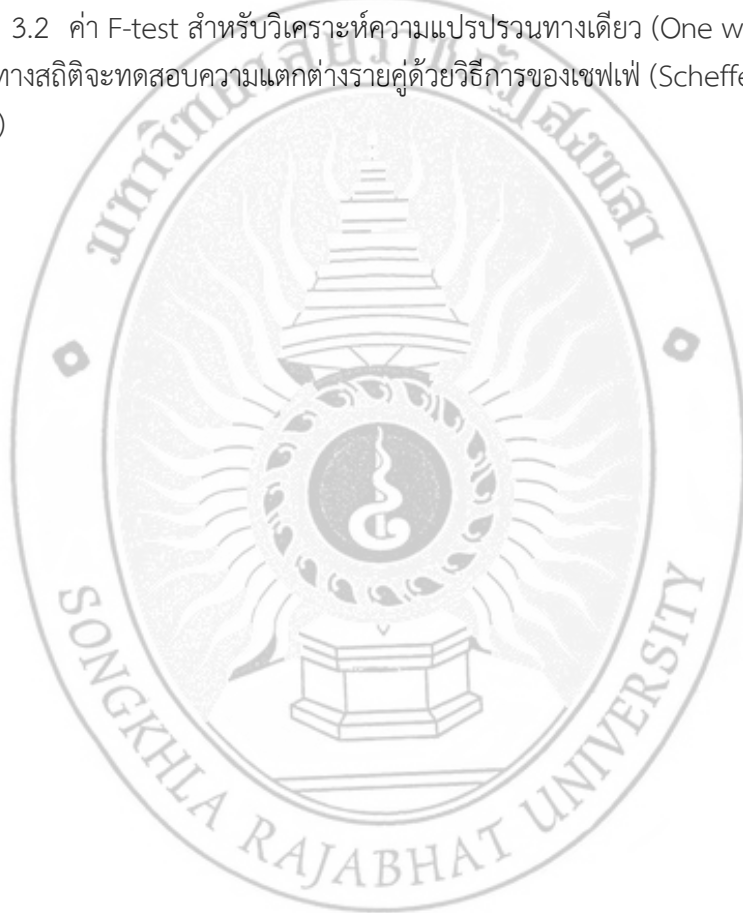
1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
  - 1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามด้วยวิธีการ IOC (Index of Item Objective Congruence: IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 89)
  - 1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 153-154)

## 2. สถิติพื้นฐาน

- 2.1 ค่าความถี่ (Frequency)
- 2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

## 3. สถิติทดสอบสมมติฐาน

- 3.1 ค่า t-test แบบ Independent Samples Test
- 3.2 ค่า F-test สำหรับวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และหากมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 190)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ
SS	แทน	ค่าบวกของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกยกกำลังสอง
t	แทน	ค่าสถิติการทดสอบค่าที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติการทดสอบค่าเอฟ (F-test)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



## การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ภาพรวม รายด้าน และรายข้อ

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการใช้สถิติทดสอบค่า F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffé)

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งจากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 291 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ปรากฏผลดังตาราง 9

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	43	14.78
1.2 หญิง	248	85.22
รวม	291	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 น้อยกว่า 5 ปี	85	29.21
2.2 5-10 ปี	58	19.93
2.3 11-15 ปี	35	12.03
2.4 มากกว่า 15 ปี	113	38.83
รวม	291	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	220	75.60
3.2 สูงกว่าปริญญาตรี	71	24.40
รวม	291	100.00
4. ขนาดสถานศึกษา		
4.1 ขนาดเล็ก	142	48.80
4.2 ขนาดกลาง	97	33.33
4.3 ขนาดใหญ่	11	3.78
4.4 ขนาดใหญ่พิเศษ	41	14.09
รวม	291	100.00

จากตาราง 9 พบว่า สถานภาพทั่วไปของครู จำนวน 291 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 85.22 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 14.78 มีประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ มากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.83 รองลงมาประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.21 ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.93 และประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.03 เมื่อพิจารณาวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.60 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 24.40 ขนาดสถานศึกษาส่วนใหญ่ อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 48.80 สถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 33.33 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 14.09 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 3.78 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกตามขอบข่ายตัวแปรตามทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านจิตสาธารณะ ด้านความรับผิดชอบ และด้านค่านิยมทางจริยธรรม ปรากฏดังตาราง 10

**ตาราง 10** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติของครู
1.	ด้านความซื่อสัตย์	4.60	0.51	มากที่สุด
2.	ด้านความยุติธรรม	4.47	0.57	มาก
3.	ด้านจิตสาธารณะ	4.57	0.55	มากที่สุด
4.	ด้านความรับผิดชอบ	4.61	0.50	มากที่สุด
5.	ด้านค่านิยมทางจริยธรรม	4.65	0.49	มากที่สุด
	<b>ภาพรวม</b>	<b>4.58</b>	<b>0.49</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านค่านิยมทางจริยธรรม ( $\bar{X} = 4.65$ , S.D. = 0.49) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = 0.50) ด้านความซื่อสัตย์ ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.51) ด้านจิตสาธารณะ ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.55) และด้านความยุติธรรม ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 จำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

**ตาราง 11** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติ  
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ด้านความซื่อสัตย์

