



ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา  
ในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3



อับดุลคอเล็บ สาเม๊ะ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การค้นคว้าอิสระ

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา  
ในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3



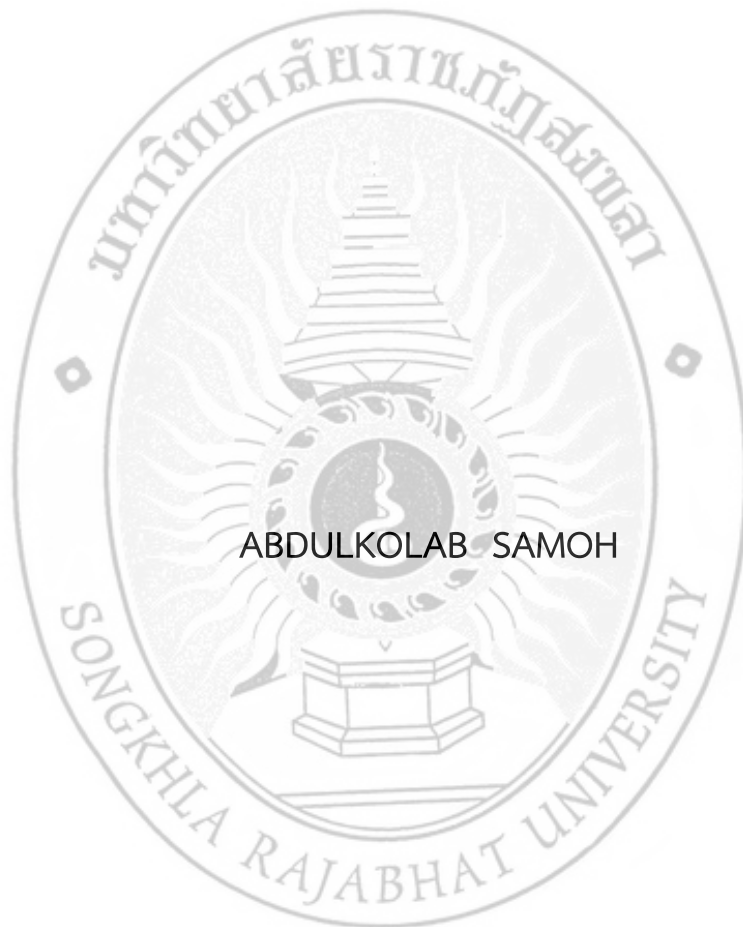
การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

INDEPENDENT STUDY

THE ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECT  
TO SCHOOLS EFFECTIVENESS IN MULTICULTURAL SOCIETY  
UNDER PATTANI PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE 3



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

2021

COPYRIGHT OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



**ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ**  
**มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา**  
**หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**

**ชื่อการค้นคว้าอิสระ** ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา  
ในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ปัตตานี เขต 3  
THE ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECT  
TO SCHOOLS EFFECTIVENESS IN MULTICULTURAL SOCIETY  
UNDER PATTANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

**ผู้วิจัย** นายอับดุลคอเล็บ สาเมาะ

**คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาเห็นชอบโดย**

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข) ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร  
..... กรรมการและเลขานุการหลักสูตร  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย)  
..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์)

**มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา รับรองการค้นคว้าอิสระแล้ว**

..... รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถนเรศ อากาศสุวรรณ) อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(1)

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3	
ผู้วิจัย	นายอับดุลคอเล็บ สาเมาะ	ปีการศึกษา 2564
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข	

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ การสรรสร้างความเป็นทีมงาน ( $X_5$ ) การแสดงถึงความเที่ยงธรรม ( $X_3$ ) และการบริการผู้อื่น ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .633 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .187 สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้ร้อยละ 40.1 ( $R^2 = .401$ ) และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.775 + .272 (X_5) + .190 (X_3) + .127 (X_2)$$

$$\hat{Z} = .335 (X_5) + .319 (X_3) + .173 (X_2)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา, สังคมพหุวัฒนธรรม

<b>Independent Study Title</b>	The Ethical Leadership of School Administrators Affect to Schools Effectiveness in Multicultural Society under Pattani Primary Educational Service Area Office 3
<b>Researcher</b>	Mr. Adulkolab Samoh <b>Academic year:</b> 2021
<b>Degree</b>	Master of Education Program in Educational Administration
<b>Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Kanokkorn Sirisuk

### Abstract

This independent study was aimed to 1) study ethical leadership of administrators of schools in multicultural society under Pattani Primary Educational Service Area Office 3, 2) study effectiveness of schools in multicultural society under Pattani Primary Educational Service Area Office 3, and 3) study administrators' ethical leadership that affected effectiveness of schools in multicultural society under Pattani Primary Educational Service Area Office 3. The subject were 220 teachers in schools in multicultural society under Pattani Primary Educational Service Area Office 3 in the A.D. 2021 academic year, using Krejcie and Morgan's table in setting sample size, the stratified sampling technique in classifying school size and the simple random sampling technique in choosing the subject. Research tools were five-scale questionnaires. Statistics used in this research included Frequency, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The findings of the study reveal the following 1) administrators' ethical leadership of schools in multicultural society under Pattani Primary Educational Service Area Office 3, both overall picture and each aspect, was at the high level, 2) effectiveness of schools in multicultural society under the Pattani Primary Educational Service Area Office 3, both overall picture and each aspect, was at the high level, and 3) administrators' ethical leadership that affected effectiveness of schools in multicultural society under the Pattani Primary Educational Service Area Office 3 consisted of three variables; teamwork development ( $X_5$ ), justice ( $X_3$ ), and sense of service ( $X_2$ ), with the multiple regression analysis value of .633 and prediction discrepancy value of .187 which was able to predict the effectiveness of schools in multicultural society under the Pattani Primary Educational Service Area Office 3 as high as 40.1 percent ( $R^2 = .401$ ) This could create a prediction equation in the form of raw scores and standard scores as follow;

$$\hat{Y} = 1.775 + .272 (X_5) + .190 (X_3) + .127 (X_2)$$

$$\hat{Z} = .335 (X_5) + .319 (X_3) + .173 (X_2)$$

**Keywords:** Administrator's Ethical Leadership, Effectiveness of School, Multicultural Society

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ความกรุณาช่วยเหลือแนะนำและให้คำปรึกษาเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระและประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดียิ่งตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์ ประธานสอบการค้นคว้าอิสระ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย กรรมการและเลขานุการหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ แนวคิด และตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาซึ่งทำให้วิจัยฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาที่ได้ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบนิยามและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา และได้กรุณาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 และคณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ ตลอดจนผู้ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน และเจ้าหน้าที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และที่สำคัญที่สุดคือครอบครัว ที่คอยเป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนตลอดมา

อับลคอเล็บ สาเม๊ะ

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 .....	5
สมมติฐานการวิจัย .....	6
ขอบเขตการวิจัย .....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	8
ข้อตกลงเบื้องต้น .....	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	10
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....</b>	<b>11</b>
การบริหารสถานศึกษา .....	12
แนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา .....	16
ประสิทธิผลของสถานศึกษา .....	44
สังคมพหุวัฒนธรรม .....	54
บริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 .....	58
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	61
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....</b>	<b>66</b>
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	66
แบบแผนการวิจัย .....	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	68
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ .....	70
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	71
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ .....	72



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b> .....	<b>74</b>
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	74
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	75
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	76
<b>บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b> .....	<b>95</b>
สรุปผล .....	95
อภิปรายผล .....	99
ข้อเสนอแนะ .....	104
บรรณานุกรม .....	106
ภาคผนวก .....	119
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ .....	120
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ .....	122
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	129
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือ .....	150
ประวัติผู้วิจัย .....	159

## สารบัญตาราง

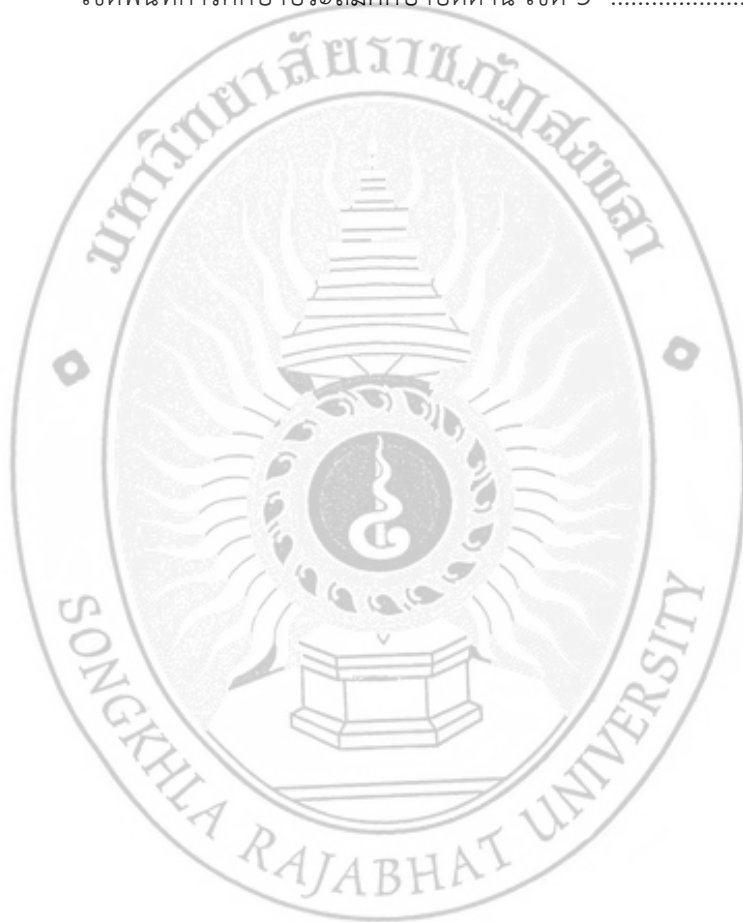
ตาราง	หน้า
1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 .....	67
2 แบบแผนการวิจัย .....	68
3 อัตราการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง .....	76
4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน .....	77
5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการให้ความเคารพผู้อื่น โดยรวมและ รายข้อ .....	78
6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการบริการผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ .....	79
7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการแสดงถึงความเที่ยงธรรม โดยรวม และรายข้อ .....	80
8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการยืนหยัดต่อความซื่อสัตย์ โดยรวม และรายข้อ .....	81
9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการสรรสร้างความเป็นทีมงาน โดยรวม และรายข้อ .....	82

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน .....	83
11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3 ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ของนักเรียน โดยรวมและรายข้อ .....	84
12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมและ รายข้อ .....	85
13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3 ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศของครู โดยรวมและรายข้อ .....	86
14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3 ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยรวมและรายข้อ .....	87
15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม ที่กระทบทั้งภายในและภายนอก โดยรวมและรายข้อ .....	88
16 ผลการทดสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล .....	90
17 ผลการทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปร .....	92
18 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวทำนาย (Multicollinearity) .....	92
19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 .....	93
20 ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับประเด็นหลักของเนื้อหาของแบบสอบถามตอนที่ 1 .....	151

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
21	ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับประเด็นหลักของเนื้อหาของแบบสอบถามตอนที่ 2 .....	154
22	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 .....	158



## สารบัญญภาพ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	7
2 พีระมิดของโคลเบอร์ก .....	25
3 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม แสดงจิตลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบทางจิตใจ ของพฤติกรรมทางจริยธรรม .....	28
4 โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง 3 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นตัวกำหนดที่มีอิทธิพล เชิงเหตุผลซึ่งกันและกัน .....	29
5 โครงสร้างของพฤติกรรมระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเองและความคาดหวัง ในผลลัพธ์ .....	30
6 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเอง และความคาดหวังในผลลัพธ์ ..	30
7 ผลการทดสอบการกระจายของตัวแปรเกณฑ์ทุกค่าของตัวแปรพยากรณ์ มีความแปรปรวนเท่ากัน (Homoscedasticity) .....	91



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นโยบายด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติเป็นการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนทุกคน ให้มีความรักในสถาบันหลักของชาติยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติและพลเมืองโลกที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณธรรมอัตลักษณ์ มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติเชื้อสายสุจริต มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารีมีวินัย และรักษาศีลธรรม เป็นผู้เรียนที่มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิต และทรัพย์สิน การค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต และเน้นการจัดการศึกษาให้เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของพื้นฐาน สภาพทางภูมิศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านสังคม วัฒนธรรม เชื้อชาติ เช่น การจัดการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่เฉพาะกลุ่มชาติพันธุ์กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร พื้นที่สูง ชายแดน ชายฝั่งทะเล และเกาะแก่ง เป็นต้น เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ได้รับการบริการด้านการศึกษาระดับพื้นฐานที่มีคุณภาพ และเหมาะสมตรงตามความต้องการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563: 4)

ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาทุกระดับจะต้องมีภาวะผู้นำ มีความเข้าใจและมองเห็นภาพรวมของการพัฒนาทางการศึกษาทั้งระบบ ไม่ว่าจะเป็นด้านบริบทปัจจัย กระบวนการ ผลผลิตของระบบการศึกษาทุกระดับ และประเภทของการจัดการศึกษาว่าอยู่ในระดับที่นำพอใจหรือควรปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ข้อจำกัดที่เป็นอยู่อย่างไรบ้างอันจะได้ใช้เป็นสารสนเทศสำหรับประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย วางแผนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ (วีระยุทธ ชาติกาญจน์, 2555: 28) ผู้บริหารคือดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญกับการพัฒนาการศึกษา การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมสะท้อนคุณภาพของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษามาก โดยเฉพาะในด้านวิชาชีพ เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม การจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้ชำนาญทางการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ (กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธรรนามวรรณ, 2554: 20–21)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานการจัดการศึกษาที่สำคัญที่สุด จัดการเรียนการสอนอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งบุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษาให้เป็นไปตาม เป้าหมายและนโยบาย เรามักจะเรียกบุคคลนี้ว่า “ผู้บริหาร” ซึ่งนับว่ามีบทบาทสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะผู้บริหารมีอาชีพต้องจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ ด้านของการพัฒนา ประเทศ ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ความเจริญก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องเป็นผู้ชำนาญทางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วย (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2555: 32) ผู้บริหารจึงมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้งการจัดการองค์การแม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้างก็อาจได้รับผลงานสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดีถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดี แม้การจัดการ ถูกต้องหรือดีเพียงใดก็ตามผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้นย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีคุณสมบัติ มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การ ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในเรื่องการยกระดับการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นอย่างมาก เพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำที่จะส่งผลให้นักเรียนในพื้นที่มีโอกาส มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพในการเรียน โดยนับตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2557 กระทรวงศึกษาธิการได้สร้างโอกาสให้นักเรียนจังหวัดชายแดนใต้ได้มีช่องทางในการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ให้นักเรียนได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เน้นการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจและทรัพยากรสำคัญในการพัฒนาการศึกษา และจะทำให้ผู้เรียนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพในรูปแบบที่เหมาะสม (ผู้จัดการออนไลน์, 2559) ดังนั้นจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่า จะพัฒนาสังคมที่มีลักษณะพหุวัฒนธรรมเช่นนี้ได้อย่างไร โดยไม่ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เกิดความรู้สึกว่าได้รับผลประโยชน์ไม่เท่าเทียมกัน และในขณะเดียวกันการพัฒนานั้นต้องเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืนด้วย โดยเฉพาะในด้านการจัดการศึกษา

มนัทัศน์เรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรมสมัยใหม่ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ต่างกับสังคมสมัยก่อน กล่าวคือความหลากหลายทางวัฒนธรรมนั้น ต้องควบคู่ไปกับความเสมอภาคเท่าเทียมกัน แต่ความหลากหลายทางวัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงตามไปตามเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งในด้านการหลอมรวมของวัฒนธรรม การยอมรับความหลากหลายของวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่ผสมผสานทับซ้อนกันอยู่ (ชูศักดิ์ ภัทรกุลวณิชย์, 2552: 19) บริบทของจังหวัดชายแดนภาคใต้มีลักษณะทั้งคล้ายคลึง และแตกต่างจากจังหวัดชายแดนภาคอื่น เช่น ด้านกายภาพหรือสภาพภูมิศาสตร์ ด้านชาติพันธุ์ และด้านสังคมวัฒนธรรม ด้านกายภาพหรือสภาพภูมิศาสตร์ส่วนใหญ่เส้นกั้นพรมแดนอยู่ในป่าเขา ลักษณะชุมชนเป็นชนบทมากกว่าชุมชนเมือง ชาติพันธุ์เป็นลักษณะผสมระหว่างเชื้อชาติที่อยู่ติดกัน วัฒนธรรมทางความเชื่อและศรัทธาในศาสนา ทุกภาคมีความเชื่อและศรัทธาในศาสนาที่ตัวเองนับถือ แต่ศาสนพิธี คำสอนและพฤติกรรมการสืบทอดศาสนาต่างกันจนทำให้วิถีชีวิตต่างกัน สังคมของจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาสนั้น จัดว่าเป็นสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Culture Diversity) ซึ่งความหลากหลายนี้ครอบคลุมถึงเรื่องชาติพันธุ์ ภาษาความเป็นอยู่ วิถีชีวิต ศาสนา และความเชื่อ กล่าวคือไม่ได้มีเฉพาะชาวมลายูมุสลิมเท่านั้น หากแต่ยังประกอบด้วยชาวไทยพุทธ ซึ่งแม้จะเป็นชนกลุ่มน้อยในพื้นที่แต่ก็เป็นกลุ่มที่มีศักยภาพ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ, 2555: จ)

สภาพปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นประเด็นสำคัญและเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์กันในสังคมอย่างกว้างขวางในสังคมนั้นคือการขาดสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การไม่มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ ไม่พยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ขอบรรณอำนาจ ไม่มอบหมายงานให้ใคร หรือการกลัวเสียผลประโยชน์หรืออำนาจ ซึ่งถือเป็นความล้มเหลวของผู้บริหารหรือจุดอ่อนตรงของผู้นำ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2555: 151) ทั้งยังมีปัญหาทางด้านทุจริตฉ้อฉลและขาดคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสาเหตุหลักที่แท้จริงเกิดจากความไม่มีจริยธรรม ความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ไม่นึกถึงส่วนรวม ซึ่งปัญหานี้เป็นปัญหาเรื้อรังที่จำเป็นจะต้องแก้ไขด้วยการสร้างจิตสำนึกของผู้บริหารในทุกระดับให้มีความรู้สึกว่ามีจริยธรรมเป็นเรื่องสำคัญสำหรับทุกคน เพื่อประโยชน์สุขของสังคมอย่างยั่งยืน (ภาวดี อนันต์นาวิ, 2557: 322) ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงมีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะตัดสินใจและบริหารงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียน ชุมชน สังคมและประเทศชาติเป็นหลัก มีความคิดสร้างสรรค์และกล้าตัดสินใจบนพื้นฐานของการมีจริยธรรม โดยจริยธรรมจะมีผลต่อการดำเนินงานอย่างจริงจัง ก็ต่อเมื่อในการตัดสินใจของผู้บริหารในโรงเรียนได้นำเอาจริยธรรมมาเป็นปัจจัยสำคัญ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ถ้าผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงจริยธรรมหรือเอาประเด็นทางจริยธรรมเข้ามาพิจารณาด้วยแล้ว จริยธรรมก็จะมีผลอย่างแท้จริงต่อองค์การ ดังนั้นการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำได้นำมาดำเนินกิจกรรมในทางที่มีจริยธรรมและมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างแท้จริง เพราะการมีจริยธรรมถือเป็นแก่นสำคัญของภาวะผู้นำ การเป็นผู้ต้องยึดหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมอยู่เสมอเมื่อมีการตัดสินใจ เพื่อไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเอง องค์กร ชุมชน และสังคมในภายหลัง (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557: 131)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นเป้าหมายสำคัญที่สุดที่ทุกสถานศึกษาต้องพึงตระหนักและให้ความสำคัญเพื่อให้เกิดผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ หรือจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมายหรือไม่อย่างไร ดังนั้นจากการพิจารณาประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นว่า มีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง คือ 1) ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศของครู 4) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก โดยสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม จะส่งผลให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครองและนักเรียน รวมทั้งชุมชนเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความมีชื่อเสียง ซึ่งจะเกิดผลดีต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น (Hoy and Ferguson, 1985: 131) ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีรูปแบบในการจัดการศึกษาแตกต่างไปจากภูมิภาคอื่นซึ่งประสบกับเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่อยู่บ่อยครั้ง การปรับเปลี่ยนโยกย้ายผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาขาดความต่อเนื่อง อันเกิดจากวิสัยทัศน์หรือพฤติกรรมการบริหารที่แตกต่างกันออกไป (สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคใต้, 2555: 1) ปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และยิ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอีกด้วย ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารหากมีการปฏิบัติงานและการตัดสินใจที่อยู่บนพื้นฐานของ



จริยธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลักจะก่อให้เกิดประสิทธิผลตามที่สถานศึกษาตั้งเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน

การจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องได้ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาเพื่อให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง และการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง คือ 1) การให้ความเคารพผู้อื่น 2) การบริการผู้อื่น 3) การแสดงถึงความเที่ยงธรรม 4) การยืนหยัดต่อความซื่อสัตย์ และ 5) การสรรสร้างความเป็นทีมงาน (Northouse, 2003: 310-316) จึงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของหนูไกร มาเชค (2559: 259) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความซื่อตรง การรักษาสัญญา และความจงรักภักดี 2) ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และการควบคุมตนเอง 3) ความเคารพ ประกอบด้วย ความสุภาพ ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี และการยอมรับผู้อื่น 4) ความเป็นพลเมืองดี ประกอบด้วย พลเมืองดีเกี่ยวกับตนเอง พลเมืองดีเกี่ยวกับหน้าที่พลเมือง และพลเมืองดีเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง และ 5) ความยุติธรรม ประกอบด้วย การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และการตัดสินใจ ด้วยความถูกต้อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560: 84) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านการเอาใจใส่ตามลำดับ

นอกเหนือจากระดับผู้บริหารแล้วการสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม ในระดับองค์กรยังเป็นเรื่องที่ประเทศชาติให้ความสำคัญในการพิจารณาจากการขับเคลื่อนหรือยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ของประเทศไทยตามยุทธศาสตร์ที่ 6 ซึ่งกำหนดให้มีการกำกับและติดตามหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตของรัฐบาล (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561: 9) ซึ่งเครื่องมือที่เป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐ มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรมก็คือ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ซึ่งหากหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินทุกหน่วยงานได้ดำเนินการแก้ปัญหาตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) อย่างเคร่งครัด ย่อมส่งผลเชิงบวกต่อข้อมูลหรือข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการตรวจสอบการทุจริตคอร์รัปชัน อย่างไรก็ตามในทางตรงกันข้ามหากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐยังมีข้อบกพร่องหรือข้อจำกัดที่กระทบต่อผลการประเมิน ดังปรากฏเรื่องร้องเรียนตามสื่อต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวกับกระบวนการประเมินการใช้ดุลยพินิจในการตรวจสอบและให้คะแนนผลการประเมิน เป็นต้น ย่อมส่งผลต่อแนวทางการยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ของประเทศไทย (สถาบันการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

สัญญา ธรรมศักดิ์, 2563: 3) การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะปฏิบัติอย่างจริงจังให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการขับเคลื่อนแผนงาน โครงการให้เกิดเป็นรูปธรรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้บูรณาการความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พัฒนาระบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เพื่อมุ่งหวังให้เกิดการบริหางานที่โปร่งใสและเป็นธรรมในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มุ่งเน้นสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต เพื่อยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการแบบบูรณาการและปฏิรูปกระบวนการป้องกันการทุจริตทั้งระบบให้มีมาตรฐานสากล โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั่วประเทศได้ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563: 3-7) ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส โดยผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องมีการพัฒนา ซึ่งผลการประเมินจะสามารถนำมาพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 และสถานศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ ยังสะท้อนผลการดำเนินงานที่เกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารทางการศึกษาและประสิทธิผลขององค์การอีกด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ว่าควรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมใดบ้างที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานเพื่อช่วยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้พิจารณาหาแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจและสามารถเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ อันเป็นแนวทางพัฒนาการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่แท้จริงต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

## สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 522 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 67 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำนวน 220 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970: 608) แล้วสุ่มสถานศึกษาแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดสถานศึกษาโดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ และสุ่มครูโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แล้วจับสลาก

### 2. ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ ดังนี้

2.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร (X)

2.1.1 การให้ความเคารพผู้อื่น ( $X_1$ )

2.1.2 การบริการผู้อื่น ( $X_2$ )

2.1.3 การแสดงถึงความเที่ยงธรรม ( $X_3$ )

2.1.4 การยืนหยัดต่อความซื่อสัตย์ ( $X_4$ )

2.1.5 การสรรสร้างความเป็นทีมงาน ( $X_5$ )

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 (Y)

### 3. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มุ่งศึกษาเนื้อหา 2 ประเด็น คือ

3.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามกรอบแนวคิดของ Northouse (2003: 310-316) ได้เสนอแนวความคิดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ประการ คือ

3.1.1 การให้ความเคารพผู้อื่น

3.1.2 การบริการผู้อื่น

3.1.3 การแสดงถึงความเที่ยงธรรม

3.1.4 การยื่นหยัดความซื่อสัตย์

3.1.5 การสรรสร้างความเป็นทีมงาน

3.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามกรอบแนวคิดของ Hoy and Ferguson (1985: 121-122) ได้เสนอ แนวความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์กร 5 ประการ

3.2.1 ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

3.2.2 ความพึงพอใจในการทำงานของครู

3.2.3 ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศของครู

3.2.4 ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.5 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายใน

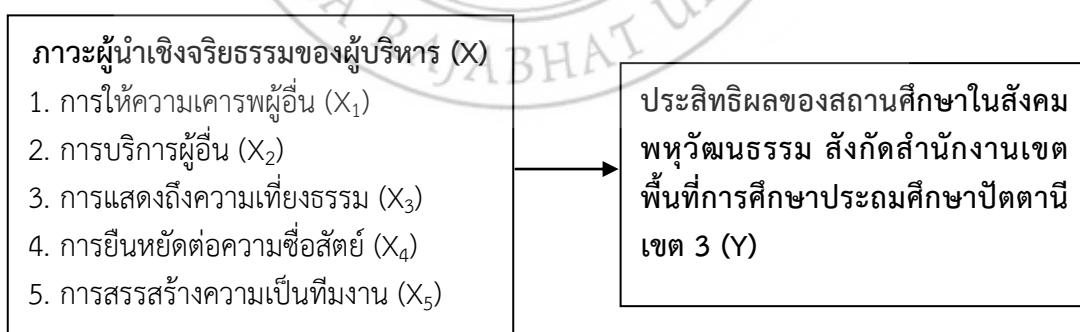
และภายนอก

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคม พหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามกรอบแนวคิดของ Northouse (2003: 310-316) และประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามกรอบแนวคิดของ Hoy and Ferguson (1985: 121-122) ซึ่งสามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## นियามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

**1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม** หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะตนของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ที่แสดงออกถึงความประพฤติปฏิบัติ ที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความซื่อสัตย์สุจริต แสดงออกถึงความไว้วางใจ ความยุติธรรม และเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ รวมถึงการแสดงออกถึงการตัดสินใจต่อปัญหาหรือการดำเนินงาน ด้วยความมีสติจากจิตสำนึกของการมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากคน ภายในองค์กร ประกอบด้วย

1.1 การให้ความเคารพผู้อื่น หมายถึง ผู้นำจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็น ตามความต้องการของเขาที่จะผลักดันให้เขาปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย ให้เกียรติผู้ตาม เคารพศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ ปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยความเสมอภาค การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ตาม

1.2 การบริการผู้อื่น หมายถึง ผู้นำต้องรู้จักการบริการผู้ตามในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการสนับสนุนจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย การดูแลด้านสุขภาพ การดูแล ด้านสวัสดิการต่าง ๆ

1.3 การแสดงถึงความเที่ยงธรรม หมายถึง ผู้นำจะต้องแสดงในเห็นถึงความเที่ยงธรรม ความยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง ทำให้ทุกคนในองค์กรเกิดความเชื่อมั่น โดยการแสดงความโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้ในการบริหารงาน เช่น การเงิน สวัสดิการ การพัฒนา บุคลากร เป็นต้น

1.4 การยืนหยัดต่อความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้นำจะต้องดำรงตนด้วยความซื่อสัตย์ ไม่แสดงความโลภอยากได้ของผู้อื่น ไม่ทุจริต ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี และมีสัจจะ รักษาคำพูด และ ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

1.5 การสรรสร้างความเป็นทีมงาน หมายถึง ผู้นำจะต้องพยายามหาโอกาสสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับทีมงานในองค์กร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย โดยมีการตกลงกันหรือกำหนดเป้าหมาย ร่วมกันและทำงานให้สำเร็จด้วยกัน ซึ่งต้องคำนึงถึงความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม ไม่กีดกันทีมงาน จนขาดความใส่ใจความรู้สึก ไม่ปล่อยปละละเลยในเรื่องการทำงานเป็นทีมจนงานด้อยประสิทธิภาพ มีการติดตามดูแลทีมงานให้เหมาะสมไม่ตึงหรือหย่อนเกินไป พัฒนาทีมงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

**2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม** หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จนบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่สถานศึกษาวางเอาไว้ โดยอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนของผู้ปกครองการวางแผน ร่วมกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเป้าหมายและความคาดหวังที่ชัดเจน

2.1 ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรม การเรียนรู้ของนักเรียนตามการรับรู้ของครูที่เกิดจากความสนใจ ตระหนัก และเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง สามารถศึกษาค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้

นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน รู้จักแสวงหาความรู้ตามความต้องการและความสนใจอยู่เสมอตามแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ตามบริบทของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม

2.2 ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายในโรงเรียน ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่จะปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียน โดยมีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของนักเรียนสอดคล้องกับบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรม

2.3 ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศของครู หมายถึง ครูจัดทำเอกสารประกอบการสอนที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้นความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม โดยการใช้ใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ใช้แบบเรียนสำเร็จรูปในการสอน และแอปพลิเคชันต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้นักเรียนได้สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ครูสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา มีการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาเหมาะสมตามบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม

2.5 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน และเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัย โดยสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร รวมถึงครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งด้านสถานการณ์ความไม่สงบ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

3. **สังคมพหุวัฒนธรรม** หมายถึง กลุ่มคนหรือสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้แก่ ชาตินัชนัญ์ เชื้อชาติ ภาษา ศาสนา ความคิด ความเชื่อ ชนชั้นทางสังคม เพศ ประเพณี และวิถีปฏิบัติที่มีความแตกต่างกัน เนื่องมาจากการอพยพย้ายถิ่นฐานเพื่อแสวงหาชีวิตที่ดีกว่าและการเปิดรับการไหลบ่าทางวัฒนธรรม โดยกลุ่มคนสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข และท่ามกลางความขัดแย้ง และความแตกต่าง

4. **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ปีการศึกษา 2564

5. **ครู** หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ปีการศึกษา 2564

6. **สถานศึกษา** หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในความดูแลของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

**7. ขนาดของสถานศึกษา** หมายถึง การกำหนดขนาดสถานศึกษาตามเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนประถมศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้แก่

- 7.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน)
- 7.2 สถานศึกษาขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)

### ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2553: 153) ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกันได้มาโดยการสุ่ม
2. ประชากรมีการแจกแจงแบบปกติ
3. การกระจายของตัวแปรเกณฑ์ทุกค่าของตัวแปรพยากรณ์มีความแปรปรวนเท่ากัน (Homoscedasticity)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์เป็นแบบเส้นตรง
5. กรณีตัวแปรพยากรณ์หลายตัวไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3
2. ผลการวิจัยเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นผู้นำทางการศึกษา
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี นำผลการวิจัยที่ได้เพื่อกำหนดนโยบายของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป
4. หน่วยงานทางการศึกษาอื่นที่มีลักษณะ บริบทสังคมพหุวัฒนธรรมสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในหน่วยงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา  
ในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ครั้งนี้ผู้วิจัย  
ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดตามลำดับดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
  - 1.1 ความหมายของการบริหาร
  - 1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
  - 1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 2.1 ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม
  - 2.2 ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม
  - 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม
  - 2.4 ความหมายของภาวะผู้นำ
  - 2.5 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
  - 2.6 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
  - 3.1 ความหมายประสิทธิภาพขององค์กร
  - 3.2 ความหมายของประสิทธิภาพของสถานศึกษา
  - 3.3 แนวคิด และทฤษฎีประสิทธิภาพของสถานศึกษา
4. สังคมพหุวัฒนธรรม
  - 4.1 ความหมายของสังคมพหุวัฒนธรรม
  - 4.2 ความหมายของพหุวัฒนธรรมศึกษา
  - 4.3 ความสำคัญของพหุวัฒนธรรมศึกษา
5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
  - 5.1 ข้อมูลทั่วไป
  - 5.2 ทิศทางการจัดการศึกษา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ



## การบริหารสถานศึกษา

### 1. ความหมายของการบริหาร

การบริหารมีความหมายที่นักวิชาการได้ให้ความหมายเอาไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งสามารถนำเสนอแนวคิดสำคัญ ๆ ได้ดังนี้

พิมผกา ธรรมสิทธิ์ (2554: 4) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยการประสานสัมพันธ์ มีระบบ มีระเบียบด้วยกฎเกณฑ์และสามารถใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ สุนทร โคตรบรรเทา (2554: 2) และนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557: 3) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร หมายถึง เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554: 16) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคล และกลุ่มผู้บริหารเป็นผู้ที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบริหารยังถือเป็นศาสตร์ที่มีวิทยาการสามารถเรียนรู้ได้ และเป็นทั้งศิลป์ที่มีลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติ การประยุกต์ ส่วนต่าง ๆ เพื่อมาใช้ในการบริหาร นอกจากนี้ การบริหารยังหมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของ คณะบุคคลที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการนำเอาทรัพยากรอันเป็นวัตถุ ทั้งด้านทรัพยากรบุคคล วัสดุ อุปกรณ์และงบประมาณ และความสามารถของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัย การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ (วิณ กิ่งสอน, 2555: 17; สุนิสา มัยจิน, 2563: 9; จรุณี แก้วเอี่ยม, 2557: 2 และลัดดา อยู่มาก, 2558: 9)

นอกจากนี้ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 2) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับ รจนา ทองธรรมชาติ (2557: 12) ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล โดยใช้เทคนิค วิธีการต่าง ๆ ปฏิบัติผ่านกระบวนการบริหารเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้ และบรรจบ บุญจันทร์ (2556: 38) ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร หมายถึง การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และสมาชิกในองค์การ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

อังคณา จະนะบุรณ์ (2562: 8) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำเอาทั้งศาสตร์และศิลปะ ตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้ประกอบ อย่างเหมาะสม ตรงกับนักวิชาการต่างประเทศ เช่น Hoy and Miskel (1991: 437-438) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ อาทิ การตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำโดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมา และสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือกันดำเนินการ โดยอาศัยทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งด้านทรัพยากรบุคคล วัตถุ อุปกรณ์งบประมาณ และความสามารถของบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

## 2. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น การศึกษาความหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ทำให้ทราบขอบเขตของภารกิจต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบ ซึ่งงานวิจัยนี้ ได้รวบรวมความหมายที่น่าสนใจของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 8) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารไม่ได้จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีจะต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะทำให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ รวมทั้งต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ผู้บริหารจะบริหารงานเพียงลำพังคนเดียวไม่ได้ ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนร่วมทำงานให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ร่วมงานมีความแตกต่างกัน เช่น สติปัญญา ความสามารถความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารสถานศึกษา เช่นเดียวกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2557: 4) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านนับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาให้ตรงตามเป้าหมายของสังคม