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ ของครู
1. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ ประพฤติชอบต่อวิชาชีพ	4.69	0.58	มากที่สุด
2. ผู้บริหารแสดงความเลื่อมใสศรัทธา รักในวิชาชีพ	4.74	0.52	มากที่สุด
3. ผู้บริหารกล้ายืนหยัด และเชื่อมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง	4.63	0.58	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีวินัยด้านการปฏิบัติงานตรงต่อเวลา	4.53	0.68	มากที่สุด
5. ผู้บริหารปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด	4.59	0.59	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีเป็นที่ไว้วางใจของครู	4.54	0.65	มากที่สุด
7. ผู้บริหารบริหารงานด้วยความโปร่งใสชัดเจน สามารถ ตรวจสอบได้	4.67	0.60	มากที่สุด
8. ผู้บริหารไม่แสดงความโลภ ปฏิบัติตนและงานบนความพอเพียง	4.58	0.70	มากที่สุด
9. ผู้บริหารไม่หลงใหลในวัตถุสิ่งของ หรือสิ่งเร้า	4.58	0.62	มากที่สุด
10. ผู้บริหารเคารพ และให้เกียรติผู้อื่น	4.56	0.66	มากที่สุด
11. ผู้บริหารเข้าหาจากสุภาพเมื่อพูดถึงผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง	4.56	0.69	มากที่สุด
12. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพนับถือ ในการครองตน ครองคน ครองงาน	4.53	0.67	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.60</b>	<b>0.51</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ด้านความซื่อสัตย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับ  
มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มี  
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารแสดงความเลื่อมใสศรัทธา รักในวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.74$ , S.D. = 0.52) รองลงมา  
ได้แก่ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ ประพฤติชอบต่อวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.69$ , S.D. = 0.58) และผู้บริหารบริหารงาน  
ด้วยความโปร่งใสชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 4.67$ , S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่  
ผู้บริหารมีวินัยด้านการปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.68)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ด้านความยุติธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ ของครู
1. ผู้บริหารมีความเที่ยงธรรม ยุติธรรมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ	4.47	0.67	มาก
2. ผู้บริหารตัดสินใจ โดยใช้หลักคุณธรรมจริยธรรม	4.51	0.64	มากที่สุด
3. ผู้บริหารพิจารณาผลงานของครูได้อย่างตรงไปตรงมา มีความยุติธรรม	4.47	0.69	มาก
4. ผู้บริหารให้คำแนะนำกับทุกคนโดยปราศจากอคติ	4.54	0.62	มากที่สุด
5. ผู้บริหารไม่เลือกเข้าข้างฝ่ายใด เมื่อต้องตัดสินใจ	4.45	0.67	มาก
6. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูทุกคน	4.42	0.72	มาก
7. ผู้บริหารใช้กระบวนการที่ถูกต้องและเป็นธรรมในการตัดสินใจ	4.50	0.63	มาก
8. ผู้บริหารบริหารงานโดยวางตัวเป็นกลาง ไม่เห็นแก่พวกพ้อง ของตนเอง	4.48	0.69	มาก
9. ผู้บริหารหมั่นสอดส่องดูแลทุกข์สุขของครูด้วยความเสมอภาค	4.46	0.67	มาก
10. ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ครู ได้อย่าง เหมาะสม ตรงตามความสามารถ	4.37	0.77	มาก
ภาพรวม	4.47	0.57	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ด้านความยุติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้คำแนะนำกับทุกคนโดยปราศจากอคติ ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.62) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารตัดสินใจ โดยใช้หลักคุณธรรมจริยธรรม ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.64) และผู้บริหารใช้กระบวนการที่ถูกต้องและเป็นธรรมในการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ครูได้อย่างเหมาะสม ตรงตามความสามารถ ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.77)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ด้านจิตสาธารณะ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจิตสาธารณะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ ของครู
1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยการมีจิตสาธารณะ	4.51	0.67	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีความทุ่มเทต่อภารกิจขององค์กร	4.56	0.68	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีความเสียสละเวลาส่วนตนเพื่อองค์กร	4.50	0.70	มาก
4. ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยไม่แสวงผลประโยชน์ส่วนตัว	4.58	0.68	มากที่สุด
5. ผู้บริหารพร้อมใจให้ความร่วมมือที่ดีต่อครูในทุก ๆ ด้าน	4.56	0.66	มากที่สุด
6. ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ	4.58	0.62	มากที่สุด
7. ผู้บริหารให้การช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครูด้วยความเต็มใจ	4.58	0.64	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู เพื่อความสำเร็จของ องค์กร	4.61	0.61	มากที่สุด
9. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.61	0.57	มากที่สุด
ภาพรวม	4.57	0.55	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ด้านจิตสาธารณะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 8 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = 0.57) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู เพื่อความสำเร็จขององค์กร ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = 0.61) และผู้บริหารปฏิบัติงานโดยถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความเสียสละเวลาส่วนตนเพื่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.70)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ ของครู
1. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ	4.71	0.55	มากที่สุด
2. ผู้บริหารกล้าตัดสินใจและพร้อมรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	4.53	0.62	มากที่สุด
3. ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา	4.58	0.62	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อยอมรับผลการปฏิบัติงานของตน	4.63	0.56	มากที่สุด
5. ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้	4.66	0.57	มากที่สุด
6. ผู้บริหารไม่ปิดความผิดให้คนอื่นหรือกลุ่มงานอื่นเมื่อ บริหารงานผิดพลาด	4.57	0.61	มากที่สุด
7. ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ในการบริหารงานด้วยความรับผิดชอบ อย่างเต็มความสามารถ	4.62	0.58	มากที่สุด
8. ผู้บริหารไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรค เมื่อประสบกับ ปัญหาในระหว่างการทำงาน	4.58	0.61	มากที่สุด
9. ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ทำงานให้ สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	4.63	0.59	มากที่สุด
10. ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียร และมีความอดทนอดกลั้น ต่อความยากลำบากต่าง ๆ ในการทำงาน	4.56	0.61	มากที่สุด
ภาพรวม	4.61	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.71$ , S.D. = 0.55) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 4.66$ , S.D. = 0.57) และ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อยอมรับผลการปฏิบัติงานของตน ( $\bar{X} = 4.63$ , S.D. = 0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารกล้าตัดสินใจและพร้อมรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.62)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ด้านค่านิยมทางจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านค่านิยมทางจริยธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ ของครู
1. ผู้บริหารยึดหลักศีลธรรมในการปฏิบัติงาน	4.63	0.58	มากที่สุด
2. ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม	4.62	0.60	มากที่สุด
3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของครู ชุมชน และสังคม	4.56	0.65	มากที่สุด
4. ผู้บริหารประพฤติตนต้นแบบของครูในทางจริยธรรม	4.62	0.60	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการทำผิดศีลธรรม	4.62	0.59	มากที่สุด
6. ผู้บริหารเชื่อถือและยึดมั่นในความถูกต้อง และการทำความดี	4.62	0.58	มากที่สุด
7. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของสถานศึกษา	4.64	0.60	มากที่สุด
8. ผู้บริหารมีความรัก และปกป้องสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	4.79	0.47	มากที่สุด
9. ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการอนุรักษ์ และพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม	4.66	0.55	มากที่สุด
10. ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม	4.69	0.53	มากที่สุด
ภาพรวม	4.65	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ด้านค่านิยมทางจริยธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารมีความรัก และปกป้องสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ( $\bar{X} = 4.79$ , S.D. = 0.47) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม ( $\bar{X} = 4.69$ , S.D. = 0.53) และผู้บริหารเป็นต้นแบบในการอนุรักษ์ และพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม ( $\bar{X} = 4.66$ , S.D. = 0.53) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของครู ชุมชน และสังคม ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.65)



2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา

**ตาราง 16** ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความซื่อสัตย์	4.66	0.42	4.59	0.53	0.79	0.43
2. ด้านความยุติธรรม	4.55	0.45	4.45	0.59	1.03	0.30
3. ด้านจิตสาธารณะ	4.57	0.49	4.57	0.57	0.01	1.00
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.63	0.45	4.60	0.51	0.31	0.75
5. ด้านค่านิยมทางจริยธรรม	4.65	0.45	4.64	0.49	0.14	0.89
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.61</b>	<b>0.42</b>	<b>4.57</b>	<b>0.51</b>	<b>0.52</b>	<b>0.60</b>

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ครูทั้งเพศชายและเพศหญิงมีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ การทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนะ ของครู
ด้านความซื่อสัตย์	น้อยกว่า 5 ปี	4.53	0.64	มากที่สุด
	5-10 ปี	4.61	0.48	มากที่สุด
	10-15 ปี	4.61	0.46	มากที่สุด
	มากกว่า 15 ปี	4.65	0.43	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.60</b>	<b>0.51</b>	<b>มากที่สุด</b>
ด้านความยุติธรรม	น้อยกว่า 5 ปี	4.64	0.67	มากที่สุด
	5-10 ปี	4.50	0.51	มาก
	10-15 ปี	4.32	0.61	มาก
	มากกว่า 15 ปี	4.50	0.50	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.47</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>
ด้านจิตสาธารณะ	น้อยกว่า 5 ปี	4.51	0.68	มากที่สุด
	5-10 ปี	4.56	0.49	มากที่สุด
	10-15 ปี	4.53	0.50	มากที่สุด
	มากกว่า 15 ปี	4.63	0.49	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.57</b>	<b>0.55</b>	<b>มากที่สุด</b>
ด้านความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 5 ปี	4.56	0.62	มากที่สุด
	5-10 ปี	4.62	0.48	มากที่สุด
	10-15 ปี	4.61	0.43	มากที่สุด
	มากกว่า 15 ปี	4.63	0.44	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.61</b>	<b>0.50</b>	<b>มากที่สุด</b>
ด้านค่านิยมทางจริยธรรม	น้อยกว่า 5 ปี	4.60	0.60	มากที่สุด
	5-10 ปี	4.61	0.47	มากที่สุด
	10-15 ปี	4.65	0.46	มากที่สุด
	มากกว่า 15 ปี	4.70	0.41	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.65</b>	<b>0.49</b>	<b>มากที่สุด</b>
รวม	น้อยกว่า 5 ปี	4.53	0.62	มากที่สุด
	5-10 ปี	4.58	0.46	มากที่สุด
	10-15 ปี	4.55	0.44	มากที่สุด
	มากกว่า 15 ปี	4.62	0.41	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.58</b>	<b>0.49</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านค่านิยมทางจริยธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี ( $\bar{X} = 4.70$ , S.D. = 0.41) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.60) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความยุติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4$ , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี ( $\bar{X} = 4.64$ , S.D. = 0.67) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10-15 ปี ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.61)

**ตาราง 18** ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่ง ความแปรปรวน	ประสบการณ์				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	0.70	3	0.23	0.88	.453
	ภายในกลุ่ม	76.11	287	0.27		
	รวม	76.81	290			
ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.92	3	0.31	0.94	.421
	ภายในกลุ่ม	93.67	287	0.33		
	รวม	94.59	290			
ด้านจิตสาธารณะ	ระหว่างกลุ่ม	0.79	3	0.26	0.86	.463
	ภายในกลุ่ม	88.14	287	0.31		
	รวม	88.93	290			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.28	3	0.09	0.36	.782
	ภายในกลุ่ม	73.43	287	0.26		
	รวม	73.71	290			
ด้านค่านิยมทางจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.63	3	0.21	0.88	.451
	ภายในกลุ่ม	68.13	287	0.24		
	รวม	68.76	290			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.44	3	0.15	0.60	.613
	ภายในกลุ่ม	69.89	287	0.24		
	รวม	70.33	290			

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 19** ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความซื่อสัตย์	4.56	0.54	4.73	0.41	-2.49*	.013
2. ด้านความยุติธรรม	4.42	0.58	4.62	0.52	-2.53*	.012
3. ด้านจิตสาธารณะ	4.52	0.57	4.70	0.46	-2.34*	.020
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.56	0.53	4.75	0.37	-2.70**	.007
5. ด้านค่านิยมทางจริยธรรม	4.61	0.51	4.76	0.40	-2.23*	.026
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.54</b>	<b>0.51</b>	<b>4.71</b>	<b>0.39</b>	<b>-2.62**</b>	<b>.009</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน โดยด้านความรับผิดชอบ ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านจิตสาธารณะ และด้านค่านิยมทางจริยธรรม ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีแตกต่างกันมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่า ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีสูงกว่าปริญญาตรีมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรี

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนะ ของครู
ด้านความซื่อสัตย์	ขนาดเล็ก	4.54	0.54	มากที่สุด
	ขนาดกลาง	4.58	0.54	มากที่สุด
	ขนาดใหญ่	4.92	0.11	มากที่สุด
	ขนาดใหญ่พิเศษ	4.77	0.31	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.60</b>	<b>0.51</b>	<b>มากที่สุด</b>
ด้านความยุติธรรม	ขนาดเล็ก	4.43	0.57	มาก
	ขนาดกลาง	4.44	0.64	มาก
	ขนาดใหญ่	4.86	0.22	มากที่สุด
	ขนาดใหญ่พิเศษ	4.56	0.43	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.47</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>
ด้านจิตสาธารณะ	ขนาดเล็ก	4.50	0.58	มาก
	ขนาดกลาง	4.56	0.59	มากที่สุด
	ขนาดใหญ่	4.87	0.17	มากที่สุด
	ขนาดใหญ่พิเศษ	4.73	0.34	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.57</b>	<b>0.55</b>	<b>มากที่สุด</b>
ด้านความรับผิดชอบ	ขนาดเล็ก	4.54	0.53	มากที่สุด
	ขนาดกลาง	4.61	0.53	มากที่สุด
	ขนาดใหญ่	4.76	0.24	มากที่สุด
	ขนาดใหญ่พิเศษ	4.78	0.32	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.61</b>	<b>0.50</b>	<b>มากที่สุด</b>
ด้านค่านิยมทางจริยธรรม	ขนาดเล็ก	4.60	0.52	มากที่สุด
	ขนาดกลาง	4.64	0.50	มากที่สุด
	ขนาดใหญ่	4.95	0.12	มากที่สุด
	ขนาดใหญ่พิเศษ	4.73	0.38	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.65</b>	<b>0.49</b>	<b>มากที่สุด</b>
รวม	ขนาดเล็ก	4.52	0.51	มากที่สุด
	ขนาดกลาง	4.56	0.53	มากที่สุด
	ขนาดใหญ่	4.88	0.10	มากที่สุด
	ขนาดใหญ่พิเศษ	4.72	0.29	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.58</b>	<b>0.49</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านค่านิยมทางจริยธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ ( $\bar{X} = 4.95$ , S.D. = 0.12) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความยุติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ ( $\bar{X} = 4.86$ , S.D. = 0.22) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.57)

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ขนาดสถานศึกษา				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	2.93	3	0.98	3.79*	.011
	ภายในกลุ่ม	73.88	287	0.26		
	รวม	76.81	290			
ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.39	3	0.80	2.48	.062
	ภายในกลุ่ม	92.21	287	0.32		
	รวม	94.59	290			
ด้านจิตสาธารณะ	ระหว่างกลุ่ม	2.73	3	0.70	3.03*	.030
	ภายในกลุ่ม	86.20	287	0.25		
	รวม	88.93	290			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.09	3	0.53	2.79*	.041
	ภายในกลุ่ม	71.62	287	0.23		
	รวม	73.71	290			
ด้านค่านิยมทางจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.59	3	0.73	3.07	.082
	ภายในกลุ่ม	67.17	287	0.24		
	รวม	68.76	290			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.18	3	0.23	0.92*	.028
	ภายในกลุ่ม	68.14	287	0.24		
	รวม	70.33	290			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรม และด้านค่านิยมทางจริยธรรม ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 มีทัศนคติต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความซื่อสัตย์ ด้านจิตสาธารณะ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffé) ตามตาราง 22-25 ดังนี้

**ตาราง 22** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 โดยภาพรวม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา (n = 291)

ขนาดสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ขนาดเล็ก (n = 142)	ขนาดกลาง (n = 97)	ขนาดใหญ่ (n = 11)	ขนาดใหญ่พิเศษ (n = 41)
		4.52	4.56	4.88	4.72
ขนาดเล็ก	4.52	-	0.04	0.35*	0.19
ขนาดกลาง	4.56	-	-	0.31	0.15
ขนาดใหญ่	4.88	-	-	-	0.16
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.72	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 โดยภาพรวม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ทัศนคติของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก และทัศนคติของครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตาราง 23** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความซื่อสัตย์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่ (n = 291)

ขนาดสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ขนาดเล็ก (n = 142)	ขนาดกลาง (n = 97)	ขนาดใหญ่ (n = 11)	ขนาดใหญ่พิเศษ (n = 41)
ขนาดเล็ก	4.54	-	0.03	0.38*	0.23
ขนาดกลาง	4.58	-	-	0.35	0.20
ขนาดใหญ่	4.92	-	-	-	0.15
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.77	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความซื่อสัตย์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ทัศนคติของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก และทัศนคติของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตาราง 24** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านจิตสาธารณะ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่ (n = 291)

ขนาดสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ขนาดเล็ก (n = 142)	ขนาดกลาง (n = 97)	ขนาดใหญ่ (n = 11)	ขนาดใหญ่พิเศษ (n = 41)
ขนาดเล็ก	4.50	-	0.07	0.37*	0.23
ขนาดกลาง	4.56	-	-	0.31	0.16
ขนาดใหญ่	4.87	-	-	-	0.14
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.73	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านจิตสาธารณะ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ทัศนคติของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก



และทัศนะของครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตาราง 25** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความรับผิดชอบจำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่ (n = 291)

ขนาดสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ขนาดเล็ก (n = 142)	ขนาดกลาง (n = 97)	ขนาดใหญ่ (n = 11)	ขนาดใหญ่พิเศษ (n = 41)
ขนาดเล็ก	4.50	-	0.07	0.37*	0.23
ขนาดกลาง	4.56	-	-	0.31	0.16
ขนาดใหญ่	4.87	-	-	-	0.14
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.73	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความรับผิดชอบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ทัศนะของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก และทัศนะของครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยมีสมมติฐานการวิจัยคือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน วิธีดำเนินการวิจัยมีดังนี้ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,134 คน จาก 132 โรงเรียน ได้ขนาด กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความซื่อสัตย์ 2) ด้านความยุติธรรม 3) ด้านจิตสาธารณะ 4) ด้าน ความรับผิดชอบ และ 5) ด้านค่านิยมทางจริยธรรม ขอบเขตเนื้อหา ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ได้แก่ ความหมายของจริยธรรม ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และข่าวที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา 2) บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 และ 3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 จำนวน 51 ข้อ มีค่า IOC 0.67 ถึง 1.00 ปรากฏค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.979 (ภาคผนวก ง)