รจนา ทองธรรมชาติ (2557: 12) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการและเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้เพื่อให้บุคลากรในองค์การดำเนินงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ลัดดา อยู่มาก (2558: 11) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการในสถานศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะนำกระบวนการทำงานบริหาร เทคนิควิธีมาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และสร้างความพึงพอใจให้กับชุมชน และสังคม จะนะบุรณ์ (2562: 10) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ที่อาศัยกระบวนการระดมความรู้ ความสามารถในการวางแผน การจัดองค์การ การควบคุม ติดตาม และประเมินผล โดยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ความหมายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการได้เสนอความหมาย เช่น สัมมา รัตนชัย (2553: 99) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของ

ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีการวางแผนการวินิจฉัยสั่งการการควบคุมและการจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพมีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา สอดคล้องกับ วิณา กิ่งสอน (2555: 19) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนได้พยายามสร้างเสริมความร่วมมือให้แก่ผู้ร่วมงานเพื่อที่จะได้ดำเนินการต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสังคม โดยใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

จุไรรัตน์ กรงาม (2556: 14) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้นำของโรงเรียนหรือผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับทำให้บุคลากรในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทำงานร่วมกันโดยใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ การจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์และจุดหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ โดยอาศัยหลักการบริหารเทคนิค และวิธีการต่าง ๆ ทั้งนี้การบริหารเป็นการประสานงาน การอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ผู้เกี่ยวข้อง เช่นเดียวกับ Good (1973: 14) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การอำนวยความสะดวก และการดำเนินการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมดของสถานศึกษา โดยจะต้องคำนึงถึงผลสุดท้ายของการศึกษา และการควบคุมการจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับครู นักเรียน แผนการสอน หลักสูตร กิจกรรม วิธีสอน สื่อการเรียน การสอน และการแนะแนว

ส่วน สุนิสา มัยจิ้น (2563: 12) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม โดยผ่านวิธีการของสถานศึกษา การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้วยการนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสม มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารสถานศึกษา

### 3. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุจิตรา สิทธิณรงค์ (2553: 10) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นต่อการดำเนินการ การควบคุม การจัดการบริหารเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การจัดการสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ครู นักเรียน หลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์ กิจกรรมบริการ งานบริหารสถานศึกษานั้น ปกติผู้บริหารมักจะจัดรูปร่างในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน หรือถ้าจะมีการจำแนกประเภทแตกต่างกันออกไปบ้างขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา ลักษณะของงาน และความเห็นของผู้บริหารแต่ละคน สอดคล้องกับ พิษามญชุ์ ม่วงแก้ว (2559: 10-11) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงความสำคัญและความจำเป็นต่อการดำเนินการ

การควบคุม การจัดการบริหารเกี่ยวกับเรื่องราวในสถานศึกษา สถานศึกษาเป็นศูนย์รวมของวิชาต่าง ๆ หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา นอกจากนี้ ภารดี อนันต์นาวิ (2554: 8) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้ผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาที่กลุ่มเผชิญ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้ผู้นำในการชักจูงหรือชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ปรัชญา เวสารัชช (2554: 3) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีการดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ นอกจากนี้ กนกลักษณ์ จุลเดช (2558: 19) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษานั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการศึกษา การบริหารการศึกษาต้องมุ่งไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ร่วมกันของสังคม การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาให้สูงขึ้น คือ คน เงิน เทคโนโลยีสารสนเทศและการบริหารการศึกษาให้ประสบความสำเร็จต้องมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหาร มีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ส่งเสริมทักษะประสบการณ์ กำหนดเป้าหมาย และการวางแผนในการทำงาน นำมาซึ่งความสำเร็จลุล่วงในการปฏิบัติงาน การยอมรับจากบุคคลภายในและนอกสถานศึกษา รวมทั้งการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้ (วริศรา บุญธรรม, 2560: 13; อังคณา จະนะบุรณ์, 2562: 11 และสุนิสา มัยจิ้น, 2563: 13)

นอกจากนี้ นักวิชาการต่างประเทศ Good (1973: 19) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นการอำนวยความสะดวก การควบคุม และการดำเนินการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมดของสถานศึกษา โดยจะต้องคำนึงถึงผลสุดท้ายของการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ และการควบคุมการจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับครู นักเรียน แผนการสอน หลักสูตร กิจกรรม วิธีสอน สื่อการเรียนการสอน และการแนะแนว

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาทักษะความรู้ในกระบวนการดำเนินงานและส่งเสริมประสบการณ์ มีการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนในการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นำมาซึ่งความสำเร็จลุล่วงในการปฏิบัติงาน การยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จของสถานศึกษา

## แนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

### 1. ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม

ผู้วิจัยได้สืบค้นเอกสาร ตำรา และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ที่เกี่ยวข้องกับความหมายของคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

นาวิน เหมือนแสง (2553: 39) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง ความดีงาม ในจิตใจ เช่น ความเมตตา ความซื่อสัตย์ เป็นต้น มีผลทำให้จิตใจอยู่ในภาวะที่ดีงาม และพร้อมที่จะ สร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ ส่วนจริยธรรมคือการแสดงออกทางกาย วาจา เช่น เมื่อมีความเมตตา กรุณา ก็ลงมือช่วยเหลือผู้อื่น เมื่อมีความซื่อสัตย์ก็ตั้งมั่นอยู่ในศีล ไม่ลักขโมย ไม่โกหก เป็นต้น ทั้งคุณธรรมและจริยธรรมเป็นหลักธรรมที่มีความเกี่ยวเนื่องสนับสนุนกัน คนที่มีคุณธรรมสูงคือคนจิตใจ ทรงคุณธรรม ย่อมจะประพฤติปฏิบัติสิ่งใด ๆ ในลักษณะของการมีจริยธรรมสูงด้วย ดังนั้น คุณธรรม และจริยธรรมของคนในสังคมหรือของสังคมหนึ่ง ๆ มีรากฐานมาจากศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี และความเห็นพ้องต้องกันของคนในสังคมนั้น แต่ละยุคแต่ละสมัย คุณธรรมและจริยธรรมในสังคมหนึ่ง ๆ จะมีวิวัฒนาการและเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยด้วย สอดคล้องกับ ตรุณี โอวจริยาพิทักษ์ และคณะ (2557: 12) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดีที่บริสุทธิ์ ในการคิด ในการกระทำที่เป็นหลักพื้นฐานประจำใจในการประพฤติปฏิบัติเพื่อความสุขทั้งของตนเองและสังคม ในทำนองเดียวกัน เกษม วัฒนชัย (2559: 26) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง ธรรม ที่เป็นคุณหรือสภาพคุณงามความดี เริ่มตั้งแต่ความนึกคิด ความปรารถนา ความตั้งใจ คนที่มีคุณธรรม เมื่อคิดดีแล้วย่อมแสดงพฤติกรรมคือคำพูดและการกระทำที่ปรากฏออกมาแล้ว สังคมตัดสินว่า ดี-จริง-และงาม

อุทิศ ทาหอม (2554: 56) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดี ที่อยู่ภายในจิตใจของมนุษย์ที่เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติในทางที่ดีในทางที่ชอบ เป็นประโยชน์ ต่อตนเองและสังคม รู้จักผิดชอบชั่วดี ตามทำนองคลองธรรม ไม่ทำผิดศีลธรรมอันดีงาม เช่น การไม่ฆ่าสัตว์ การไม่ลักทรัพย์ การไม่ประพฤติผิดในกาม การไม่พูดเท็จ การไม่เสพสิ่งเสพติด เป็นต้น คุณธรรม เป็นเครื่องที่จะประกอบคุณงามความดีของมนุษย์ เป็นนามธรรมไม่ใช่เป็นรูปธรรม เพราะเนื่องจาก มันอยู่ในสภาพของจิตใจไม่ได้แสดงออกมาเป็นการประพฤติปฏิบัติ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าหากเราจะ แสดงออกมา เรียกว่าจริยธรรม เพราะตัวจริยธรรม เป็นการประพฤติออกมาให้เป็นรูปธรรม ซึ่งทั้ง คุณธรรมและจริยธรรมมีความหมายใกล้เคียงกัน แต่คนละความหมาย คุณธรรมเป็นเรื่องของคุณดี งามภายในจิตใจ แต่จริยธรรมเป็นการประพฤติหรือแสดงออกมาให้เห็น และศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2558: 14) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี ทางความประพฤติและจิตใจ คุณลักษณะหรือสภาวะที่มีค่าอยู่ภายในจิตใจของมนุษย์ ซึ่งเป็นไปใน ทางที่ถูกต้องดีงาม จะแสดงออกมาโดยการกระทำทางกาย วาจา และจิตใจของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม

จันทิมา อัชชะสวัสดิ์ (2555: 23) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง หลัก ความประพฤติที่เป็นลักษณะนิสัยที่ดีงาม ได้รับการสั่งสม หรือปฏิบัติตามกันมาจากจิตใจ โดยมีได้ฝึใจ ผลจากการกระทำก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ยึดถือโดยตรง และส่งผลให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เจริญ

งอกงาม หลักคุณธรรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับมนุษย์ที่ต้องอาศัยอยู่ร่วมกัน เพราะคุณธรรมเป็นหลักแห่งการประพฤติปฏิบัติในสังคมที่ถูกต้องดีงาม มีจุดหมายปลายทางอยู่ที่คุณงาม ความดีของสังคมโดยรวม เช่นเดียวกับ ไชยพร เรื่องแห้ว (2556: 14) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง หลักของความดีงามแห่งการประพฤติตน และลักษณะอุปนิสัยอันดีงามที่สั่งสมอยู่ในจิตใจของบุคคลมาเป็นเวลานาน มีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ยึดถือและปฏิบัติตาม อันนำมาซึ่งความเจริญของตนเองและสังคม ซึ่งคุณธรรมที่เกิดขึ้นในจิตใจนั้นเกิดจากการอบรมและปลูกฝัง และพระมหาราชครูอนิธิสิทธิ์ (2563: 15) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณความดี ความงามตามธรรมชาติ เป็นหลักประพฤติปฏิบัติของคน ซึ่งจะเกิดขึ้นภายในจิตใจและจะแสดงออกทาง กาย วาจา ใจ จนเป็นนิสัยหากประพฤติปฏิบัติเป็นเวลานานก็จะทำให้เกิดเป็นสันดาน พร้อมทั้งทำให้เกิดความรู้รับผิดชอบ ชั่วดี อันจะทำให้ผู้ที่มีคุณธรรมจะเป็นที่ยอมรับของบุคคลและสร้างสรรค์สิ่งดี สิ่งงามให้กับสังคม และประเทศชาติ

พระมหาชานนท์ ชัยมงคล (2561: 11) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพหรือคุณลักษณะของคุณงามความดี ซึ่งอยู่ใน จิตสำนึกของบุคคล เป็นแรงกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกผิดชอบในการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงามของสังคม อีกนัยหนึ่ง คือ สามารถเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย วาจา และจิตใจ เมื่อบุคคลใดประพฤติปฏิบัติตนโดยยึดหลักคุณธรรมแล้ว ย่อมเกิดคุณค่าแก่บุคคลนั้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและบุคคลทั่วไป สอดคล้องกับ อรุมา โตประเสริฐ (2562: 25) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือสภาพคุณงามความดีที่มีอยู่ในจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งผ่านประสบการณ์จากการเรียนรู้ และแสดงออกโดยการกระทำทางกาย วาจา ใจ ส่งผลให้เกิดเป็นลักษณะของบุคคลและยึดถือเป็นหลักแห่งการประพฤติเพื่อให้ตนเอง ชุมชนและสังคม เกิดความเจริญงอกงาม อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติและมีความสุข

สุพัฒน์ เพ็ชรตรา (2553: 20) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง คุณสมบัติที่สังคมมุ่งหวังให้สมาชิกของสังคมประพฤติปฏิบัติจริยธรรมเพื่ออยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความถูกต้อง เหมาะสม ดีงาม มีเหตุ มีผล มีความรับผิดชอบ เอื้ออาทรต่อกัน สังคมใดสมาชิกมีจริยธรรม สังคมนั้นจะไม่มีปัญหาการสร้างความสะดวกดีต่อร้อนให้แก่สังคม มีแต่ความรัก ความสามัคคี สงบสุข เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับ ธรณินทร์ ศรีพุทธา (2554: 26) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง หลักการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงามถูกต้องตามหลักศีลธรรมเพื่อความถูกต้อง เป็นที่ยอมรับของสังคมและประเทศชาติ เพื่อความสันติสุขแห่งตนเองและความสงบเรียบร้อยของสังคมส่วนรวม เช่นเดียวกับ ณรงค์เดช พลหล้า (2556: 13) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติที่ถูกต้องดีงามทั้งกาย และวาจา สมควรที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ตนเอง และคนในสังคมนั้นมีความสุขสงบเยือกเย็น จริยธรรมเป็นเรื่องของการฝึกฝนนิสัยที่ดีโดยกระทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย ผู้มีความประพฤติดีงามอย่างแท้จริงจะต้องมีความรู้สึกในด้านดีตลอดเวลา คือ มีคุณธรรมอยู่ในจิตใจหรืออาจกล่าวได้ว่าจริยธรรมเป็นเรื่องของการประพฤติปฏิบัติเป็นพฤติกรรมภายนอก ส่วนคุณธรรมอยู่ในจิตใจหรือซึ่งทั้งสองส่วนต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งทางกายและวาจานั้น ย่อมเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์ และเป็นไปตามความรู้สึกทางจิตใจและสติปัญญา การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคคลจึงต้องพัฒนาทั้ง 3 ด้านควบคู่กันไป คือ การพัฒนาด้านสติปัญญา ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม นอกจากนี้ ธีรพงษ์ จินพละ (2557: 13) ได้ให้ความหมาย

ของคำว่า จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ทั้งทางกาย วาจาและใจ เพื่อเป็นประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม เป็นสิ่งที่มีอยู่แล้วในตัวมนุษย์โดยธรรมชาติซึ่งต้องพัฒนาขึ้นโดยอาศัยเกณฑ์ความประพฤติที่มนุษย์ควรประพฤติที่ได้จากหลักทางศีลธรรม ปรัชญา วัฒนธรรม กฎหมาย หรือจารีตประเพณี ในทำนองเดียวกัน ธนิกา กริธาพล (2560: 18) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของบุคคลที่แสดงออก ถึงความดีงาม ทั้งต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อสังคม เพื่อให้เกิดความสงบสุขความเจริญรุ่งเรืองเป็นประโยชน์ต่อสังคมและต่อการพัฒนาประเทศชาติ และเพ็ญศิริ สมเรือน (2560: 36) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตน ที่ถูกต้องดีงาม โดยมีรากฐานมาจากจิตสำนึกที่ดี การงดเว้นสิ่งผิด จากการแสดงออกของบุคคลใน การเสียสละ มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม รู้ผิดรู้ถูก ปฏิบัติด้วยความรอบคอบ รวมถึงการแสดงออกถึง การยึดประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งเกี่ยวข้องกับภารกิจธรรมและดำรงตนอยู่ใน ศีลธรรม

สุเทพ ปาลสาร (2555: 59) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง กฎเกณฑ์หรือ แบบแผนของความประพฤติหรือประมวลความประพฤติที่ยึดถือปฏิบัติเป็นสิ่งที่ดีงาม สอดคล้องกับ ประภาพร นาแว่น (2556: 18) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง แนวคิดของบุคคล ในการประพฤติปฏิบัติที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ดีงาม เหมาะสมทั้งทางด้านกาย วาจา และจิตใจที่เกิดจาก หลักคิดที่มีอยู่ในใจของผู้ยึดถือปฏิบัติ ซึ่งต้องมีการปลูกฝังสั่งสอนจนเป็นลักษณะนิสัยเพื่อให้เป็นมาตรฐาน ในการดำรงชีวิตในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อันได้แก่คุณค่าในเรื่องความซื่อตรงประกอบด้วย ความซื่อตรง ต่อหน้าที่ ความซื่อตรงต่อตนเอง และความซื่อตรงต่อบุคคลทั่วไปซึ่งเมื่อทุกคนทำได้แล้ว สังคมจะอยู่ ร่วมกันด้วยความผาสุกก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่สังคมนั้นเช่นเดียวกับ รุ่งทิพย์ จินตนา (2560: 15) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางซึ่งเป็นกฎเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ ถูกต้องดีงาม และเป็นลักษณะที่สังคมต้องการเป็นสิ่งที่เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และสังคมส่วนรวม บุคคลที่มีจริยธรรมอยู่ในตนเองย่อมเป็นที่ยอมรับนับถือของคนในสังคม และสามารถดำเนินชีวิตได้ อย่างเป็นปกติสุข เป็นคนที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคมส่วนรวม นอกจากนี้ กัญมาส ชูจัน (2559: 23) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง กรอบหรือหลักปฏิบัติความประพฤติหรือ การกระทำที่ดีงามถูกต้อง เป็นมาตรฐานของความประพฤติที่ยอมรับของสังคมและปฏิบัติแล้วไม่เดือดร้อน แก่ตนเองและผู้อื่น รวมทั้งค่านิยมที่ศาสนาดำเนินการแต่ละศาสนากำหนด เช่น ศีล หรือหัวข้อธรรม ค่านิยมที่สังคมกำหนดขึ้น เช่น ประเพณี กฎหมาย วินัย จรรยาบรรณ และค่านิยมประจำวิชาชีพของ แต่ละวิชาชีพ เช่น อดทนการณ จรรยาบรรณประจำวิชาชีพ พระราชบัญญัติประจำอาชีพ วินัยประจำอาชีพ เป็นต้น และสุทัต จันทะสินธุ์ (2560: 15) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางหรือ กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องดีงามที่บุคคลพึงกระทำเป็นลักษณะที่สังคม ต้องการเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยงดงาม ความร่มเย็นเป็นสุข ความรักสามัคคี ความอบอุ่น มั่นคงปลอดภัยในการดำเนินชีวิต ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองต่อผู้อื่นและสังคม ส่งผลให้มีความสุข ในการอยู่ร่วมกัน

นิชวัน วรานุสาสน์ (2561: 25) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรม หรือการกระทำที่แสดงออกมาในรูปของรูปธรรมของบุคคลตามพื้นฐานของคุณธรรมที่มีอยู่ในจิตใจ ซึ่งอยู่ในรูปนามธรรมและความประพฤติหรือการปฏิบัติที่นั้นอยู่ในขอบเขตของศีลธรรมที่ดีงาม

ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลนั้นเอง ตลอดจนชุมชน และสังคมที่เกี่ยวข้องอีกด้วย เช่นเดียวกับ จรุงรัตน์ สีมันทา (2554: 74) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง การกระทำทั้งกาย วาจา และใจที่ดีงาม เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นที่เป็นการแสดงออกของการประพฤติปฏิบัติ ในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม สะท้อนให้เห็นถึงการมีคุณธรรมภายในจิตใจ ตรงกับนักวิชาการต่างประเทศ Good (1973: 89) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง การปรับพฤติกรรมให้เข้ากับกฎเกณฑ์หรือ มาตรฐานของความประพฤติที่ถูกต้องหรือดีงาม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณความดีที่บริสุทธิ์ ความงาม ตามธรรมชาติ เป็นหลักประพฤติปฏิบัติของคน ซึ่งจะเกิดขึ้นภายในจิตใจโดยผ่านประสบการณ์จากการเรียนรู้และแสดงออกทาง กาย วาจา ใจ จนเป็นลักษณะนิสัยที่ดีงาม ผลจากความประพฤติก่อให้เกิด ประโยชน์แก่ผู้ยึดถือโดยตรง และส่งผลให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เจริญงอกงาม พร้อมยังทำให้เกิด ความรู้รับผิดชอบ ชั่วดี อันจะทำให้ผู้ที่มีคุณธรรมจะเป็นที่ยอมรับของบุคคลและสร้างสรรค์สิ่งดี สิ่งงาม ให้กับสังคมและประเทศชาติ ส่วนจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตนหรือการกระทำที่แสดงออกมาใน รูปของรูปธรรมของบุคคลตามพื้นฐานของคุณธรรมที่มีอยู่ในจิตใจซึ่งอยู่ในรูปนามธรรม การประพฤติ ปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรมและสิ่งที่ดีงามทั้งทางกาย วาจาและใจต่อตนเองและสังคม โดยมีรากฐาน มาจากจิตสำนึกที่ดี การงดเว้นสิ่งผิด จากการปฏิบัติตนของบุคคลในการเสียสละ มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม รู้ผิดรู้ถูก ปฏิบัติด้วยความรอบคอบ รวมถึงการแสดงออกถึงการยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลนั้นเอง ตลอดจนชุมชนและสังคมที่เกี่ยวข้อง เป็นที่ยอมรับ ของบุคคลส่วนรวมและสามารถนำไปใช้เป็นหลักในการดำรงชีวิต

## 2. ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม

คุณธรรม จริยธรรม นับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของคนทุกคนทุกสาขาอาชีพและสังคมส่วนรวม บุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม ย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จของการประกอบอาชีพของตนเองและความ สงบสุขของสังคม แต่ถ้าหากขาดคุณธรรม จริยธรรม ย่อมส่งผลให้ตนเองและสังคม เกิดความเดือดร้อน ได้มีผู้กล่าวหลายท่านที่ให้แก่คิดในเรื่องความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม ดังนี้

ประภาพร นาแว่น (2556: 19) ได้กล่าวว่า คุณธรรมทำให้บุคคลเกิดจริยธรรมที่เหมาะสม ดีงาม เมื่อบุคคลเกิดคุณธรรมจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้อง ทำให้เกิดความสุขความพึงพอใจกับ ตนเองและสังคม การส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่สมาชิกในสังคมจะช่วยให้เกิดความสงบสุข และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป ซึ่งเป็นทัศนะที่ตรงกับ อาคม มากมีทรัพย์ (2556: 23) ได้กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรม มีความสำคัญต่อสังคมมนุษย์เป็นอย่างมาก เป็นคุณสมบัติที่สังคมมุ่งหวัง ให้สมาชิกของสังคมประพฤติปฏิบัติเพื่ออยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข มีความถูกต้อง เหมาะสม ดีงาม มีเหตุ มีผล มีความรับผิดชอบ เอื้ออาทรต่อกัน สังคมใดสมาชิกมีจริยธรรมสังคมนั้นจะไม่มีปัญหา ที่สร้างความเดือดร้อนให้แก่สังคม มีแต่ความรักความสามัคคี สงบสุข เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกับ ชีรพงษ์ จินพละ (2557: 17) ได้กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรม มีความสำคัญในฐานะที่เป็น เครื่องยึดเหนี่ยวภายในจิตใจของแต่ละคน เพื่อให้คน ๆ นั้นประพฤติปฏิบัติตนให้ตั้งมั่นอยู่ในความดีงาม ถูกต้อง มีการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมตลอดจนทำให้เกิดความสุข ความพึงพอใจให้กับตนเองและทำให้เกิดสันติสุขต่อสังคมอันเป็นประโยชน์ต่อชาติบ้านเมือง และวิภาวดี



อินทร์ดั่ง (2561: 27) ได้กล่าวว่า ผู้นำสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญยิ่ง คือ การสร้างสถานศึกษาให้เป็นสถาบันแห่งคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำต้องระมัดระวังเป็นพิเศษในการใช้อำนาจหน้าที่ของตนอย่างมีจริยธรรม จะต้องทำให้ทุกคนเห็นว่าพื้นฐานของความมีเหตุผลของจริยธรรม สิ่งที่คุณคิด พูด และกระทำต้องสอดคล้องกัน ทุกคนจึงเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม การใช้อำนาจการทำให้โทษพึงหลีกเลี่ยงให้มากที่สุด และควรเป็นทางเลือกสุดท้ายเมื่อหมดวิธีอื่นแล้ว

สมปอง ใจดีเฉย และคณะ (2557: 21) ได้กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรม เป็นคำที่คู่กันเสมอ คุณธรรม คือ ความดีความงามมีลักษณะเป็นนามธรรม แต่จริยธรรม หมายถึง การกระทำที่ดีงาม ทั้งที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีลักษณะเป็นรูปธรรมสังเกตเห็นได้ เป็นกริยาที่แสดงออกมาภายใต้กระบวนการคิด และตัดสินใจของตนเอง ดังนั้นจึงเป็นการสมควรที่ทุก ๆ คนจะต้องฝึกตนให้มีคุณธรรม จริยธรรมอยู่เสมอ เพราะการกระทำที่ดีงามย่อมไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนแต่กลับจะทำให้ทุก ๆ คนอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุขมีความรักและเมตตาต่อกันเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามัคคีร่วมมือร่วมใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา ซื่อสัตย์ไม่คดโกงไม่เห็นแก่ตัว ส่วนรวมมาก่อนส่วนตัวและมีวินัย เป็นต้น ซึ่งการที่จะให้สมาชิกในสังคมมีคุณธรรม จริยธรรมนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการอบรมบ่มเพาะ ปลูกฝังฝึกฝนลงมือปฏิบัติ และพัฒนาตั้งแต่เยาว์วัย ดังคำพูดที่ว่าไม่อ่อนดั่งงายไม่แก่ดั่งยาง เพราะวัยเด็กเป็นวัยที่ปลูกฝังได้ง่ายกว่าวัยผู้ใหญ่ ดังนั้นสถาบันครอบครัวและสถาบันการศึกษาจึงต้องร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้เด็ก ๆ เจริญเติบโต และมีพัฒนาการทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงามนั่นเอง สอดคล้องกับ สุทัต จันทะสินธุ์ (2560: 16) ได้กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรม เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคน ปัญหาของสังคมไทยที่ประสบพบเห็นอยู่ทุกวันนี้เกิดจาก "คน" ปัญหาเริ่มต้นที่ "คน" และมีผลกระทบถึง "คน" การแก้ปัญหาสังคมไทยจึงต้องแก้ด้วย "การพัฒนาคน" เพื่อให้คนมีปัญญามีความรู้ มีคุณธรรม และมีทักษะในการแก้ปัญหาชีวิต ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าเราจะพัฒนาคนอย่างไรเพื่อให้คนมีชีวิตที่ดีงามสามารถใช้ความรู้และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ได้ ปฏิบัติต่อเทคโนโลยีอย่างถูกต้องอยู่ในระบบการแข่งขันทางเศรษฐกิจได้ บริโภคผลผลิตด้วยปัญญา รู้อะไรดี อะไรชั่ว มีทัศนคติทางจริยธรรมที่เหมาะสม ทั้งหมดนี้เป็นคุณสมบัติของคนที่มีคุณธรรม การจัดการศึกษาคงต้องยึดหลักสำคัญคือ "ให้ความรู้ คู่คุณธรรม" สังคมไทยจึงจะมีสมาชิกของสังคมที่เป็นทั้งคนเก่งและคนดี สรุปได้ว่า คุณธรรม จริยธรรม มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมของมนุษย์ เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนา มนุษย์ให้มีชีวิตที่มีคุณภาพ โดยการนำคุณธรรม จริยธรรม ด้านต่าง ๆ มาเสริมสร้างในการใช้ความรู้ ความสามารถให้ถูกต้องเหมาะสมตามที่สังคมปรารถนา อันจะนำมาซึ่งความสงบสุข ความเจริญรุ่งเรือง ทั้งของตนเอง ผู้ร่วมงาน สังคมและประเทศชาติ

ในทำนองเดียวกัน จิตภา มิเพช (2554: 27-30) ได้กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรม มีความสำคัญ 2 ประการ ดังนี้

ประการแรก ความสำคัญต่อบุคคล

1) ช่วยพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ คำว่า "มนุษย์" แปลว่าผู้ที่มีจิตใจประเสริฐ คุณธรรม และ จริยธรรมจะช่วยให้เป็นมนุษย์ดี 5 ตามหลักของพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นจริยธรรมขั้นพื้นฐานของมนุษย์จึงเรียกดี 5 ว่า "มนุษย์ธรรม" เป็นธรรมที่ทำให้คนเป็นมนุษย์

2) เป็นพลังที่สำคัญที่ทำให้บุคคลได้รับความสุขและความสำเร็จ ได้แก่ พลังกาย การมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง พลังความรู้ การมีความรู้ในวิชาการต่าง ๆ และพลังความดี การมีคุณธรรม จริยธรรมไม่ประพฤติปฏิบัติผิดศีลธรรม

3) ช่วยทำให้ชีวิตมีความสมบูรณ์ คนเรามี 4 ชีวิต คือ ชีวิตการทำงาน ชีวิตสังคม ชีวิตครอบครัว และชีวิตจิตวิญญาณ ผู้ที่จะได้รับความสุขและความสำเร็จในชีวิตจะต้องมีชีวิตทั้ง 4 สมบูรณ์ไม่บกพร่อง ได้แก่ ชีวิตการเงิน ชีวิตสังคม ชีวิตครอบครัว ชีวิตด้านจิตวิญญาณ

4) ช่วยทำให้เป็นผู้มีภูมิคุ้มกันที่ดี

5) ช่วยทำให้เป็นคนดีมีประโยชน์และมีคุณค่า คนเราจะมีประโยชน์และมีคุณค่าเพราะได้ทำประโยชน์ พระพุทธศาสนาแบ่งประโยชน์เป็น 3 อย่าง คือ ประโยชน์ตน ประโยชน์ผู้อื่น ประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์สังคม

6) ช่วยทำให้เป็นคนดีที่ได้รับการยกย่องและไว้วางใจ

7) ช่วยทำให้เป็นผู้มีอุดมคติ หมายถึง จินตนาการที่ถือว่าเป็นมาตรฐานแห่งความดี ความงามและความจริง ทางใดทางหนึ่งที่มนุษย์ถือว่าเป็นเป้าหมายแห่งชีวิตของตน เป็นคุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งของการทำงานให้สำเร็จ ผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมเท่านั้นที่จะสามารถรักษาอุดมคติไว้ได้อย่างมั่นคงไม่ว่าจะประสบกับวิกฤติการณ์อย่างไร ผู้ที่ขาดคุณธรรมและจริยธรรมจะไม่สามารถรักษาอุดมคติไว้ได้

ประการที่สอง ความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติ

1) ช่วยพัฒนาสังคมให้มีความสงบเรียบร้อย

2) ช่วยพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญมั่นคง

3) ช่วยป้องกันแก้ไขปัญหาสังคม

4) ช่วยพัฒนาการศึกษาให้มีความสมบูรณ์และบรรลุเป้าหมาย

5) ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนคุณธรรมและจริยธรรม จะช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญมั่นคงและช่วยให้ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

6) ช่วยส่งเสริมความปรองดองและความสามัคคีระหว่างคนในชาติความสามัคคีเป็นคุณธรรม และจริยธรรมที่เป็นพลังสำคัญที่ทำให้หมู่คณะ กลุ่มคณะ กลุ่มคน และประชาชนซึ่งมีความรู้ ความคิด ฐานะอาชีพ ความต้องการที่แตกต่างกัน ผนึกกำลังกันทำให้เกิดความเป็นเอกภาพ ความสำเร็จและความสุข

นอกจากนี้ กัณยมาส ชูจีน (2559: 25) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของจริยธรรมแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ประโยชน์ต่อตนเอง ประโยชน์ต่อผู้อื่น และประโยชน์ต่อสังคมหรือองค์การ

1) ประโยชน์ต่อตนเอง ดังนี้

1.1) ผู้ประพฤติปฏิบัติตนได้รับความสุขความงาม ความสงบ ความสบายใจ การยกย่องนับถือ

1.2) เสริมบุคลิกภาพของบุคคลให้ดีเด่นในสังคมยิ่งขึ้น

1.3) เป็นปัญญาชน ระดับโลกุตตรปัญญา หมายถึง ปัญญาาระดับสูง เป็นปัญญาที่ประเสริฐ ปัญญาของอริยชน มีธรรมภายในอาศัยจิตใจเป็นเครื่องกำหนด ไม่คำนึงถึงวัตถุที่คนได้มามากหรือน้อย แต่มีความสุขใจ มีความสุขใจ ผู้มีปัญญาาระดับนี้จะมีสติพร้อมมูล คือ มีทั้งปัญญาและสติ

1.4) ทำให้บุคคลมีชีวิตอยู่อย่างมั่นใจ เพราะดำเนินชีวิตอย่างดีที่สุด ได้ประโยชน์และมีคุณค่ามากที่สุด

1.5) ทำให้เจริญก้าวหน้าในชีวิต

2) ประโยชน์ต่อผู้อื่น ดังนี้

ผู้มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี สนับสนุนความก้าวหน้าของสมาชิกในองค์กร

3) ประโยชน์ต่อสังคมหรือองค์กร ดังนี้

3.1) ทำให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสวยงาม ความเจริญรุ่งเรือง การพัฒนาไม่สับสนวุ่นวายและไม่เดือดร้อน และเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในกิจการ

3.2) ผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติงานอยู่ที่ใด หน่วยงานใด งานอะไร สังคมใด ย่อมจะเห็นประโยชน์ของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญทำให้องค์กรมีแต่ความเจริญก้าวหน้า

3.3) การตัดสินใจ การกระทำและพฤติกรรมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีผลต่อองค์กรทั้งทางบวกและทางลบ ถ้าการตัดสินใจการกระทำหรือพฤติกรรมเป็นไปอย่างถูกต้องมีศีลธรรม มีคุณธรรม จริยธรรม ย่อมนำความเจริญก้าวหน้าและยั่งยืนมาสู่องค์กรได้

3.4) องค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรม จะช่วยพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น

3.5) คุณธรรม จริยธรรม ช่วยรักษาความมั่นคงให้แก่สังคมท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง

ต่าง ๆ

3.6) คุณธรรม จริยธรรม ช่วยให้เกิดความสมบูรณ์ของกฎหมายทางสังคม

3.7) คุณธรรม จริยธรรม ช่วยหลีกเลี่ยงการแสดงออกที่ก้าวร้าวอาชญากรรม

3.8) คุณธรรม จริยธรรม ช่วยให้สังคมมีคุณค่า มีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มีแผนกลยุทธ์ และการบริหารจัดการที่เหมาะสม

3.9) คุณธรรม จริยธรรม ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่เข้มแข็งขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า คุณธรรม จริยธรรม มีความสำคัญต่อสังคมมนุษย์เป็นอย่างมาก เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวภายในจิตใจของแต่ละคน เพื่อให้คน ๆ นั้นประพฤติปฏิบัติตนให้ตั้งมั่นอยู่ในความดีงาม ถูกต้อง มีการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมเพื่ออยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข มีความถูกต้อง เหมาะสม ดีงาม มีเหตุ มีผล มีความรับผิดชอบ เอื้ออาทรต่อกัน สังคมใดสมาชิกมีจริยธรรมสังคมนั้นจะไม่มีปัญหาที่สร้างความเดือดร้อนให้แก่สังคม มีแต่ความรัก ความสามัคคี ความสงบสุข ความเจริญรุ่งเรืองทั้งของตนเอง ผู้ร่วมงาน สังคมและประเทศชาติ

### 3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม นักทฤษฎีทั้งหลายยอมรับว่าคุณธรรม จริยธรรม มนุษย์พัฒนาอย่างรวดเร็วตั้งแต่วัยเด็กถึงวัยผู้ใหญ่การพัฒนาด้านจริยธรรมที่แตกต่างกัน แต่นักทฤษฎีก็ยังเชื่อว่าทุกคนนั้นมีการพัฒนาเป็นลำดับขั้นที่คล้ายคลึงกันนั้น นอกจากนี้การเรียนรู้ทางสังคมย่อมทำให้เกิดการคิดที่แตกต่างกันออกไปคนละแนวทาง และทฤษฎีที่ว่าด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีดังนี้

### 3.1 ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจต์

Piaget (1960: 134) กล่าวว่า ขั้นตอนของการพัฒนาทางด้านจริยธรรมมีความคล้ายคลึงกับขั้นตอนการพัฒนาทางด้านสติปัญญา โดยเชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม การที่เด็กได้คบเพื่อนหรือเล่นกับเพื่อน (Peer Interaction) ก็มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาจริยธรรม โดยแบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมของเด็ก ออกเป็น 4 ขั้น ดังนี้