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการดังนี้ 1) นำแบบสอบถามทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่างมาจัดลำดับ และรหัส แล้วประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป 2) วิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ 3) วิเคราะห์ ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการหาค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาเปรียบเทียบเกณฑ์และแปลผล และ 4) วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ ทดสอบค่า T-test แบบ Independent Samples Test และค่า F-test สำหรับวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

## สรุปผล

การนำเสนอสรุปผลการศึกษากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ตามองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านจิตสาธารณะ ด้านความรับผิดชอบ และด้านค่านิยมทางจริยธรรม ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ผลการพิจารณารายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ด้านค่านิยมทางจริยธรรม รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความซื่อสัตย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความยุติธรรม

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารแสดงความเลื่อมใสศรัทธา รักในวิชาชีพ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ ประพฤติชอบต่อวิชาชีพ และผู้บริหารบริหารงานด้วยความโปร่งใสชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีวินัยด้านการปฏิบัติงานตรงต่อเวลา

1.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้คำแนะนำกับทุกคนโดยปราศจากอคติ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารตัดสินใจ โดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม และผู้บริหารใช้กระบวนการที่ถูกต้องและเป็นธรรมในการตัดสินปัญหา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ครู ได้อย่างเหมาะสมตรงตามความสามารถ

1.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านจิตสาธารณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 8 ข้อ และ อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู เพื่อความสำเร็จขององค์กร และผู้บริหารปฏิบัติงานโดยถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความเสียสละเวลาส่วนตนเพื่อองค์กร

1.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ และผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อผลปฏิบัติงานของตน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารกล้าตัดสินใจและพร้อมรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

1.5 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านค่านิยมทางจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความรัก และปกป้องสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม และผู้บริหารเป็นต้นแบบในการอนุรักษ์ และพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของครู ชุมชน และสังคม

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ครูทั้งเพศชายและเพศหญิงมีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน โดยด้านความรับผิดชอบ ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านจิตสาธารณะ และด้านค่านิยมทางจริยธรรม ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรม และด้านค่านิยมทางจริยธรรม ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความซื่อสัตย์ ด้านจิตสาธารณะ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffé) ผลปรากฏดังนี้

2.4.1 ผลการทดสอบรายคู่ โดยภาพรวม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา-พบว่า ทักษะของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก และทักษะของครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.2 ผลการทดสอบรายคู่ ด้านความซื่อสัตย์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ทักษะของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก และทักษะของครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.3 ผลการทดสอบรายคู่ ด้านจิตสาธารณะ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา-พบว่า ทักษะของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก และทักษะของครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.4 ผลการทดสอบรายคู่ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ทักษะของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก และทักษะของครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัง เขต 1 พบว่า มีประเด็นควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัง เขต 1 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านค่านิยมทางจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านจิตสาธารณะ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม

การที่ผลวิจัยปรากฏเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึง การมีความรับผิดชอบต่อ ความเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยืนหยัดต่อสิ่งที่ถูกต้อง มีความโปร่งใส ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ มีความเที่ยงธรรม ยุติธรรม ตรงไปตรงมา ปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียม มีความเสมอภาค มีความเสียสละ มุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวม เป็นสำคัญ มีจิตวิญญาณสาธารณะ ช่วยเหลือและให้บริการผู้อื่นด้วยความเต็มใจ มีวินัยในตนเอง เคารพผู้อื่น ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ด้วยความรับผิดชอบต่อ ชยัน ระมัดระวัง และมีความพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ อีกทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษา ไปสู่เป้าหมายที่ประสบความสำเร็จแสดงออกถึงค่านิยมที่ดีงาม เชื่อถือและยึดมั่นในการทำความดี มีคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นแบบอย่างอนุรักษ์และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม และยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสำนึกที่ดีเป็นผู้นำไว้วางใจของผู้ร่วมงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น คำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษาเป็นหลัก สะท้อนถึงมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งถือเป็นหัวใจ

ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจริยธรรมในการทำงาน เป็นการแสดงออกของพฤติกรรมโดยยึดหลักศีลธรรม ความดีงามในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Brown and Trevino (2006: 596-616) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วยความซื่อตรง (Integrity) และความไว้วางใจ นอกจากนี้ จะต้องเป็นผู้ที่ตัดสินใจปัญหาโดยใช้ความยุติธรรมและเสมอภาค ใส่ใจต่อผู้อื่น มีความเป็นพลเมืองดี เป็นผู้ที่มีจริยธรรมทั้งเรื่องส่วนตัว และในการทำงานมักจะสื่อสารกับผู้ตาม สร้างมาตรฐานของจริยธรรม ที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรัตน์ ไชยชมภู (2557: 13) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง ถือเป็นความตระหนักในภารกิจ ความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่อย่างยิ่งยวดต่อสถานศึกษาและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพ รวมถึงความมีจริยธรรมที่สูง เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมแล้วย่อมได้รับความไว้วางใจ เชื่อมั่น ครัทธจากนผู้ตาม ทำงานเต็มความสามารถให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดำรง เขต 1 ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหาร แสดงความเลื่อมใสศรัทธา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ ประพฤติชอบต่อวิชาชีพ รักในวิชาชีพ และผู้บริหารบริหารงานด้วยความโปร่งใสชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีวินัยด้านการปฏิบัติงานตรงต่อเวลา การที่ผลวิจัยปรากฏเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยในตนเอง เคารพผู้อื่น กล่าวหาและยื่นหยัด ต่อสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ มีจิตสำนึกที่ดี เป็นที่น่าไว้วางใจของผู้ร่วมงาน แสดงความ โปร่งใสชัดเจน ไม่แสดงความโลภอยากได้ของผู้อื่น ไม่คอร์รัปชัน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีนำเคารพ นับถือ สอดคล้องกับข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (ราชกิจจานุเบกษา, 2556: 72-74) กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Northouse (2013 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561: 237) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องดำรงด้วยความซื่อสัตย์ ไม่แสดงความโลภอยากได้ของผู้อื่น ไม่คอร์รัปชัน และปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติมา รักษาบางแหลม (2559: 173-174) กล่าวว่า คุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยความซื่อสัตย์ ยืนหยัดความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้

1.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดำรง เขต 1 ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้คำแนะนำกับทุกคนโดยปราศจากอคติ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารตัดสินใจ โดยใช้หลัก คุณธรรมจริยธรรม และผู้บริหารใช้กระบวนการที่ถูกต้องและเป็นธรรมในการตัดสินใจ ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ครู ได้อย่างเหมาะสมตรงตาม ความสามารถ การที่ผลวิจัยปรากฏเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ถึงความเที่ยงธรรม ยุติธรรม ตรงไปตรงมา ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เป็นกลาง ไม่มีความลำเอียง ไม่เอาัดเอาเปรียบต่อผู้อื่น แสดงความเข้าใจที่ปราศจากอคติต่อบุคคลอื่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการ ที่ถูกต้อง สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562: 2)

กำหนดไว้ว่า หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วยปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธีระ รุญเจริญ (2553: 154) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องมีความเสมอภาคต่อนักเรียน ผู้ปกครอง คณาจารย์ หน่วยงานบริหารและสาธารณชนทั่วไป เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการโรงเรียน

1.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านจิตสาธารณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 8 ข้อ และ อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู เพื่อความสำเร็จขององค์กร และผู้บริหารปฏิบัติงานโดยถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อองค์กร การที่ผลวิจัยปรากฏเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเสียสละ มุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ มีจิตวิญญาณสาธารณะ ร่วมมือช่วยเหลือและให้บริการผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา รักษาบางแหลม (2559: 173-174) กล่าวว่า คุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีจิตวิญญาณสาธารณะและถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562: 2) กำหนดไว้ว่า หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วยการคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

1.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อสามารถตรวจสอบได้ และผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของตน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารกล้าตัดสินใจและพร้อมรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น การที่ผลวิจัยปรากฏเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตนทำเป็นสิ่งสำคัญ การตัดสินใจและรับผิดชอบต่อ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น คำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อสามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ทุ่มเทระมัดระวัง และมีความพร้อมในการทำงาน ไม่โยนความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ยอมรับการผิดพลาดที่เกิดขึ้น เอาใจใส่ต่องาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (ราชกิจจานุเบกษา, 2556: 72-74) กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ และต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562: 2) กำหนดไว้ว่า

หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย รับผิดชอบต่อหน้าที่ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ

1.5 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านค่านิยมทางจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความรัก และปกป้องสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม และผู้บริหารเป็นต้นแบบในการอนุรักษ์ และพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของครู ชุมชน และสังคม การที่ผลวิจัยปรากฏเช่นนี้แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงค่านิยมที่ดีงาม เชื่อถือและยึดมั่นในการทำความดี มีคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม และยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา รักษ์บางแหลม (2559: 173-174) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การยึดมั่นในคุณค่าที่ถูกต้อง ปราศจากอคติ เป็นคนดีในสังคม เป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรมคุณธรรม ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม ยึดหลักความถูกต้องยึดมั่นในหลักคุณธรรม ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ยึดหลักคุณธรรม ความดี ความจริง สอดคล้องกับ ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (ราชกิจจานุเบกษา, 2556: 72-74) จรรยาบรรณต่อสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูทั้งเพศชายและเพศหญิงมีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

การที่ผลวิจัยปรากฏเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิงมีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ว่ามีการปฏิบัติต่อครูทุกคนอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม โดยไม่ได้คำนึงถึงเพศของครู ถือว่าครูทุกคนมีความเสมอภาคกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Brown and Trevino (2006: 596-616) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า จะต้องประกอบด้วยความซื่อตรง ความไว้วางใจ นอกจากนี้



จะต้องเป็นผู้ที่ตัดสินใจปัญหาโดยใช้ความยุติธรรม และเสมอภาค ใส่ใจต่อผู้อื่น สร้างมาตรฐานของจริยธรรมที่ชัดเจน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานการวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561: 80) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เพราะว่าครูผู้สอนทั้งเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของครูทุกคนไม่ว่าเพศใด ทำให้การรับรู้ของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

การที่ผลวิจัยปรากฏเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ว่ามีการปฏิบัติต่อครูมีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร ดุมชัยภูมิ (2557: 79) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มารยาท คงเมือง (2559: 70) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามอายุราชการไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน โดยด้านความรับผิดชอบ ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านจิตสาธารณะ และด้านค่านิยมทางจริยธรรม ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การที่ผลวิจัยปรากฏเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างจากครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีโอกาสได้ศึกษา มีองค์ความรู้ต่าง ๆ และมีความเข้าใจในหลักการบริหาร จึงเข้าใจในพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภายใต้สถานการณ์เดียวกัน รับรู้พฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความที่สนใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 สูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช วรรณรัตน์ และโกสม สบายใจ (2556: 89) ได้ร่วมกันศึกษาคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชื่น ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชื่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลสรุปได้ว่า อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชื่น ที่สังกัดสถาบันและกลุ่มสาขาวิชาที่มีประสบการณ์ทางการสอนและประสบการณ์บริหารงานการจัดกิจกรรมให้นักศึกษาต่างกัน มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรม และด้านค่านิยมทางจริยธรรม ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 มีทัศนคติต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความซื่อสัตย์ ด้านจิตสาธารณะ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาผลการทดสอบรายคู่ได้ ดังนี้

2.4.1 ผลการทดสอบรายคู่ โดยภาพรวม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ทัศนคติของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กและทัศนคติของครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การที่ผลวิจัยปรากฏเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีทัศนคติต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ด้วยบริบทของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านจำนวนครู ด้านการบริหาร ด้านนโยบาย จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีโอกาสได้เรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาต่างจากครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ทำให้มองเห็นพฤติกรรม การแสดงออกที่สะท้อนถึงมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งถือเป็นหัวใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจริยธรรม ในการครองตน ครองคน ครองงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของในมุมมองที่แตกต่างกัน จึงมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐ์ คุณทาบุตร

(2556: 62) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า ในสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.2 ผลการทดสอบรายคู่ ด้านความซื่อสัตย์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ทักษะของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก และทักษะของครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การที่ผลวิจัยปรากฏเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีทักษะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความซื่อสัตย์แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาระงานมากกว่า การบริหารจัดการในฝ่ายงานต่าง ๆ จึงต้องทำอย่างละเอียดรอบคอบเพื่อรองรับการตรวจสอบอย่างเป็นระบบ จึงทำให้ทักษะของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมิตรา ผลทิพย์ (2563: 378) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจริยธรรมในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.4.3 ผลการทดสอบรายคู่ ด้านจิตสาธารณะ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ทักษะของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก และทักษะของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การที่ผลวิจัยปรากฏเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีทักษะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านจิตสาธารณะแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ของสังคม ชุมชนอยู่อย่างต่อเนื่อง ทำให้มีโอกาสในการช่วยเหลือสังคมอยู่ตลอด ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานขนาดใหญ่จึงมีโอกาสแสดงออกด้านจิตสาธารณะมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จึงทำให้ทักษะของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภัสสรณ์ เอี่ยมสกุล (2562: 11) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวัง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ขนาดสถานศึกษาของครูที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.4.4 ผลการทดสอบรายคู่ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ทักษะของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก และทักษะของครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การที่ผลวิจัยปรากฏเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาขนาดใหญ่มีบุคลากรนักเรียน งบประมาณ และทรัพยากรในการบริหารงานที่แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่จึงมีความรับผิดชอบในงาน มีการจัดการบริหารอย่างเป็นระบบ และคล่องตัวในการบริหารงานมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จึงทำให้ทัศนะของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารยาท คงเมือง (2559: 71) ได้ทำการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนให้มีโครงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม

1.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ควรนำผลวิจัยไปเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม และเป็นแนวทางในครองตน ครองคน ครองงาน

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผู้วิจัยควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ผู้วิจัยควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กนกอร ดุมชัยภูมิ. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กระทรวงวัฒนธรรม. (2559). **99 พระบรมราโชวาท น้อมนำราษฎร์ร่วมเย็นเป็นสุขสานต์**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงวัฒนธรรม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กรุงเทพธุรกิจ. (20 สิงหาคม 2559). **จ่อให้ออกราชการ หรือสั่งพัก 'ผอ. หีน' ทำอนาจารเด็กชาย 12 ครั้ง** (Online). <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/713599>. 47, 2 มิถุนายน 2564.
- กันยมาส ชูจิน. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลสมการโครงสร้าง. ปรัชญาดุสิตบัณฑิตแขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ข่าวไทยพีบีเอส. (27 กรกฎาคม 2560). **บุกรวบ "ผอ.โรงเรียนตรัง" ฆ่าสาว 33 ปีในห้องน้ำ** (Online). <https://news.thaipbs.or.th/content/264723>, 2 มิถุนายน 2564.
- คณะกรรมการจริยธรรมสภาพพัฒนาการเมือง. (2555). **ประมวลจริยธรรมของหน่วยงานราชการต่าง ๆ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- คมกฤษ จองบุญวัฒนา. (2556). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอคทีฟ พรินท์ จำกัด. แปลจาก Collins J. and Drucker P.F. (2010). *HBR's 10 Must Reads: On Leadership*. United States of America: Harvard Business School Publishing Corporation.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ทวีพรินท์ (1991).
- จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์. (2557). **จริยศาสตร์: ปรัชญาจริยะสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2554). **ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่ (Organizational Leadership)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

- \_\_\_\_\_ . (2561). **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา.**  
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ชุตินา รักษ์บางแหลม. (2559). “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: หนทางสู่การขับเคลื่อนภาวะผู้นำในสถาบันการศึกษา.” **วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.** 8(1), 173-174.
- ฐิตาภา เบ็ญจาทิกุล. (2557). **รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ปรินญาปรัชญาดุขฎฐิบัณทิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543). **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล.** โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตินา แชมมณี. (2549). **การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม: จากทฤษฎี สู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร: เสริมสิน พร็เพรส ซิสเท็ม.
- ไทยรัฐออนไลน์. (23 พฤษภาคม 2562). **ครูสาวชอบความซ้ำ แจก ผอ. บังคับเป็นทอม แอบคบ 10 ปี สุดท้ายปีให้ลาออก (Online).** <https://www.thairath.co.th/news/local/south/1574448>, 2 มิถุนายน 2564.
- ธ สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท เนติกุลการพิมพ์.
- ธวัช บุญยมนี. (2550). **ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2556). **ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- นืออน พิณประดิษฐ์. (2555). **จริยธรรม: ทฤษฎีและรูปแบบการพัฒนา.** ขอนแก่น: มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2551). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุริยศาสตร์.
- ปัทมา แคนยุกต์. (2554). **รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้.** ปรินญานิพนธ์การศึกษาดุขฎฐิบัณทิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ผู้จัดการออนไลน์. (17 มีนาคม 2563). **เอาผิด อดีต ผอ.ร.ร.เตรียมอุดม ฐานทุจริตเงินโรงเรียน (Online).** <https://mgronline.com/crime/detail/9630000026750.47>, 20 กันยายน 2563.
- \_\_\_\_\_ . (2 กรกฎาคม 2563). **ชาวลำภูราฮือขับไล่ ผอ.โรงเรียนหลังไม่ต่อสัญญา “ครูจ้าง” ขู่ ย้ายลูกหลานออกหากเพิกเฉย (Online).** <https://mgronline.com/south/detail/9630000068198.48>, 2 มิถุนายน 2564.

- \_\_\_\_\_. (25 สิงหาคม 2563). ล้อมคอก! ผอ. รงเรียน จ.ตรังสั่งครู-นักเรียนห้ามล้อเลียนกันอีก เรื่องละเอียดอ่อน-กระทบจิตใจ (Online). <https://mgronline.com/south/detail/963000087003.3,48,20> กันยายน 2563.
- \_\_\_\_\_. (4 กรกฎาคม 2562). ศิษย์เก่า ร้อน จม. เรียกร้อง ผอ. ตอบคำถามและชี้แจง กรณี พุทธการณีส่อทุจริต (Online). <https://mgronline.com/online/section/detail/962000063859.46,2> มิถุนายน 2564.
- \_\_\_\_\_. (6 ตุลาคม 2563). ครูสภาแจ้งความ ผอ.-ผู้บริหารสารสนเทศฯ จ้างครูไร้ใบวิชาชีพทำร้าย ร่างกายโดน 54 คดี (Online). <https://mgronline.com/crime/detail/9630000101916,2> มิถุนายน 2564.
- พระเทพวินทร์ เทวินโท. (2550). จริยธรรมศาสตร์ จริยธรรมและคุณธรรม. กรุงเทพมหานคร: บริษัท รุ่งแสงการพิมพ์ จำกัด.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ ปยุตโต). (2551). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม.
- พระมหาประสงค์ แสงอุ่น. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการ ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอคทีฟ พรินท์ จำกัด.
- โพสต์ทูเดย์. (27 สิงหาคม 2563). ประหารชีวิต!! "ผอ.กอล์ฟ" คดีฆ่า 3 ศพชิงทองห้างลพบุรี. (Online). <https://www.posttoday.com/social/general/631615.3,47,2> มิถุนายน 2564.
- มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มารยาท คงเมือง. (2559). คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- มูลนิธิรางวัลสมเด็จพระเจ้าฟ้ามหาจักรี. (2562). สรุปสาระสำคัญพิธีพระราชทานรางวัลสมเด็จพระเจ้าฟ้ามหาจักรี ครั้งที่ 3 และพิธีมอบรางวัลคุณากร ครูยิ่งคุณ และครูขวัญศิษย์. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิรางวัลสมเด็จพระเจ้าฟ้ามหาจักรี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก, หน้า 3.



- \_\_\_\_\_. (2556). **ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556**. เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130 ง, หน้า 72.
- \_\_\_\_\_. (2562). **พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562**. เล่มที่ 136 ตอนที่ 50 ก, หน้า 2.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554**. กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน.
- เรื่องเล่าเช้านี้. (3 พฤศจิกายน 2560). **ชาวบ้าน จ.ตรัง รวมตัวขับไล่ ผอ.โรงเรียน เหตุสั่งตัดต้นไม้เก่าแก่อายุ 300 ปี เผยรถเครนที่ตัดเกิดอุบัติเหตุ** (Online). <https://ch3thailandnews.bectero.com/news/113465>. 48, 2 มิถุนายน 2564.
- วิชัย อุตสาหจิต. (2560). “เพียรพัฒนาตนตามคำพ่อสอน: การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดีจากพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช.” **วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ**. 9(1), 7.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2553). **ภาวะผู้นำ Leadership**. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**. การค้นคว้าอิสระ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วิรัช วรรณรัตน์ และโกสุม สายใจ. (2556). **คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชน**. เอกสารวิจัยหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- วีระชาติ วิลาศรี. (2550). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2555). **ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ: แนวคิดและปฏิบัติการ**. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิลปพร ศรีจันเพชร. (2554). “คุณธรรม จริยธรรม: กลไกเสริมสร้างการกำกับดูแลกิจการที่ดี.” **วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. 34 (131), 2.
- เศรษฐ์ คุณทาบุตร. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2544). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: นำอักษรการพิมพ์.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **จากปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ...กว่า 1 ทศวรรษ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ดาวฤกษ์คอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี. 1,
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. (2563). **แผนการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**. งานนโยบายและแผน กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- \_\_\_\_\_. (2561). **คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา** (Online). [https://drive.google.com/file/d, 30 สิงหาคม 2564](https://drive.google.com/file/d,30 สิงหาคม 2564).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **พระราชพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2555). **คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน** (Online). <https://www.ocsc.go.th/node/4078>, 20 กันยายน 2563.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). **แนวทางบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- สุทัต จันทะสินธุ์. (2560). **รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). **การบริหารการศึกษา หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- \_\_\_\_\_. (2551). **ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สุมิตรา ผลทิพย์. (2563). **บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจริยธรรมในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร**. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัย (Symposium) ระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 12. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา.” **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา**. 8(2), 1-13.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). **ภาวะผู้นำในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- องค์การต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย). (21 กรกฎาคม 2560). **เปิดผลสอบผอ.ลำปาง สู้วิกฤตศรัทธาผู้บริหารโรงเรียน** (Online). <http://www.anticorruption.in.th/2016/th/detail/445/4/>, 2 มิถุนายน 2564.
- อภิสิทธิ์ เอี่ยมสกุล. (2562). **ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- อาคม มากมีทรัพย์. (2557). “จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา.” **วารสารสุทธิปริทัศน์**. 28(87), 307.
- Brown M. E. (2007). “Misconceptions of Ethical Leadership: How to Avoid Potentialpitfalls.” **Organizational Dynamics**. 36(2), 140-155.
- Brown, M. E., and Trevino, L. K. (2006). “Ethical Leadership: A Review and Future Directions.” **The Leadership Quarterly**. 17(6), 596-616.
- Cammie Bellamy. (2019). “Complaint: New Hanover schools mishandled assault, discrimination.” **Star News**. (Feb 2, 2019). (Online). <https://www.stamewsonline.com/news/20190202>, September 20, 2020.
- Davis, A. J. (2013). **Moral Leadership: The Leadership of The Future. An Exploratory Study in A Bahá'í- Inspired Faith School** (Online). <http://hdl.handle.net/2381/4149>, September 20, 2020.
- Dubrin, A. (2010). **Leadership Research Findings, Practice, and Skills**. 6th ed. Mason, OH: South - Western.
- Elbert, R. J. and Griffin, R. W. (2005), **Business Essentials**. 5th ed. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall.
- Fiedler, F. E. (1967). **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York: McGraw-Hill.
- Freeman, R. E. and Stewart, L. (2006). **Developing Ethical Leadership** (Online). <http://www.corporate-ethics.org>, October 17, 2020.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill Book.
- Halpin, A. W. (1966). **Theory and Research in Administrators**. New York: Macmillan.
- Hoy, W. K. and Miskel, C.G. (2001). **Educational Administration : Theory, Research and Practice**. (6<sup>th</sup> ed). Mc Graw - Hill International Edition.
- Kailey Tracy. (2018). “Report alleges school administrators used ‘intimidation’ to cover up ‘unethical’ behavior.” **WECT News**. (December 13, 2018). (Online). <https://www.wect.com/2018/12/14/>, September 20, 2020.