1) ขั้นก่อนจริยธรรม (Pre-moral Stage) ในช่วงสี่ปีแรกของชีวิต เด็กยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบของสังคมและไม่รู้ว่าระเบียบหรือกฎต่าง ๆ มีไว้เพื่ออะไรหรือรู้แต่ก็น้อยมาก เด็กวัยนี้จะเล่นโดยไม่คำนึงถึงกฎกติกาใด ๆ แต่อย่างไรก็ตาม เชื่อว่าแนวคิดที่ว่าอะไรผิดอะไรถูก ได้รับการเริ่มฝังรากมาบ้างตั้งแต่วัยทารก

2) ขั้นรู้ความหมายของจริยธรรม (Moral Realism) เป็นการพัฒนาทางจริยธรรมของเด็กในช่วงอายุห้าถึงเจ็ดปี ขั้นตอนนี้หรืออาจเรียกว่า ขั้นยอมรับกฎเกณฑ์ระเบียบ (Stage of Heteronomous Morality) การที่เด็กจะตัดสินใจว่าอะไรผิดมากหรือน้อย จะถือเอาขนาดของความเสียหายที่เด็กได้ทำไป คือ ทำของเสียหายมากก็ผิดมาก ทำของเสียหายน้อยก็ผิดน้อย ส่วนในเรื่องของเจตนาจะทำผิดหรือไม่ได้เจตนา นั้นเด็กไม่คำนึงถึงในวัยนี้

3) ขั้นระยะช่วงต่อระหว่างขั้นที่ 2 และขั้นที่ 4 (Transitional Stage) เป็นการพัฒนาทางจริยธรรมของเด็กในช่วงอายุเจ็ดถึงเก้าปีโดยประมาณ เด็กในวัยนี้จะมีการเล่นกับเพื่อน คบเพื่อน และผูกความสัมพันธ์กับเพื่อนมากขึ้นใกล้ชิดกับเพื่อนมากขึ้น เด็กเริ่มมีการให้และรับระหว่างกันและกัน เด็กในวัยนี้จะรู้ว่าการกระทำผิดจะต้องได้รับโทษเป็นการตอบแทน

4) ขั้นพิจารณาจริยธรรมจากความเชื่อมโยง (Stage of Moral Relativism) เป็นขั้นพัฒนาทางจริยธรรมของเด็กอายุประมาณ 10-11 ปี เป็นระยะที่เด็กเริ่มพัฒนาจริยธรรมขั้นสู่ระดับมีความคิดว่าอะไรผิดอะไรถูกโดยใช้เหตุผล โดยคำนึงถึงความยุติธรรมในความคิดอ่านของเขา เด็กมีเพื่อนมากขึ้นและสังคมกับเพื่อนมากขึ้น เด็กเริ่มมีกฎเกณฑ์ มีความคิดของตนเอง หรือยึดหลักแห่งตน (Autonomous Moral Thinking) เด็กจะพิจารณาจากผลที่เกิดจากการกระทำของตนด้วย เด็กโตจะตัดสินใจผิดถูกจากสถานการณ์และความเกี่ยวข้องของสถานการณ์ หรือความเกี่ยวข้องของเหตุการณ์นั้นกับบุคคล เด็กวัยนี้ยังเชื่อว่า กฎระเบียบต่าง ๆ อาจเปลี่ยนแปลงได้บ้างตามแต่สถานการณ์และการยอมรับหรือการตกลงกันในกลุ่มกับเพื่อน ๆ เช่น ในการเล่นเกม เป็นต้น ในเรื่องเกี่ยวกับ กฎระเบียบเด็กถือว่าเป็นผลผลิตของการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนในสังคมจึงอาจเปลี่ยนแปลงได้

### 3.2 ทฤษฎีพัฒนาการคุณธรรมจริยธรรมของโคลเบอร์ก

ทฤษฎีพัฒนาการคุณธรรมจริยธรรมของ Kohlberg (1964: 405) เป็นขั้นตอนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของแต่ละบุคคลโดยเชื่อว่าการบรรลุนิติภาวะทางคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลนั้นจะแสดงออกในทางการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม เนื่องจากเหตุผลเชิงจริยธรรมไม่ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ของสังคมใดสังคมหนึ่งโดยเฉพาะ โคลเบอร์กได้จำแนกพัฒนาการคุณธรรมจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับ มี 6 ขั้นที่ต่อเนื่องกันดังนี้

Kohlberg (1964: 405) ได้ศึกษาเหตุผลของคำตอบและจัดลำดับการพัฒนาจริยธรรมออกเป็นขั้นตอนต่าง ๆ รวมสามระดับ แต่ละระดับแบ่งเป็นสองขั้นตอน รวมมีระดับการพัฒนาจริยธรรมทั้งหมด 6 ขั้นตอน โดยเรียงลำดับตั้งแต่เด็กไปจนถึงระดับผู้ใหญ่ ดังนี้

**ระดับที่ 1** ระดับก่อนเกณฑ์ (Pre-conventional Level) เป็นระดับก่อนมีจริยธรรมอย่างมีเหตุมีผล หรือก่อนกฎเกณฑ์สังคม เด็กส่วนใหญ่ที่อยู่ในระดับนี้จะมีอายุต่ำกว่าเก้าปี การคิดเหตุผลทางจริยธรรมของเด็กยังอาศัยรูปธรรมและทัศนคติของแต่ละคน การคิดเหตุผลทางจริยธรรมที่เป็นนามธรรมได้จะต้องมีวัยและการพัฒนาทางสังคมและสติปัญญาที่สูงกว่า ระดับนี้เหตุผลทางจริยธรรมที่เป็นรูปธรรม คือ เหตุผลที่สามารถสังเกตเห็นได้หรือจับต้องได้ กฎระเบียบของสังคมที่เด็กในระดับนี้ยึดถือทั้งหมดมาจากคำสั่งสอนแนะนำของพ่อแม่หรือครู ทั้งนี้การพัฒนาจริยธรรมระดับนี้แบ่งออกเป็นสองขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนหลบหลีกการลงโทษ (Punishment and Obedience Orientation) เป็นขั้นการปรับตัวตามการถูกลงโทษหรือการยอมทำตาม เชื่อฟังตามคำสั่ง เด็กมีเหตุผลที่จะกระทำ ความดี เพราะไม่อยากถูกลงโทษ เด็กวัยนี้ (อายุสองถึงเจ็ดปี) จะยังไม่สนใจในความคิดเห็นของผู้อื่น

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนถือผลประโยชน์ของตน (Individualism) เป็นขั้นตอนที่ถือเอาผลประโยชน์ของตนเองเป็นใหญ่หรือเป็นหลัก เด็กในวัยนี้จะตัดสินใจเอาทางเลือกที่คิดว่าถูก และมีความเหมาะสมทางจริยธรรม โดยขึ้นอยู่กับความสนใจของเขา ในขั้นนี้พฤติกรรมที่ดั่งามถูกต้องตามเหตุผลของเด็กจะขึ้นอยู่กับรางวัลตอบแทนหรือคำชมเชย หรือสิ่งตอบแทนต่าง ๆ เช่น ขนม หรือ เงินที่ได้รับจากการกระทำ ในขั้นตอนนี้เด็กยังยึดตนเองเป็นใหญ่หรือเป็นศูนย์กลาง (Egocentrism or Egoistic Orientation) อยู่มาก ดังนั้นช่วงวัยนี้เด็กจะยังไม่สนใจพิจารณาเหตุผลของเด็กคนอื่นและเหตุผลทางจริยธรรมที่เด็กคนอื่นเห็นว่าดั่งามถูกต้อง อาจไม่ตรงหรือขัดกับเด็กคนอื่นก็ได้

**ระดับที่ 2** ระดับตามกฎเกณฑ์ (Conventional Level) เป็นระดับมีกฎเกณฑ์ทางสังคม คนหนุ่มสาวและผู้ใหญ่ในสังคมส่วนใหญ่ จะมีการพัฒนาจริยธรรมอยู่ในระดับนี้ มีเหตุผลของการตัดสินใจว่าจะอะไรที่เกี่ยข้องกับการเห็นชอบของผู้อื่นด้วย บุคคลที่อยู่ในการพัฒนาจริยธรรมระดับนี้เริ่มใช้กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสังคมมากขึ้นมากำหนดความถูกต้องและความดี ทั้งนี้เหตุผลทางจริยธรรมนี้แบ่งได้เป็นสองขั้นตอนคือ

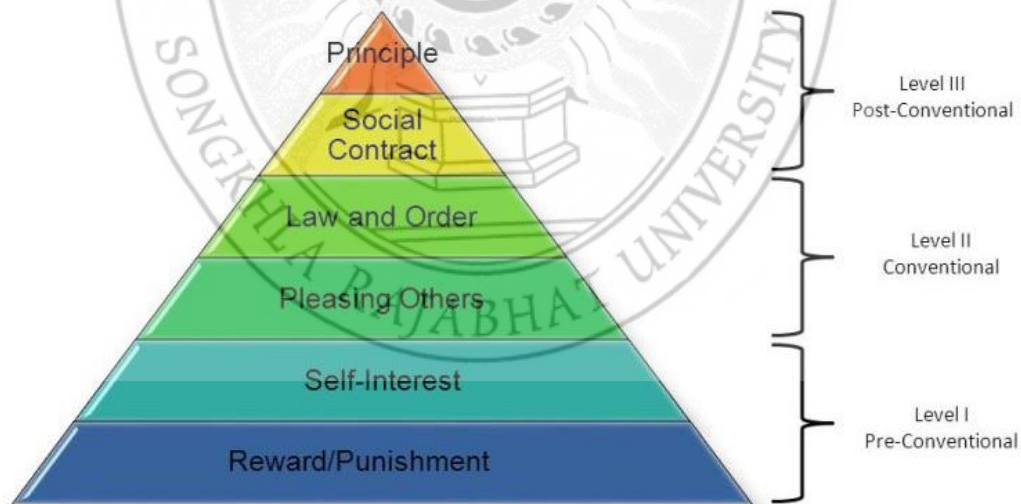
ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนคล้อยตามผู้อื่น (Mutual Interpersonal Normative Morality) เป็นระดับคล้อยตามความคาดหวังทางสังคม หรือการยอมรับของกลุ่ม ผู้ที่พัฒนาการทางจริยธรรมอยู่ในขั้นตอนนี้ (อายุ 10-13 ปี) ต้องการการยอมรับของกลุ่มว่าเป็นคนดี บุคคลในระดับนี้จะกระทำในสิ่งที่สังคมคาดหวัง ผู้ที่อยู่ในขั้นตอนนี้จะปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่งของเจ้าหน้าที่ ซึ่งทำให้เขามีพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม การกระทำที่ดีหรือไม่ดี ยังคำนึงถึงเจตนาด้วย เหตุผลในการที่เขาตัดสินใจว่าดีหรือถูกต้องจะพิจารณาจากการที่กลุ่มหรือสังคมเห็นว่าเขาเป็นคนดี

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นตอนทำตามระเบียบของสังคม (Law and Order Orientation) เป็นระดับการปรับตัวให้เข้ากับกฎหมายและระเบียบของสังคม ในขั้นนี้พฤติกรรมที่ดั่งามที่ถูกต้องขึ้นอยู่กับปฏิบัติตามระเบียบประเพณี การเคารพกฎหมาย หรือกฎเกณฑ์ที่สังคมกำหนดไว้หรือตั้งไว้เป็นสำคัญ (Social System and Conscience) บุคคลในระดับนี้จะมองสังคมอย่างเป็นระบบ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน เพื่อให้สถาบันของสังคมดำรงอยู่ต่อไป เช่น ชายไทยที่บวชเรียนระยะหนึ่ง ถือว่าเป็นการปฏิบัติตามดั่งาม มีน้อยรายมากที่บุคคลอาจหลีกเลี่ยงในการปฏิบัติตามกฎหมายเมื่อกฎหมายนั้น ขัดกับหน้าที่ทางสังคมและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำความดี

**ระดับที่ 3** ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Post Conventional Level) เป็นระดับเลยกฎเกณฑ์สังคม เป็นระดับพัฒนาการทางจริยธรรมที่มีวิจารณ์ญาณอย่างมีหลักการ ซึ่งเป็นพัฒนาการทางจริยธรรมในระดับสูงสุด มีผู้ใหญ่ที่พัฒนาทางจริยธรรมถึงระดับนี้จำนวนไม่มากนัก ทั้งนี้ผู้ที่มีพัฒนาการทางจริยธรรมอยู่ในระดับนี้ จะต้องไม่เห็นแก่ตัวเอง มีวิจารณ์ญาณในกฎเกณฑ์และจะต้องประพฤติตามหลักปฏิบัติของจริยธรรมเท่านั้น มีจิตสำนึกของตนเองในการรู้สึกผิดชอบชั่วดี ต้องมีพฤติกรรมที่ดั่งามบุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาจริยธรรม ปฏิบัติดี ปฏิบัติงามด้วยตนเองในลักษณะที่เป็นสากลนิยมได้แบ่งการพัฒนาจริยธรรมระดับนี้ออกเป็นสองขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 5 ขั้นตอนทำตามสัญญาของสังคม (Social Contract Orientation) เป็นการปรับตัวปฏิบัติตนตามสัญญาของสังคม บุคคลในขั้นนี้มีพฤติกรรมที่ถูกต้องดั่งาม ขึ้นอยู่กับระเบียบประเพณีและกฎเกณฑ์ของสังคมที่กำหนดไว้ มีจิตสำนึกที่จะปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของสังคมเป็นสำคัญ มีความเชื่อมั่นว่ากฎหมายเป็นหลักยึดให้ทำดี และจำเป็นต้องปฏิบัติตามแม้จะขัดกับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ มีความเข้าใจถึงเหตุผลในการทำสิ่งที่ถูกต้อง และปฏิบัติตามกฎหมายเพราะเข้าใจอย่างถ่องแท้ว่ากฎหมายตราขึ้นก็เพื่อสวัสดิภาพของประชาชนทั่วไป

ขั้นตอนที่ 6 ขั้นตอนยึดอุดมคติสากล (Universal Principles Underlying Moral Reasoning) เป็นขั้นการยึดถือคุณธรรมที่ได้รับการยอมรับเป็นคุณธรรมสากลหรือขั้นหลักการจริยธรรมสากล โดยเชื่อว่าความดีงามความถูกต้องที่เป็นสากลเป็นที่ยอมรับจากคนส่วนมากทั่วโลกและทุกสังคม การจัดลำดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลเบอร์ก ดังภาพ 2



ภาพ 2 พีระมิตของโคลเบอร์ก

ที่มา: <https://studiousguy.com/kohlberg-moral-development-theory/>

### 3.3 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมของดวงเดือน พันธุนาวิน

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมได้อธิบายความเกี่ยวข้องระหว่างลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมของบุคคล และทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมเป็นทฤษฎีที่เหมาะสมอย่างยิ่งที่จะใช้กับคนไทยในสังคมไทย เพราะผู้สร้างทฤษฎีได้ใช้ความรู้ประสบการณ์ผลงานวิจัยที่เป็นของตนเองและนักวิจัยอื่น ที่ทำกับคนไทยในสังคมไทยอย่างกว้างขวางเป็นระยะเวลากว่า 20 ปี โดยเสนอในชื่อทฤษฎี "ต้นไม้จริยธรรม" ทฤษฎีดังกล่าวได้นำเสนอเป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2526 และได้มีการพัฒนามาเป็นลำดับจนปัจจุบันเชื่อว่า เป็นทฤษฎีของไทยที่นำไปสู่การค้นคว้าวิจัยและการประยุกต์ เพื่อพัฒนาบุคคลและสังคมได้เป็นอย่างดี ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมเป็นทฤษฎีที่เสนอจิตลักษณะ 8 ประการ ที่อาจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดี เก่ง และมีสุข ของคนไทย ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานจากผลการวิจัย 12 เรื่อง และทฤษฎีนี้ได้รับการตรวจสอบ และมีผลการวิจัยที่สนับสนุนมาตลอดจนกระทั่งปัจจุบัน

ดวงเดือน พันธุนาวิน (2544: 2-4) ได้เสนอทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมที่อธิบายความเกี่ยวข้องระหว่างลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมของบุคคล ทฤษฎีนี้ถูกนำเสนออยู่ในรูปของต้นไม้ ได้แก่ส่วนที่เป็นราก ส่วนที่เป็นลำต้น และส่วนที่เป็นดอกและผลของผลไม้

ส่วนแรก คือ ราก ประกอบด้วยรากหลัก 3 ราก ซึ่งแทนจิตลักษณะพื้นฐานสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1) สุขภาพจิต หมายถึง ความวิตกกังวล ตื่นเต้น ไม่สบายใจของบุคคลอย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์

2) ความเฉลียวฉลาด หรือสติปัญญา หมายถึง การรู้การคิดในขั้นรูปธรรมหลายด้าน และการคิดในขั้นนามธรรม

3) ประสบการณ์ทางสังคม หมายถึง การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ และสามารถคาดหรือทำนายความรู้สึกของบุคคลอื่น จิตลักษณะทั้ง 3 ประการนี้จะ เป็นจิตลักษณะพื้นฐานของจิตลักษณะ 5 ตัว บนลำต้นและเป็นจิตลักษณะพื้นฐานของพฤติกรรมของบุคคล ในส่วนที่เป็นดอกและผลด้วย ดังนั้น บุคคลจะต้องมีจิตลักษณะทั้ง 3 ประการนี้ในปริมาณสูงเหมาะสมตามวัย จึงจะทำให้จิตลักษณะอีก 5 ตัว บนลำต้นพัฒนาได้อย่างดีและมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากด้วย

ส่วนที่สอง คือ ส่วนที่เป็นลำต้น อันเป็นผลจากจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ ประกอบด้วย จิตลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

1) ทศนคติค่านิยมและคุณธรรมที่ศนคติ หมายถึง การเห็นประโยชน์และโทษของสิ่งใดสิ่งหนึ่งความพอใจไม่พอใจต่อสิ่งนั้น และความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น ส่วนคุณธรรม หมายถึง สิ่งที่ส่วนรวมเห็นว่าดีงามส่วนใหญ่แล้วมักเกี่ยวข้องกับหลักทางศาสนา เช่น ความกตัญญู ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ เป็นต้น และค่านิยม หมายถึง สิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าสำคัญ เช่น ค่านิยมที่จะศึกษาต่อในระดับสูง ค่านิยมในการใช้สินค้าไทย ค่านิยมในด้านการรักษาสุขภาพ เป็นต้น

2) เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เจตนาของการกระทำที่ทำเพื่อส่วนรวมมากกว่า ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

3) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกลว่า สิ่งที่กำลังทำลงไปในปัจจุบันจะส่งผลอย่างไร ในปริมาณเท่าใด ต่อใคร ตลอดจนความสามารถอดเปรี้ยวไว้กินหวานได้

4) ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อว่าผลที่ตนกำลังได้รับอยู่เกิดจากการกระทำของตนเอง มิใช่เกิดจากโชค เคราะห์ ความบังเอิญหรือการควบคุมของคนอื่น เป็นความรู้สึกในการทำนวยได้ควบคุมได้ของบุคคล

5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมานะพยายามฝ่าฟันอุปสรรคในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ จิตลักษณะทั้ง 5 ประการนี้ เป็นสาเหตุของพฤติกรรมที่น่าปรารถนาที่เปรียบเสมือนดอกและผลบนต้นไม้ นอกจากนี้ ศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน พันธุมนาวิน ยังเสนอว่า ควรใช้จิตลักษณะทั้ง 5 ประการ บนลำดับต้นร่วมกับจิตลักษณะพื้นฐานที่ราก 3 ประการ ในการอธิบาย 8 ทำนวย และพัฒนาพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าจะต้องใช้จิตลักษณะเพียงตัวเดียวหรือน้อยตัวจะไม่ช่วยให้ให้นักวิจัยและนักพัฒนาเข้าใจการกระทำของบุคคลได้อย่างน่ามั่นใจ

ส่วนที่สาม คือ ส่วนของดอกและผล เป็นส่วนของพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง ซึ่งแสดงพฤติกรรมทำความดี ละเว้นความชั่ว ซึ่งเป็นพฤติกรรมของคนดีและพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของคนเก่ง พฤติกรรมของคนดีและเก่ง สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วนด้วยกัน คือ

1) พฤติกรรมของคนดีประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่

1.1) พฤติกรรมไม่เบียดเบียนตนเอง เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่เป็นการทำร้ายหรือทำลายตนเอง เช่น พฤติกรรมการดูแลสุขภาพของตนเอง พฤติกรรมการบริโภคสิ่งที่มีประโยชน์ไม่เต็มเหล้า ไม่สูบบุหรี่ ไม่ติดยาเสพติด พฤติกรรมไม่เล่นการพนัน เป็นต้น

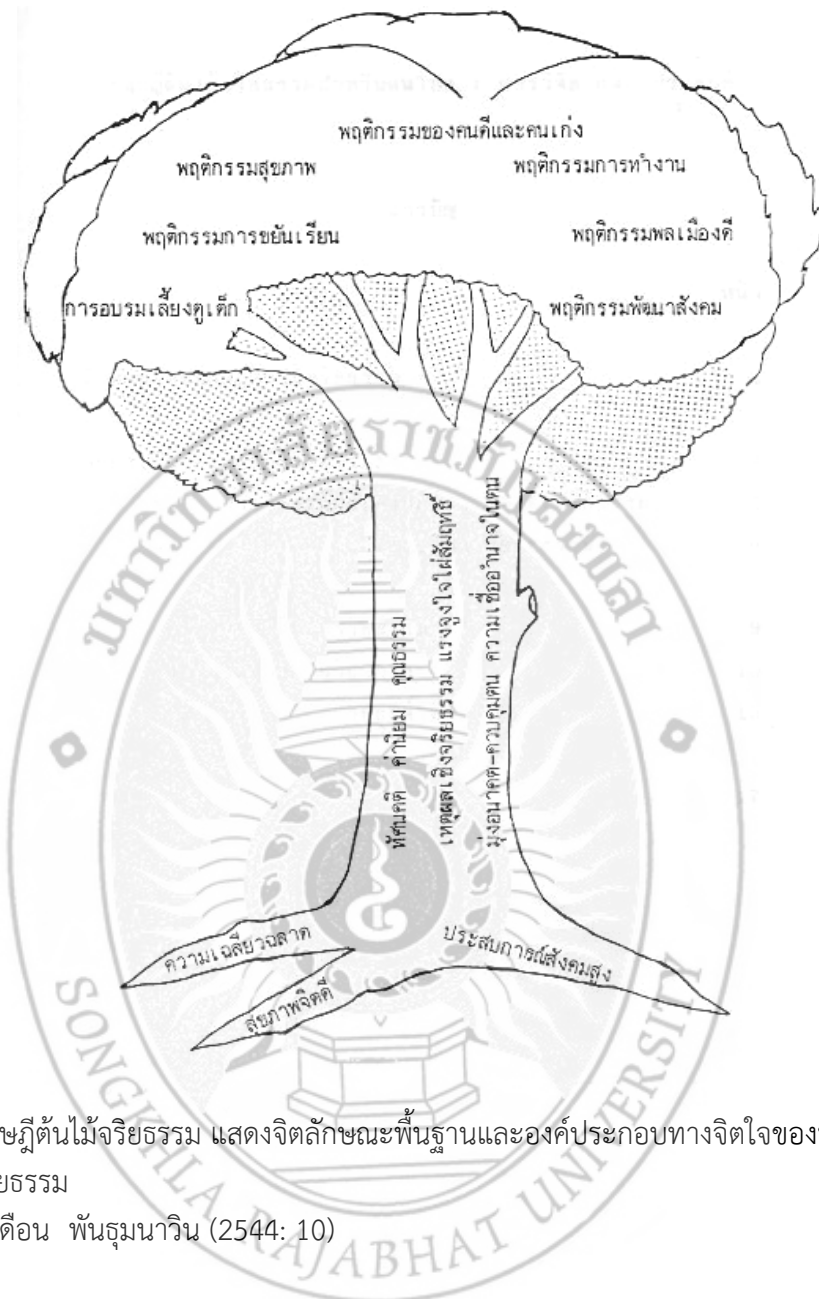
1.2) พฤติกรรมไม่เบียดเบียนผู้อื่น เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ทำร้าย ทำลายหรือทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน เช่น พฤติกรรมสุภาพบุรุษ ไม่ก้าวร้าว พฤติกรรมการจับซื้ออย่างมีมารยาท พฤติกรรมซื่อสัตย์ เป็นต้น

2) พฤติกรรมของคนดีและเก่ง ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่

2.1) พฤติกรรมรับผิดชอบ เช่น พฤติกรรมการเรียนรู้การทำงาน พฤติกรรมอบรมเลี้ยงดูเด็ก พฤติกรรมการปกครองของหัวหน้า พฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ และพฤติกรรมเคารพกฎหมาย เป็นต้น

2.2) พฤติกรรมพัฒนา ได้แก่ พฤติกรรมพัฒนาตนเอง เช่น พฤติกรรมใฝ่รู้ พฤติกรรมรักการอ่าน เป็นต้น พฤติกรรมพัฒนาผู้อื่น เช่น พฤติกรรมการสนับสนุนให้ผู้อื่นปลอดภัยในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นกัลยาณมิตร พฤติกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนป้องกันโรคเอดส์ เป็นต้น และพฤติกรรมพัฒนาสังคม เช่น พฤติกรรมอาสา เป็นต้น และทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะสามารถอธิบายได้ดังภาพ 3





ภาพ 3 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม แสดงจิตลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจของพฤติกรรมทางจริยธรรม

ที่มา: ดวงเดือน พันธุนาวิน (2544: 10)

จากการนำเสนอทฤษฎีทางจริยธรรมสามารถสรุปได้ว่า การที่บุคคลจะมีจริยธรรมนั้น จะเกิดขึ้นตามช่วงวัยที่เกิดจากการเรียนรู้จากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะในวัยเด็ก ซึ่งให้เกิดการหล่อหลอมบุคคลให้มีจริยธรรมที่เหมาะสมจะกลายเป็นผู้มีจริยธรรมที่สังคมต้องการ

#### 3.4 ทฤษฎีของความสามารถของตนเองของแบนดูรา

Bandura (1977) ได้ศึกษาค้นคว้าและพัฒนาทฤษฎีความสามารถตนเอง ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาชาวแคนาดา ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ตามแนวทฤษฎีของสกินเนอร์ (Skinner) ในระยะแรกจากนั้นพัฒนาเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Cognitive Theory) ในปี ค.ศ. 1962 ต่อมาในปี ค.ศ. 1977 แบนดูราได้ขยายเป็นทฤษฎีใหม่ คือทฤษฎีการรับรู้ความสามารถตนเอง (Self-efficacy Theory) (Bandura, 1977) องค์ประกอบความสามารถของตน แบนดูรา

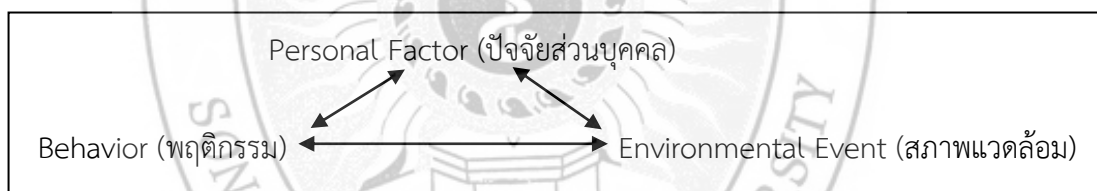
(Bandura, 1977) ได้สร้างแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตน และทำการหาความเที่ยงตรงของโครงสร้างด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการศึกษาของแบนดูร่าพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ

1) การรับรู้ความสามารถของตนทางการเรียนหรือทางวิชาการ (Academic Self-efficacy) ซึ่งรวมข้อวัดที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถต่อการจัดการเรียนรู้ของตนเอง จัดการกับการเรียนในวิชา และจัดการกับความคาดหวังทางการเรียนของตนเอง บิดา มารดา และครู

2) การรับรู้ความสามารถของตนทางสังคม (Social Self-efficacy) องค์ประกอบนี้เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อน การยืนหยัดในตนเอง และทำกิจกรรมในเวลาว่าง

3) การรับรู้ความสามารถในการกำกับตนเอง (Self-regulatory Efficacy) ซึ่งวัดจากข้อวัดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถที่จะอดทนต่อความกดดันจากเพื่อน และการรับมือกับเรื่องที่มีความเสี่ยงสูง

ตามแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมนั้นแบนดูร่ามีความเชื่อว่า พฤติกรรมของคนเราไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงเนื่องจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมแต่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีปัจจัยส่วนบุคคล (ปัญญาชีววิทยา และสิ่งภายในอื่น ๆ) ร่วมด้วยและการร่วมกันของปัจจัยส่วนบุคคลจะร่วมกันในลักษณะที่กำหนดการพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) กับปัจจัยด้านพฤติกรรมและสภาพแวดล้อม อธิบายได้ดังแผนภูมิต่อไปนี้



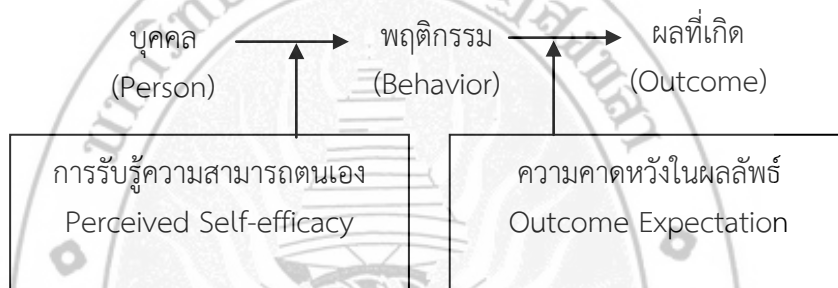
ภาพ 4 โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง 3 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นตัวกำหนดที่มีอิทธิพลเชิงเหตุผลซึ่งกันและกัน

ที่มา: Bandura (1977)

การที่ปัจจัยทั้ง 3 ทำหน้าที่กำหนดซึ่งกันและกันก็ไม่ได้หมายความว่าทั้ง 3 ปัจจัยนั้นจะมีอิทธิพลในการกำหนดกันและกันอย่างเท่าเทียมกัน บางปัจจัยอาจมีอิทธิพลมากกว่าอีกบางปัจจัย และอิทธิพลจากปัจจัยทั้ง 3 นั้นไม่ได้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน หากแต่ต้องอาศัยเวลาในการที่ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งจะส่งผลต่อการกำหนดปัจจัยอื่น ๆ (Bandura, 1977) จากแนวคิดที่กล่าวมา แบนดูร่าได้พัฒนามาเป็นทฤษฎีความสามารถตนเอง (Self-efficacy)

แบนดูร่ามีความเชื่อว่าการรับรู้ ความสามารถตนเองนั้นมีผลต่อการกระทำของบุคคล บุคคลอาจมีความสามารถไม่แตกต่างกัน แต่อาจมีพฤติกรรมที่มีคุณภาพที่แตกต่างกัน แม้แต่ในบุคคลเดียวกัน หากรับรู้ความสามารถตนเองในสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน ก็อาจแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกันได้เช่นกัน แบนดูร่าเห็นว่าความสามารถของคนเป็นเรื่องไม่ตายตัวแต่จะยืดหยุ่นตาม

สภาพการณ์ ดังนั้นสิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกจึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถตนเอง (Perceived Self-efficacy) โดยให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง คือ การที่บุคคล ตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ดังนั้นถ้าบุคคลเชื่อว่าตนเองมีความสามารถอย่างไรก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้น คนที่มีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถจะมีความอดทน อุทิศหาไม่ท้อถอย และจะประสบความสำเร็จ จากแนวคิดดังกล่าวนี้ แบนดูราได้พัฒนาและทดสอบทฤษฎีความสามารถตนเอง ( Self-efficacy Theory) โดยมีสมมติฐานของทฤษฎี คือ ถ้าบุคคลสามารถมีความคาดหวังหรือมีความเชื่อในความสามารถตนเอง โดยทราบว่าต้องทำอะไรบ้างและเมื่อทำแล้วได้ผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้ บุคคลนั้นก็จะปฏิบัติตาม (Evans, 1988) ดังกรอบโครงสร้างทฤษฎีต่อไปนี้



ภาพ 5 โครงสร้างของพฤติกรรมระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์  
ที่มา: Bandura (1977)

การรับรู้ความสามารถตนเองเป็นการตัดสินใจความสามารถของตนเองว่าจะสามารถทำงานได้ในระดับใดในขณะที่ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นเป็นการตัดสินใจว่าผลกรรมใดจะเกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรม ดังกล่าว การรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์นั้น มีความสัมพันธ์กันมากโดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้มีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ความคาดหวังในผลลัพธ์ สูง ต่ำ การรับรู้ความสามารถตนเอง สูง ต่ำ

		ความคาดหวังในผลลัพธ์	
		สูง	ต่ำ
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	สูง	มีแนวโน้มที่จะทำ แน่นอน	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ
	ต่ำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ แน่นอน

ภาพ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเอง และความคาดหวังในผลลัพธ์  
ที่มา: Bandura (1977)

จากแผนภูมิจะเห็นความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเองกับความคาดหวัง บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้นหรือถ้าบุคคลมีการรับรู้ ความสามารถตนเองจากแผนภูมิ จะเห็นความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเองกับความคาดหวังผลลัพธ์ ได้ว่าถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงและมีความคาดหวังในผลลัพธ์สูงด้วยเช่นกันบุคคลก็มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้นแน่นอน ในทางตรงข้ามถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถตนเองต่ำ และมีความคาดหวังในผลลัพธ์ต่ำด้วย บุคคลก็จะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจไม่กระทำพฤติกรรมนั้นหรือถ้าบุคคลมีการรับรู้ ความสามารถตนเองต่ำหรือความคาดหวังในผลลัพธ์ต่ำบุคคลจะตัดสินใจไม่กระทำ พฤติกรรมนั้นได้อีกเช่นกัน โดยสรุปทฤษฎีความสามารถตนเองมีหลักการมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ ทางสังคม เมื่อบุคคลมีทักษะที่จะปฏิบัติตัวอย่างเหมาะสมและมีกำลังเพียงพอ การรับรู้ความสามารถ ตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำนายหรือตัดสินใจว่า บุคคลจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและปฏิบัติตาม คำแนะนำอย่างต่อเนื่องต่อไป ดังนี้

ปัจจัยที่ทำให้บุคคลรับรู้ความสามารถของตน แบนดูราได้อธิบายถึงพฤติกรรมของบุคคล เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่เป็นเหตุเป็นผลกัน (Reciprocal Determinism) ระหว่างปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ ปัจจัยภายในตัวบุคคล (Internal Personal Factors) ปัจจัยด้านพฤติกรรม (Behavioral Factor) และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Factors)

Bandura (1977) กล่าวว่า “มนุษย์จะรับพฤติกรรมโดยอ้อมขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ การรับรู้ความสามารถของตน (Efficacy Expectation) หมายถึง ความมั่นใจของบุคคลว่าจะสามารถ แสดงพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นความคาดหวังที่เกิดขึ้นก่อนการกระทำพฤติกรรม และความคาดหวังในผลลัพธ์ (Outcome Expectations) หมายถึงการคาดคะเนของบุคคล ถ้าทำ พฤติกรรมนั้นแล้วจะนำไปสู่ผลลัพธ์ตามที่ตนคาดหวัง” เป็นการคาดหวังผลที่จะเกิดจากการกระทำ พฤติกรรมบุคคลจะกระทำพฤติกรรมหรือไม่ขึ้นอยู่กับความรู้ว่าตนเองมีความสามารถพอที่จะกระทำ พฤติกรรมนั้น และเมื่อกระทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้ผลตามที่ตนเองต้องการหรือไม่ โดยความคาดหวัง ว่าตนเองมีความสามารถพอที่จะกระทำพฤติกรรม มิติของการรับรู้ความสามารถของตนเอง มิติของ การรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคคลจะมีความแตกต่างกันในมิติ 3 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ระดับ ความยากง่ายของพฤติกรรม (Magnitude or Level) คือการตัดสินใจความสามารถในการกระทำพฤติกรรม ของบุคคลด้วยระดับความยากง่ายของกิจกรรมบุคคลที่เชื่อว่าสามารถกระทำกิจกรรมจะเลือกกระทำ และมีพฤติกรรมตามสถานการณ์นั้น มิติที่ 2 ระดับความมั่นใจหรือระดับความเข้มแข็ง (Strength) หมายถึงความเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นได้สำเร็จ เมื่อบุคคลมีความเชื่อว่า ตนเองจะกระทำกิจการได้สำเร็จ บุคคลจะมีความอดทนสูงถึงแม้ว่าจะมีความยุ่งยากหรือมีอุปสรรค มิติที่ 3 ความเป็นสากล (Generality) หมายถึง บุคคลมีความสามารถในการนำประสบการณ์ที่เคยปฏิบัติ หรือกิจกรรมที่คล้ายคลึงกันแล้วประสบความสำเร็จของตนเองมาเผชิญสถานการณ์ใหม่ ซึ่งบุคคลจะ ตัดสินใจความสามารถของตนเองบางสถานการณ์หรือบางกิจกรรมเท่านั้น วิธีการพัฒนาการรับรู้ ความสามารถของตนเอง การพัฒนาการรับรู้ความสามารถในบุคคลมีกระบวนการดังนี้

- 1) รูปแบบที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลคือพฤติกรรม การปฏิบัติความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก แบนดูรา (Bandura, 1977) ระบุว่า คนเราจะสร้างการรับรู้ความสามารถของ ตนเองต่อเรื่องใดนั้นเกิดจากการเรียนรู้ข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ การกระทำเพื่อผลสำเร็จของ

ตนเอง กิจกรรมที่บุคคลกระทำได้สำเร็จจะส่งผลให้บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ยิ่งถ้าสามารถกระทำสำเร็จได้หลาย ๆ ครั้งจะยิ่งสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดความพยายามในการกระทำกิจกรรมที่กำหนด แม้จะมีอุปสรรคก็ไม่ย่อท้อ

2) การสังเกตจากตัวแบบ (Modal) หรือการสังเกตประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious Experience) ที่ประสบความสำเร็จจะมีผลต่อการรับรู้ความสามารถของผู้สังเกต โดยเฉพาะตัวแบบ และสถานการณ์คล้ายคลึงกับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ผู้สังเกต เนื่องจากจะทำให้เขามีความพยายาม โดยไม่ย่อท้อ กระบวนการสังเกตตัวแบบมี 4 กระบวนการ คือ

2.1) กระบวนการตัดสินใจ (Attentional Process) บุคคลสามารถเรียนรู้จากการสังเกตอย่างแม่นยำถ้าเขาตั้งใจ องค์กรประกอบที่มีผลต่อความตั้งใจสังเกตจากตัวแบบ ตัวแบบต้องมีลักษณะเด่นชัดพฤติกรรมที่แสดงออกไม่ซับซ้อน เข้าใจง่าย มีคุณค่า นำไปใช้ประโยชน์จะทำให้ผู้สังเกตเกิดความพึงพอใจ นอกจากนี้ความสามารถของผู้สังเกตยังต้องมีความสามารถรับรู้ด้วยประสาทสัมผัส รวมถึง การเห็น การได้ยิน การรับรู้รส กลิ่นและสัมผัส รวมทั้งระดับของการรับรู้ ความสามารถทางปัญญา ระดับของการตื่นตัวและความพึงพอใจ

2.2) กระบวนการเก็บจำ (Retention Process) บุคคลจะจดจำลักษณะตัวแบบ แล้วแปลงข้อมูลจากตัวแบบในรูปของสัญลักษณ์และจัดโครงสร้างเพื่อให้จดจำง่าย บุคคลที่มีการเก็บจำ จะสามารถมีพฤติกรรมเลียนแบบภายหลังการสังเกตพฤติกรรมของตัวแบบผ่านไประยะเวลาหนึ่ง

2.3) กระบวนการทำ (Production Process) เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่ เกิดจากการแปลงสัญลักษณ์จากการเก็บจำ และได้ข้อมูลย้อนกลับจากการเปรียบเทียบการกระทำ กับภาพที่จดจำจากตัวแบบทำให้บุคคลมีการปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมเลียนแบบของตนจนเป็นที่พอใจ

2.4) กระบวนการจูงใจ (Motivational Process) พฤติกรรมเรียนรู้จากการสังเกต ตัวแบบจะขึ้นอยู่กับสิ่งล่อใจ ถ้าผลลัพธ์ที่เกิดจากการกระทำตามตัวแบบเป็นที่พอใจ สามารถหลีกเลี่ยง สิ่งที่ไม่พึงพอใจจะเกิดการเลียนแบบได้ในระดับสูง เนื่องจากบุคคลเกิดความคาดหวังในผลลัพธ์ที่ น่าพอใจ ตัวแบบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวแบบที่เป็นบุคคลจริง (Live Modeling) เป็นตัวแบบ ที่บุคคลมีโอกาสสังเกตและมีปฏิสัมพันธ์ได้ด้วย และตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic Modeling) เป็นตัวแบบผ่านสื่อ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือ การ์ตูนภาพพลิก ตัวแบบที่จะนำมาจะต้องมีลักษณะเด่น พฤติกรรมที่แสดงออกไม่ซับซ้อนมีคุณค่าในการนำมาใช้ประโยชน์มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ (Bandura, 1977)

3) การได้รับคำแนะนำหรือพูดชักจูงด้วยคำพูด (Verbal Persuasion) เป็นการใช่วิธีการพูดชักจูงจากบุคคลที่มีความสำคัญ หรือเป็นที่เคารพนับถือของบุคคลอื่น (Significant Persuasion) โดยที่บุคคลที่มีความสำคัญกล่าวถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคคลที่ต้องการให้ปรับเปลี่ยน พฤติกรรม ว่าเขาสามารถกระทำพฤติกรรมที่กำหนดนั้นได้ เป็นการพูดชักจูงให้เขามีความเชื่อใน ความสามารถของตนเอง เกิดกำลังใจและความพยายามที่จะกระทำให้สำเร็จ

4) สภาวะทางสรีระและอารมณ์ (Physiological and Affective States) การตัดสินใจ ความสามารถของบุคคลจะขึ้นอยู่กับสภาวะทางกายและอารมณ์เมื่อเผชิญกับความเครียดหรือสถานการณ์ ที่คุกคามจะมีผลต่อความรู้สึกในทางลบ มีความกลัว ความวิตกกังวลทำให้การรับรู้ความสามารถของ

ตนเองลดลง นอกจากนั้นยังเชื่อว่าความเมื่อยล้าตั้งเครียดเป็นผลมาจากความเชื่อว่าตนเองไม่มีความสามารถ

การประเมินความสามารถของตนเอง จากความหมายการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการตีความเฉพาะเจาะจงต่อพฤติกรรมภายใต้สถานการณ์หนึ่งมีวิธีการวัด 2 ประการ คือ

1) วิธีวัดโดยประเมินความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคคลในการกระทำหรือปฏิบัติพฤติกรรมเฉพาะอย่างได้สำเร็จหรือไม่

2) การวัดโดยการประเมินระดับความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะกระทำหรือปฏิบัติพฤติกรรมนั้น

การจัดการรับรู้ความสามารถของตนควรสะท้อนให้เห็นทั้ง 3 มิติ ได้แก่ การวัดระดับความยากง่ายของพฤติกรรม (Magnitude) มิติความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ (Strength) และความคาดหวังในความสามารถของตนที่จะนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น (Generality)

จะเห็นได้ว่า บุคคลจะรับเอาพฤติกรรมใดไว้ขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Efficacy Expectations) และความคาดหวังของผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ (Outcome Expectation) ซึ่งอธิบายได้ว่า ความมั่นใจที่จะสามารถแสดงพฤติกรรมของบุคคลจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ตนเองคาดหวัง ซึ่งเป็นการคาดหวังก่อนการมีพฤติกรรม

ดังนั้น การที่บุคคลมีตัวแบบที่ดีในด้านต่าง ๆ ก็จะไปสู่พฤติกรรมที่สังคมยอมรับ โดยเฉพาะพฤติกรรมทางจริยธรรมที่กล่าวในหัวข้อ 3.1-3.4 เพราะหากบุคคลได้ซึมซับเอาพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดีในการพัฒนาการทางจริยธรรมแต่ละขั้นก็จะทำให้สามารถเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมให้ผู้อื่นได้ โดยเฉพาะผู้นำที่ควรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงจะสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา

#### 4. ความหมายของภาวะผู้นำ

คำว่า “ภาวะผู้นำ” มีผู้เรียกแตกต่างกันไป เช่น ผู้นำ ความเป็นผู้นำ ภาวะการเป็นผู้นำ เป็นต้น ในส่วนที่เกี่ยวกับความหมายนั้น ปรากฏว่ามีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย กล่าวพอสังเขปได้ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554: 181) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้นชี้แนะ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย สอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวิ (2557: 76) และ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน (2557: 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้ผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และพัชรินทร์ สงครามศรี (2561: 11) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกหรือแต่งตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มหรือ

หัวหน้าหรือบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

รัตติกกรม จงวิศาล (2556: 14) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อ ความศรัทธา การยอมรับ ความพยายามอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และโชติ บดีรัฐ (2558: 176) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่หรือบารมีในการกำหนดหรือชักจูงใจให้กลุ่มสมาชิกทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมุท ข่านาญ (2557: 51) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามหรือสมาชิกในองค์กร ที่พฤติกรรมของผู้นำสามารถโน้มน้าว จูงใจหรือมีอิทธิพลต่อผู้ตามทำให้ผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการได้ เช่นเดียวกับ ผุสรรัตน์ ดอนสลิต (2561: 13) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกหรือกระบวนการที่ซึ่งมีอิทธิพลที่จะสามารถโน้มน้าวจูงใจให้บุคคลดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และสร้างแรงกระตุ้นผลักดันให้สมาชิกหรือบุคคลในองค์กรได้เกิดแรงบันดาลใจ และปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

นักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (Dubrin, 2006: 2)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มคน ในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นชั้นนำผลักดันให้บุคคลอื่นยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมายร่วมกัน

##### 5. ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ปัจจุบันสังคมไทยของเรากำลังต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและชาญฉลาด เพื่อที่จะนำพาประเทศชาติให้รอดพ้น ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตามกระแสโลกาภิวัตน์ เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเท่านั้นจึงจะสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรให้เจริญรุดหน้าได้ ดังนั้นจึงมีนักการศึกษาและผู้รู้หลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไว้หลายแนวทาง ดังนี้

ปัทมา แคนยุกต์ (2554: 11) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง รูปแบบของผู้นำที่ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่ายอำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้น เมื่อทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม เกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิถีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกผู้ตามให้เกิดความต้องการ

ในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิมนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561: 31) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรม และกระบวนการต่าง ๆ ที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความประพฤติ และการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมดังกล่าวเหล่านั้น เพื่อประโยชน์ขององค์การหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กล่าวถึงในประเด็นของการวิจัยอย่างชัดเจน ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่หยั่งลึกในรากฐานที่เน้นความเป็นเฉพาะตัวไม่เป็นระบบมองดังกล่าวถือว่าผู้นำเป็นผู้สำคัญที่สุด และเป็นบุคคลผู้ยิ่งใหญ่สำหรับผู้นำทางการศึกษาใช้ในการนำสถานศึกษาไปสู่ประสิทธิผล

กานุงพงศ์ ธนุสาร (2555) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม เป็นสมบัติภาวะผู้นำประพฤติปฏิบัติเป็นผู้มีศีลธรรม แบบอย่างที่ดีของผู้มีคุณธรรมแก่คนทั่วไป ควรมีทักษะเชิงเทคนิคและเชิงความรู้ความคิด โดยจะต้องมีความรู้เชิงวิชาชีพ ความสามารถในการบริหาร และการจัดการองค์การ มีความสามารถในการกำหนดนโยบายที่ดี มีทักษะในการมอบหมายงาน มีทักษะในการเรียนรู้และเข้าใจความรู้สึกของผู้ตามสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงานในการนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายและสังคมยอมรับ ในทำนองเดียวกัน กฤษณา เหลืองทอง (2556: 6) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่มีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่ดีต่อตนเอง ต่อนักเรียน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อองค์การ และต่อสถานศึกษาเพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม เช่นเดียวกับ ชุตินา รักษ์บางแหลม (2559: 47) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออก พฤติกรรม และกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงค่านิยมของตนเองและมีความกล้าหาญที่จะยึดค่านิยมหลัก เหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม เพื่อยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรม ของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย รวมถึงความสามารถในการจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ขององค์การหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2556: 122) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานผ่านการกระทำของบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และส่งเสริมความประพฤติเช่นนั้นต่อผู้ตามผ่านการสื่อสารแบบสองทางการเสริมแรง และการตัดสินใจ นอกจากนี้ เพ็ญศิริ สมเรื่อน (2560: 37) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตแสดงออกถึงความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ รวมถึงการแสดงออกถึง การตัดสินใจต่อปัญหา หรือการดำเนินงานด้วยความมีสติ จากจิตสำนึกของการมีคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับ เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560: 56) ที่ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในลักษณะการบริหารงานที่ดี แสดงออกผ่านการกระทำและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ทุกคนเห็นว่าตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความดี มีเหตุผล มีความชอบธรรม มุ่งประโยชน์และความสุขส่วนรวม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม และหนูไกร มาเชค (2559: 42) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความประพฤติและการสื่อสาร



เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง พฤติกรรมดังกล่าวประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดี 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม โดยพฤติกรรมการกระทำ ดังกล่าวนี้อาจมีผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

นอกจากนี้ Brown (2007: 149-152) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่มีคุณธรรมนั้นจะต้องมีความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ และความยุติธรรม ใช้การปฏิบัติที่มีกฎเกณฑ์ มีการกำหนดกรอบความประพฤติปฏิบัติที่ควรจะเป็นในที่ทำงานว่า ควรปฏิบัติอย่างไรจึงจะถูกต้อเหมาะสมและมองว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรม ซึ่งผู้จัดการเชิงคุณธรรมจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีจริยธรรม และไร้อจริยธรรมจะสร้างจริยธรรมที่เด่นชัดด้วยการสื่อสารถึงมาตรฐานเชิงจริยธรรมพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างเชิงจริยธรรม มีการให้รางวัล มีการลงโทษ และมีการเสริมสร้างหรือพัฒนาวินัยด้วย เพื่อให้ผู้ตามประพฤติอยู่ในกฎเกณฑ์ของคุณธรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะตนของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความซื่อสัตย์สุจริต แสดงออกถึงความไว้วางใจ ความยุติธรรม และเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ รวมถึงการแสดงออกถึงการตัดสินใจต่อปัญหาหรือการดำเนินงานด้วยความมีสติจากจิตสำนึกของการมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากคนภายในองค์การ

#### 6. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้เสนอคุณลักษณะ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่น่าสนใจ ทั้งที่มีคล้ายคลึงกันและที่แตกต่างกัน ดังนี้

วันดี กุ้เมือง (2554: 6) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำมีจริยธรรม หมายถึง เป็นแบบอย่างที่ดีโดยยึดหลักจริยธรรม ประกอบด้วย

- 1) มีความหนักแน่น
- 2) มีความยุติธรรม
- 3) มีความเสียสละ
- 4) มีความถนอมน้ำใจไม่เอารอดเอาเปรียบ
- 5) มีความรับผิดชอบ
- 6) เป็นผู้เสียสละตนให้สถานศึกษา

สุธาสิณี แม้นญาติ (2554: 14-15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 11 ตัว ได้แก่

- 1) ความผูกพันต่อองค์การ
- 2) ความยุติธรรม
- 3) การดูแลเอาใจใส่
- 4) การเสริมพลังอำนาจ
- 5) ความรับผิดชอบ

- 6) การสะท้อนคิด
- 7) วิสัยทัศน์
- 8) ความซื่อสัตย์
- 9) ความไว้วางใจ
- 10) การยึดหลักคุณธรรมและความดี
- 11) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ซัชชัย ไชยโย (2555: 42) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีจำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความซื่อสัตย์สุจริต
- 2) ยุติธรรม
- 3) รักษาความลับราชการ
- 4) มีความศรัทธา
- 5) สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
- 6) เมตตากรุณา
- 7) เป็นพลเมืองดี

สุเทพ ปาลสาร (2555: 9) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมหรือการแสดงออกด้านความประพฤติ การกระทำและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมดังกล่าว ประกอบด้วย

- 1) ความไว้วางใจ
- 2) ความรับผิดชอบ
- 3) ความเคารพ
- 4) ความเป็นพลเมืองดี
- 5) ความยุติธรรม

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556: 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถ และกระบวนการที่ปฏิสัมพันธ์ หรือวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคล ได้แก่

- 1) แรงบันดาลใจ
- 2) ความเคารพ
- 3) ยอมรับ
- 4) ความพยายาม

5) การอุทิศตัว ใช้ความสามารถอย่างดีที่สุดเพื่อให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย

ราชกิจจานุเบกษา (2556: 72-74) ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพทางการศึกษา พ.ศ. 2556 ประกอบด้วย 5 หมวด มีจำนวน 9 ข้อ

หมวด 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

หมวด 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

หมวด 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจ แก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้อง ดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

7) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่ เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

หมวด 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

หมวด 5 จรรยาบรรณต่อสังคม

9) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และ พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

หนูไกร มาเชค (2559: 50) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความไว้วางใจ (Trust)
- 2) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 3) ความเคารพ (Respect)
- 4) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)
- 5) ความยุติธรรม (Fairness)

London (1999: 169) ได้กล่าวว่า ความต้องการพื้นฐานทั่ว ๆ ไปในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมหรือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคนในองค์กร ประกอบด้วย

- 1) ความไว้วางใจ
- 2) ความเคารพ
- 3) ความรับผิดชอบ
- 4) ความเห็นอกเห็นใจและมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น
- 5) การรักษาระเบียบวินัยในตนเองในการรักษาความยุติธรรม
- 6) ความกล้าหาญพากเพียร