- Langlois, L. and Lapointe, C. (2010). "Can Ethics be Learned?: Results From A Three-Year Action–Research Project." **Journal of Educational Administration** (Online). [https://www.Researchgate.net/profile/Lyse\\_Langlois/publication/235271046](https://www.Researchgate.net/profile/Lyse_Langlois/publication/235271046), September 30, 2020.
- Pojman Louis (1993). **Moral Philosophy: A Reader**. Indianapolis: Hackett Publishing Company.
- Magnuson, W. G. (1971). "The Characteristics of Successful School Business Managers." **Education Administration**. University of Southern California, Ed.D.
- Mihelič, K., Lipičnik, B. and Tekavčič. (2010). "Ethical Leadership." **International Journal of Management and Information Systems**. 14(5), 31-42.
- Northouse, P. G. (2007). **Leadership Theory and Practice**. 3rd ed. Western Michigan University: SAGE Publications. Perri, D. F., Callanan, G. A.
- Pojman, L. P. and Tramel, P. (2009). **Moral Philosophy: A Reader Fourth Edition** (Online). <https://books.google.co.th/books>, October 17, 2020.
- Polity Press. (2020). **Shameful incident in Rajasthan: Eight teachers raped by calling a sixth class student to school!** (Online). <https://www.politypress.com/eight-teachers-raped-by-calling-a-sixth-class-student-to-school.>, November 1, 2020.
- Schermerhorn, J. R. (1999). **Management**. 6th ed. New York: John Wiley & Sons.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. and Osborn, R. N. (2003). **Organizational Behavior**. 9th ed. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Vertigan, S. A. (2013). **Ethics and The Business of Schooling Developing A Critical Realist Methodology**. (Online). <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10007511/1/535735.pdf>, September 30, 2020.
- Yukl, G. A. (2010). **Leadership in Organizations**. 7th ed. New Jersey: Pearson Education.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.ณัฐา คำชู ตำแหน่ง อาจารย์  
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยบูรพา  
ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทย
2. ดร.ศิลป์ชัย สุวรรณมณี ตำแหน่ง อาจารย์  
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยทักษิณ  
ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา เบ็ญการ ตำแหน่ง อาจารย์  
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา  
ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล





**ภาคผนวก ข**

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ





ที่ อว ๐๖๓๙.๐๓/๘๗๓

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา  
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ณัฐร คำชู

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยนางชุติตา ศิริมาตยาพันธุ์ รหัส ๖๑6๑๘๐๐๐๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับการอนุมัติให้ ดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๑” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตพิงค์ ภูริชรรานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาราย นางชุติตา ศิริมาตยาพันธุ์ พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือ วิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วันฉัตร จารุวรรณโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๔๓๓ ๖๙๔๘

<http://bunedit.skru.ac.th/>

ผู้ประสานงาน : นางชุติตา ศิริมาตยาพันธุ์ โทร. ๐๙ ๗๓๙๑ ๙๑๔๙



ที่ อว ๐๖๓๙.๐๓/๘๗๔

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา  
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ศิลป์ชัย สุวรรณมณี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยนางชุติตา ศิริมาตยาพันธ์ รหัส ๖๑G๑๘๐๐๐๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับการอนุมัติให้ ดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๑” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตพิงศ์ ภูวัชรวรานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาราย นางชุติตา ศิริมาตยาพันธ์ พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือ วิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วินฉัตร จารุวรรณโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๔๓๓ ๖๔๔๘

<http://bundit.skru.ac.th/>

ผู้ประสานงาน : นางชุติตา ศิริมาตยาพันธ์ โทร. ๐๙ ๗๓๙๑ ๙๑๔๙



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน งานบัณฑิตศึกษา โทร. ๑๖๘๘.....  
 ที่...สนส.๑๒๘๑..... วันที่...๗..พฤศจิกายน ๒๕๖๓.....  
 เรื่อง...ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....

เรียน อาจารย์ ดร.ปรีดา เบ็ญการ

ด้วยนางชุติดา ศิริมาตยาพันธุ์ รหัส ๖๑๐๘๐๐๐๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับการอนุมัติให้ ดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๑” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตพิงศ์ ภูวัชรวรานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาราย นางชุติดา ศิริมาตยาพันธุ์ พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือ วิจัยและแบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

(อาจารย์วันฉัตร จารุธรรมโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน





ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



เอกสารรับรองโครงการวิจัย  
โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ด้านการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

เลขที่ใบรับรอง : S0073B/2563  
ชื่อโครงการ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1  
รหัสโครงการ : 073  
ผู้ยื่นเสนอขอรับรองฯ : นางชุดิตา ศิริมาตยาพันธ์  
ประเภท : นักศึกษา  
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตพงศ์ ภูวิชร์วานนท์  
หน่วยงานที่สังกัด : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา  
เอกสารที่รับรอง : 1. แบบเสนอโครงการวิจัย  
2. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย  
3. หนังสือยินยอมตนให้ทำการวิจัย  
4. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล  
5. ผลสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์  
วันที่รับรอง : 5 มกราคม 2564  
ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้น สามารถดำเนินการวิจัยโดยได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม *ฉวีพงษ์ ศิริธร*  
(ผศ.ดร.คมวิทย์ ศิริธร)  
กรรมการและเลขานุการ  
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ลงนาม *พรวิภา*  
(อาจารย์ ดร.นราวดี บัวขวัญ)  
ประธาน  
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

หมายเหตุ : จะต้องมีกรจัดเก็บข้อมูลหนังสือยินยอมตนในการทำวิจัยให้กับผู้เข้าร่วมโครงการทุกคน



ภาคผนวก ง  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนะของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
4. ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามนี้ ใช้เพื่อประโยชน์การวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบบใด ๆ ต่อผู้ตอบ
5. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นของท่านเพื่อความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณในความกรุณาอย่างสูง

นางชุติดา ศิริมาตยาพันธ์  
 นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา



## ตอนที่ 1

## ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

## 1. เพศ

- ( ) ชาย  
( ) หญิง

## 2. ประสบการณ์การทำงาน

- ( ) น้อยกว่า 5 ปี  
( ) 5-10 ปี  
( ) 11-15 ปี  
( ) มากกว่า 15 ปี

## 3. วุฒิการศึกษา

- ( ) ปริญญาตรี  
( ) สูงกว่าปริญญาตรี

## 4. ขนาดของสถานศึกษา

- ( ) ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)  
( ) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)  
( ) ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน)  
( ) ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คน ขึ้นไป)





## ตอนที่ 2

## ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับทัศนะที่เป็นจริงซึ่งแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามทัศนะของครูในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามทัศนะของครูในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามทัศนะของครูในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามทัศนะของครูในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามทัศนะของครูในระดับน้อยที่สุด

## ตัวอย่าง

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1	ระดับทัศนะ				
		5	4	3	2	1
ด้านความซื่อสัตย์ (Honest)						
0	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อวิชาชีพ	✓				
00	ผู้บริหารมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ			✓		

## คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อที่ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนะต่อผู้บริหารว่า มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

จากตัวอย่างข้อที่ 00 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนะต่อผู้บริหารว่า มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง



ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1	ระดับทัศนะ				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความซื่อสัตย์ (Honest)</b>						
1.	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ ประพฤติชอบต่อวิชาชีพ					
2.	ผู้บริหารแสดงความเลื่อมใสศรัทธา รักในวิชาชีพ					
3.	ผู้บริหารกล้ายืนหยัด และเชื่อมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง					
4.	ผู้บริหารมีวินัยด้านการปฏิบัติงานตรงต่อเวลา					
5.	ผู้บริหารปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ อย่าง ครัดครั้น					
6.	ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีเป็นที่ไว้วางใจของครู					
7.	ผู้บริหารบริหารงานด้วยความโปร่งใสชัดเจน สามารถตรวจสอบได้					
8.	ผู้บริหารไม่แสดงความโลภ ปฏิบัติตนและงานบนความพอเพียง					
9.	ผู้บริหารไม่หลงใหลในวัตถุสิ่งของ หรือสิ่งเร้า					
10.	ผู้บริหารเคารพ และให้เกียรติผู้อื่น					
11.	ผู้บริหารใช้วาจาสุภาพเมื่อพูดถึงผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
12.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพนับถือ ในการครองตน ครองคน ครองงาน					
<b>ด้านความยุติธรรม (Justice)</b>						
1.	ผู้บริหารมีความเที่ยงธรรม ยุติธรรมในการแก้ไขปัญหาด่าง ๆ					
2.	ผู้บริหารตัดสินใจ โดยใช้หลักคุณธรรมจริยธรรม					
3.	ผู้บริหารพิจารณาผลงานของครูได้อย่างตรงไปตรงมา มีความยุติธรรม					
4.	ผู้บริหารให้คำแนะนำกับทุกคนโดยปราศจากอคติ					
5.	ผู้บริหารไม่เลือกเข้าข้างฝ่ายใด เมื่อต้องตัดสินปัญหา					
6.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูทุกคน					
7.	ผู้บริหารใช้กระบวนการที่ถูกต้องและเป็นธรรมในการตัดสินปัญหา					
8.	ผู้บริหารบริหารงานโดยวางตัวเป็นกลาง ไม่เห็นแก่พวกพ้องของตนเอง					
9.	ผู้บริหารหมั่นสอดส่องดูแลทุกข์สุขของครูด้วยความเสมอภาค					
10.	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ครู ได้อย่างเหมาะสม ตรงตามความสามารถ					



ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด เขต 1	ระดับทัศนะ				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านจิตสาธารณะ (Public Consciousness)</b>						
1.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยการมีจิตสาธารณะ					
2.	ผู้บริหารมีความทุ่มเทต่อภารกิจขององค์กร					
3.	ผู้บริหารมีความเสียสละเวลาส่วนตนเพื่อองค์กร					
4.	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยไม่แสวงผลประโยชน์ส่วนตัว					
5.	ผู้บริหารพร้อมใจให้ความร่วมมือที่ดีต่อครูในทุก ๆ ด้าน					
6.	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ					
7.	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครูด้วยความเต็มใจ					
8.	ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู เพื่อความสำเร็จขององค์กร					
9.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					
<b>ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)</b>						
1.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ					
2.	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจและพร้อมรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น					
3.	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา					
4.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อยอมรับผลการปฏิบัติงานของตน					
5.	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้					
6.	ผู้บริหารไม่ปัดความผิดให้คนอื่นหรือกลุ่มงานอื่นเมื่อบริหารงาน ผิดพลาด					
7.	ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ในการบริหารงานด้วยความรับผิดชอบ อย่างเต็มความสามารถ					
8.	ผู้บริหารไม่ยอมแพ้อุปสรรคหรืออุปสรรค เมื่อประสบกับปัญหา ในระหว่างการปฏิบัติงาน					
9.	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ทำงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กร					
10.	ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียร และมีความอดทนอดกลั้น ต่อความยากลำบากต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน					



ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด เขต 1	ระดับทัศนะ				
		5	4	3	2	1
ด้านค่านิยมทางจริยธรรม (Ethical Value)						
1.	ผู้บริหารยึดหลักศีลธรรมในการปฏิบัติงาน					
2.	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม					
3.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของครู ชุมชน และสังคม					
4.	ผู้บริหารประพฤติตนต้นแบบของครูในทางจริยธรรม					
5.	ผู้บริหารมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการทำผิดศีลธรรม					
6.	ผู้บริหารเชื่อถือและยึดมั่นในความถูกต้อง และการทำความดี					
7.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของสถานศึกษา					
8.	ผู้บริหารมีความรัก และปกป้องสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์					
9.	ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการอนุรักษ์ และพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม					
10.	ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม					





ภาคผนวก จ  
การหาคณภาพเครื่องมือ



ตาราง ๒๖ ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร  
สถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด เขต ๑	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
<b>ด้านความซื่อสัตย์ (Honest)</b>						
1.	ผู้บริหารปฏิบัติงานตรงต่อเวลา	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารเคารพ และให้เกียรติผู้อื่น	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารปฏิบัติตนบนความพอเพียง	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพนับถือ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น	+1	0	0	0.33	ตัดออก
6.	ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีเป็นที่ไว้วางใจของครู	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารไม่หลงใหลในวัตถุสิ่งของ หรือสิ่งเร้า	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ ประพฤติชอบต่อวิชาชีพ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารแสดงความเลื่อมใสศรัทธา รักในวิชาชีพ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ อย่าง เคร่งครัด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารมีความกล้าหาญ ยืนหยัด และเชื่อมั่นใน สิ่งที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารใช้วาจาสุภาพเมื่อพูดถึงผู้อื่นทั้งต่อหน้าและ ลับหลัง	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารบริหารงานด้วยความโปร่งใสชัดเจนสามารถ ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>ด้านความยุติธรรม (Justice)</b>						
1.	ผู้บริหารตัดสินใจ โดยใช้หลักคุณธรรมจริยธรรม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารให้คำแนะนำกับทุกคนโดยปราศจากอคติ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารไม่เลือกเข้าข้างฝ่ายใด เมื่อต้องตัดสินปัญหา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารคำนึงถึงความขัดแย้งของครูภายหลังการ ตัดสินใจ	+1	0	0	0.33	ตัดออก
5.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ ครูทุกคน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารใช้กระบวนการที่ถูกต้องและเป็นธรรมใน การตัดสินปัญหา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารบริหารงานโดยวางตัวเป็นกลาง ไม่เห็นแก่ พวกพ้องของตนเอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต ๑	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
8.	ผู้บริหารหมั่นสอดส่องดูแลทุกข์สุขของครูด้วยความเสมอภาค	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารพิจารณาผลงานของครูได้อย่างตรงไปตรงมา มีความยุติธรรม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารมีความเที่ยงธรรม ยุติธรรมในการแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ครูได้อย่างเหมาะสม ตรงตามความสามารถ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>ด้านจิตสาธารณะ (Public Consciousness)</b>						
1.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยการมีจิตสาธารณะ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีความทุ่มเทต่อภารกิจขององค์กร	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีความเสียสละเวลาส่วนตนเพื่อองค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยไม่แสวงผลประโยชน์ส่วนตัว	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารพร้อมใจให้ความร่วมมือที่ดีต่อครูในทุก ๆ ด้าน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครูด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู เพื่อความสำเร็จขององค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในการอุทิศตน และทำงานอย่างจริงจัง	+1	+1	-1	0.33	ตัดออก
<b>ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)</b>						
1.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจและพร้อมรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อผลการทำงานของตนเอง	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต ๑	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
6.	ผู้บริหารไม่ปิดความผิดให้คนอื่นหรือกลุ่มงานอื่น เมื่อบริหารงานผิดพลาด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ในการบริหารงานด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรค เมื่อประสบกับปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียร และมีความอดทน อดกลั้นต่อความยากลำบากต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>ด้านค่านิยมทางจริยธรรม (Ethical Value)</b>						
1.	ผู้บริหารยึดหลักศีลธรรมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของครู ชุมชน และสังคม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารประพฤติตนต้นแบบของครูในทางจริยธรรม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการทำผิดศีลธรรม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารเชื่อถือและยึดมั่นในความถูกต้อง และการทำความดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของสถานศึกษา	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารมีความรัก และปกป้องสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการอนุรักษ์ และพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้



ตาราง ๒๗ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ด้าน	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านความซื่อสัตย์	.961
2. ด้านความยุติธรรม	.936
3. ด้านจิตสาธารณะ	.921
4. ด้านความรับผิดชอบ	.922
5. ด้านค่านิยมทางจริยธรรม	.886
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.๙๓๙