## 7) ความเป็นผู้ให้หรือความเป็นพลเมืองดี

Taylor (2002: 525-534) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมขณะทำการจัดลำดับประเด็นที่หยิบยกขึ้นมาขึ้นได้ทำการศึกษาปี 2000 เพื่อที่จะพิจารณาคุณลักษณะที่ประเมินโดยนักวิชาการ การศึกษาของฟลอริดาและจอร์เจียและเพื่อที่จะวางรากฐานการระบุมความรับผิดชอบ (Accountability) ให้มีขอบเขตที่สูงขึ้นในรัฐทั้งสองที่ได้มีผลต่อการตัดสินใจในส่วนของผู้นำนักการศึกษาทั้งหมด 214 คน ในตำแหน่งที่แตกต่างกันทั้งที่ทำงานในสถานศึกษาประถมศึกษาสถานศึกษามัธยมศึกษาและปลาย และระดับท้องถิ่นได้ถูกทำการสำรวจที่รวมไปถึงข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัว ที่พึงมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ พึงมีพฤติกรรมตามสถานการณ์และการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงล่วงหน้าในการตัดสินใจอันเนื่องมาจากโครงการการระบุมความรับผิดชอบของรัฐฟลอริดาและจอร์เจีย การค้นพบนี้ แสดงถึงการรับรู้ในแง่ของคุณลักษณะที่นักการศึกษาเชื่อว่ามีมีความสำคัญต่อตัวเขาเองและต่อผู้นำคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญคืออะไร ในการสำรวจผู้ตอบคำถามจะถูกถามให้เลือกจากบัญชี ทั้ง 15 คุณลักษณะมา 5 ลักษณะที่สำคัญที่สุดที่พวกเขามีหรือพึงมีตัวเลือก ได้แก่

- 1) ความยุติธรรม
- 2) ความเอาใจใส่
- 3) ความมีศีลธรรม
- 4) ความซื่อสัตย์
- 5) การเปิดเผย
- 6) ความไว้น้ำใจเชื่อใจ
- 7) ความคู่ควรแก่การไว้วางใจ
- 8) การเห็นอกเห็นใจคนอื่น
- 9) ความเคารพ
- 10) การมีศักยภาพ
- 11) ความเฉียบแหลม
- 12) ความแน่นอน
- 13) ความคิดสร้างสรรค์
- 14) การยึดถือหลักคุณธรรม
- 15) ความมีมนุษยธรรม

ผู้ตอบคำถามได้ระบุถึง 5 ใน 15 คุณลักษณะที่มีความสำคัญสองถึงสามเท่ามากกว่าคุณลักษณะอื่น ๆ และนี่ก็เป็นคุณลักษณะที่ถูกจัดลำดับจากที่ 1 ถึง 5 ซึ่งได้แก่

- 1) ความซื่อสัตย์
- 2) ความยุติธรรม
- 3) ความไว้น้ำใจเชื่อใจ
- 4) การมีศักยภาพ
- 5) การยึดถือหลักคุณธรรม

ส่วนความคู่ควรแก่การไว้วางใจ ความเคารพ และความเอาใจใส่ตามมาติด ๆ เป็นลำดับที่ 6, 7 และ 8 ตามลำดับและคุณลักษณะที่เหลือ (ความเห็นอกเห็นใจ ความแน่นอน ความมีศีลธรรม

ความเปิดเผย ความเยียบแหลม ความคิดสร้างสรรค์ และความมีมนุษยธรรม) ได้ถูกระบุว่ามีความสำคัญประมาณ 25% หรือน้อยกว่าในคุณลักษณะอื่นที่ทำการสำรวจ

คุณลักษณะทั้ง 15 ประการนั้นมีความสำคัญแก่บางคนและเป็นที่เด่นชัดว่า 8 ลำดับแรกนั้นเป็นคุณค่าทางจริยธรรมโดยนักการศึกษาในชั้นเรียนในโรงเรียนและในท้องถิ่น การที่จะพิจารณาว่าคุณลักษณะใดผู้นำที่นักการศึกษาในรัฐฟลอริดาและจอร์เจียนั้นมองว่าสำคัญ พวกเขาได้ตอบคำถาม 10 ข้อ ว่าไม่สำคัญ หรือสำคัญบางส่วน หรือสำคัญ และสำคัญมาก ผู้ตอบคำถามจะเลือกลำดับข้อสำหรับผู้นำเท่านั้น เพื่อที่จะตอบว่าสำคัญหรือสำคัญมากเป็นที่น่าแปลกใจที่มีข้อ 2 ข้อที่ถูกตอบว่าไม่สำคัญ ซึ่งบ่งบอกว่าการเคารพในความคิดและการตัดสินใจที่อิสระ ซึ่งต่างจากการทำงานร่วมกับทีมขนาดใหญ่ขึ้น การได้รับการแลกเปลี่ยนหรือผลประโยชน์เพื่อได้รับผลของสิ่งที่ต้องการนั้นถูกระบุว่ามีความสำคัญ และเป็นสิ่งที่ไม่สำคัญในข้อการเป็นผู้เล่นในทีมที่ดี ซึ่งเป็นข้อที่ตามติดมาเป็นสอง การอภิปรายถึงข้อเหล่านี้ได้แนะนำการสังเกตเห็นถึงการได้รับการแลกเปลี่ยนหรือผลประโยชน์เพื่อได้รับผลของสิ่งที่ต้องการ และการเป็นผู้เล่นในทีมที่ดีอาจจะได้รับการมองเป็นพฤติกรรมการให้ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าการตัดสินใจในผลประโยชน์ที่ดีที่สุดของนักเรียน ข้อทั้ง 8 ข้อ ข้างล่างนี้ถูกจัดให้อยู่ในลำดับที่เท่ากัน ว่ามีความสำคัญมากสำหรับผู้นำไม่เรียงตามลำดับ ได้แก่

- 1) ใช้การโน้มน้าวที่เป็นเหตุเป็นผล เมื่อมีการนำเสนอหรือป้องกันความคิด
- 2) มีการนำโดยใช้ตัวอย่าง
- 3) ซื่อสัตย์และคู่ควรที่จะได้รับการไว้วางใจ
- 4) ยึดมั่นในคุณธรรม
- 5) มีศักยภาพเชิงวิชาการและวิชาชีพ
- 6) ยุติธรรม
- 7) ใช้อำนาจในการช่วยโปรแกรมการศึกษามากกว่าเพื่อประโยชน์ส่วนตัว
- 8) ยอมรับผิดชอบในบทบาทของตน

เป็นที่น่าสนใจว่าคุณลักษณะที่จำเป็นมากสำหรับผู้นำที่สะท้อนคุณลักษณะที่ถูกระบุโดยผู้ตอบคำถามโดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งว่ามีหรือสำคัญที่จะต้องพึงมีความสอดคล้องในคำตอบนั้น พิสูจน์ว่านักวิชาการทุกคนได้มีคุณค่าทางพฤติกรรมที่มีจริยธรรมที่สูง และมุ่งไปในการทำสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียน โดยมีการทำเพื่อประโยชน์ตัวเอง โครงสร้างของความเป็นผู้นำจากข้อมูลนี้อาจจะรวมไปถึงคุณลักษณะของการมีศักยภาพการคู่ควรที่จะได้รับการไว้วางใจ ความยุติธรรมด้วยบทของพฤติกรรมทางวิชาชีพการเป็นผู้สื่อสารที่ดีกับบุคลากร และการสังเกตเห็นในการตัดสินใจที่ไม่นึกถึงประโยชน์ส่วนตัวถึงผลประโยชน์ที่ดีที่สุดของนักเรียน

Fullan (2003: 66) ได้กล่าวว่า เรื่องคุณธรรมที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่าความไว้วางใจในผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สัมพันธ์กับการพัฒนางานของครูและความไว้วางใจดังกล่าวมี 3 แบบ ได้แก่

- 1) ความไว้วางใจในความรู้ความสามารถ
- 2) ความไว้วางใจในสิ่งที่พูดหรือสิ่งที่สัญญาไว้
- 3) ความไว้วางใจในเรื่องการสื่อสาร

Hester (2003: 75) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นการแสดงออกในด้านพฤติกรรม การปฏิบัติและคุณลักษณะของผู้นำโดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องคำนึงถึง ดังนี้

- 1) การกำหนดเป้าหมาย
- 2) ความไว้วางใจ
- 3) ความเคารพ
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความเอื้ออาทร
- 6) ความยุติธรรม
- 7) ยึดหลักการจูงใจ
- 8) หลักความร่วมมือ
- 9) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 10) ความเป็นพลเมืองดี

Northouse (2003: 310-316) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่จำเป็นพบว่าผู้นำ โดยทั่วไปจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นการสร้างความศรัทธา เชื่อมั่น เป็นพลังในการผลักดัน ให้บุคลากรทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นเลิศและเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ควรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หลักการหรือคุณลักษณะ ดังนี้

1) การให้ความเคารพผู้อื่น (Respect Others) หมายถึง ผู้นำจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ตาม ได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการของเขาที่จะผลักดันให้เขาปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย ให้เกียรติ ผู้ตาม เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยความเสมอภาค การได้รับการยอมรับนับถือ จากผู้ตาม

2) การบริการผู้อื่น (Serve Others) หมายถึง ผู้นำต้องรู้จักการบริการผู้ตามในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการสนับสนุนจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย การดูแลด้านสุขภาพ การดูแลด้านสวัสดิการต่าง ๆ

3) การแสดงถึงความเที่ยงธรรม (Show Justice) หมายถึง ผู้นำจะต้องแสดงในเห็นถึงความเที่ยงธรรม ความยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง ทำให้ทุกคนในองค์กร เกิดความเชื่อมั่น โดยการแสดงความโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้ในการบริหารงาน เช่น การเงิน สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

4) การยืนหยัดต่อความซื่อสัตย์ (Manifest Honesty) หมายถึง ผู้นำจะต้องดำรงตนด้วยความซื่อสัตย์ ไม่แสดงความโลภอยากได้ของผู้อื่น ไม่ทุจริต และปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี

5) การสรรสร้างความเป็นทีมงาน (Team Building) หมายถึง ผู้นำจะต้องพยายามหาโอกาสสร้างสรรค์การทำงานร่วมกับทีมงานในองค์กร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย โดยมีการตกลงกัน หรือกำหนดเป้าหมายร่วมกันและทำงานให้สำเร็จด้วยกันซึ่งต้องคำนึงถึงความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม ไม่กดขี่ทีมงานจนขาดความใส่ใจความรู้สึก ไม่ปล่อยปละละเลยในเรื่องการทำงานเป็นทีมจนงาน ด้อยประสิทธิภาพ มีการติดตามดูแลทีมงานให้เหมาะสม ไม่ตึงหรือหย่อนเกินไป พัฒนาทีมงานให้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Kenneth (2005: 1) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เริ่มที่วิธีการเรียนรู้ของผู้นำ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่อยู่รอบตัว จริยธรรมในองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเขากล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ (Effective) ประสิทธิภาพ (Efficient) และความเป็นเลิศ (Excellent) จะต้องทำความเข้าใจและพัฒนาองค์ประกอบทั้ง 4 ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่

- 1) วัตถุประสงค์
- 2) ความรู้
- 3) อำนาจ
- 4) ความไว้วางใจ

Brown (2007: 141) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือเป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรม ซึ่งผู้จัดการเชิงคุณธรรมจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีจริยธรรมและไร้จริยธรรม โดยพฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรมและคุณลักษณะในตัวผู้นำนั้นจะต้องแสดงออกถึง

- 1) ความไว้วางใจ
- 2) มีความยุติธรรม
- 3) มีความเคารพ
- 4) ยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ
- 5) การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงาน
- 6) ความเป็นพลเมืองดี

Berghofer (2008) ได้กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 จะมีสัญญาณใหม่สำหรับการปกครอง การควบคุมบังคับบัญชา เช่น จะต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันมากขึ้น วัฒนธรรมและเศรษฐกิจจะถูกผสมผสานเข้ากัน และกล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าประกอบด้วย

- 1) การเป็นผู้มีความไว้วางใจ
- 2) การสื่อสารเชิงจริยธรรม
- 3) มีการสร้างสัมพันธ์เชื่อมต่อกัน
- 4) เห็นความสำคัญของคนอื่น
- 5) มีความอดทนอดกลั้น
- 6) การให้ความยุติธรรมกับผู้เกี่ยวข้อง

Wayne State College (2008) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นการนำมารวมกัน ระหว่างการตัดสินใจเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม โดยผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องคำนึงถึง

- 1) เป้าหมายขององค์กรหรือวัตถุประสงค์
- 2) การให้ความเคารพตนเอง
- 3) มีความอดทนอดกลั้น
- 4) เชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเอง

Henry (2009: 48) ได้กล่าวว่า ภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมคือ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสำคัญของจริยธรรมสองอย่าง คือ การมีมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติตามและการมี

ความกล้าที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานและรูปแบบความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีคุณสมบัติ 6 อย่าง ได้แก่

- 1) เน้นวัตถุประสงค์หรือการส่งเสริมให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์
- 2) มีความกล้าที่จะพิสูจน์ความเชื่อมั่นหรือการกระทำผิด
- 3) พัฒนาบุคคลทั้งระบบ
- 4) การมอบอำนาจ
- 5) มีการวางแผนที่ต่อเนื่อง
- 6) มีความฉลาดทางอารมณ์

Mowbray (2009) ได้กล่าวว่า แบบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม “4 S Model of Ethical Leadership” ซึ่งในโมเดลนี้จะมี 4 ส่วนที่กล่าวถึง การแสดงออกหรือการประพฤติที่มีจริยธรรมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ ลักษณะหรือสถานะของตนเอง (Status) ซึ่งจะต้องคำนึงถึง

- 1) ความรับผิดชอบ
- 2) ความไว้วางใจของทีมงาน
- 3) มีการให้บริการ
- 4) คำนึงถึงสังคม

Zinsmeister (2009) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะต้องเป็นผู้มีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีคุณภาพและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้นำจริยธรรมจะต้องคำนึงถึงผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นอย่างเหมาะสมก่อนคำนึงถึงบุคคลหรือสิ่งอื่น ๆ มีเจตคติพฤติกรรมและการปฏิบัติเขาเชื่อว่า ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีเจตคติ พฤติกรรมและการปฏิบัติที่สำคัญอย่างน้อย 5 ประการ คือ

- 1) การมีความเคารพ
- 2) เป็นผู้ก่อให้เกิดความไว้วางใจ
- 3) เป็นผู้มีการมองในแง่ดี
- 4) เป็นผู้มีความตั้งใจสูงเป้าหมาย
- 5) เป็นผู้มีความใส่ใจการบริการ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Northouse (2003: 310-316) ในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เนื่องจากมีความครอบคลุมองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างรอบด้าน คือ การให้ความเคารพผู้อื่น การบริการผู้อื่น การแสดงถึงความเที่ยงธรรม การยืนหยัดต่อความซื่อสัตย์ และการสรรสร้างความเป็นทีมงาน เพื่อความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจการเมือง สังคม การศึกษาและวัฒนธรรมในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ซึ่งสถานศึกษาจะดำรงอยู่ได้ต้องมีการปรับตัวและบูรณาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบริการให้เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน



## ประสิทธิผลของสถานศึกษา

### 1. ความหมายประสิทธิผลขององค์กร

มีผู้ให้คำนิยามไว้หลากหลายขึ้นอยู่กับลักษณะองค์กรและมุมมองของนักวิชาการ แต่ส่วนมากแล้วจะมุ่งผลสำเร็จของงานหรือการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ติน ปรัชญพฤทธิ (2552: 130) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ระดับที่คนงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด สอดคล้องกับ ปริณ บุญฉวย (2556: 14) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ระดับความสามารถขององค์กร ในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร ที่องค์กรนั้นกำหนดขึ้น ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะบ่งชี้ถึงความสามารถในการอยู่รอดขององค์กร ในทำนองเดียวกัน พิทยา บรรณวัฒนา (2552: 176) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผลองค์กรเป็นเรื่องของการพิจารณาว่า องค์กรประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ ตั้งไว้สำหรับคำว่าเป้าหมายขององค์กรนั้น หมายถึง สภาพการณ์ที่องค์กรปรารถนาให้บังเกิดขึ้น และได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์กรที่มีประสิทธิผล หมายถึง องค์กรที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมาย (Goals) ที่ตั้งใจไว้ประสิทธิผลจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จของ องค์กรในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ องค์กรที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์กร ที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย เช่นเดียวกับ ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559: 19) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานโดยใช้ทรัพยากร ต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

สุพจน์ ทรายแก้ว (2555: 16) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ประสิทธิผลทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กรมีความหมายครอบคลุมทั้งผลการดำเนินงานที่สนอง วัตถุประสงค์ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ยังครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า และใช้วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมซึ่งก็คือรวมถึงประสิทธิภาคนั้นเอง และปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลขององค์กรควรพิจารณา 3 ส่วนประกอบกันตามลำดับของประสิทธิผล กล่าวคือ

1) ประสิทธิผลระดับบุคคล คือ ความตระหนักในผลการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคล ในองค์กร ซึ่งอาจพิจารณาได้จากการประเมินประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน การได้รับค่าจ้าง เพิ่มขึ้น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณจากองค์กร โดยปัจจัย ที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิผลได้แก่ ความสามารถของบุคคล ทักษะ ความรู้ ทัศนคติ แรงจูงใจ และ ความเครียด

2) ประสิทธิผลระดับกลุ่ม ถือได้ว่ามีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กรเนื่องจากกลุ่ม คือ การรวมตัวกันอย่างง่าย ๆ ของพนักงานในองค์กร โดยกลุ่มที่มีประสิทธิผลนั้นจะมีรูปแบบ ความสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่น เข้มแข็ง และได้รับการสนับสนุนจากพนักงานในองค์กรมากกว่า กลุ่มทั่ว ๆ ไปในองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลระดับกลุ่ม คือ การประสานงานภาวะผู้นำ โครงสร้างของกลุ่ม สถานภาพของกลุ่ม และบทบาทของกลุ่ม

3) ประสิทธิผลระดับองค์กร ประกอบด้วยประสิทธิผลระดับบุคคล และประสิทธิผล ระดับกลุ่ม กล่าวคือ ประสิทธิผลของกลุ่มจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลระดับบุคคล ในขณะที่ประสิทธิผล ขององค์กรจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลระดับบุคคลและกลุ่ม โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวขึ้นอยู่กับสภาพ

ขององค์กร เช่น ลักษณะงานขององค์กร เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในองค์กร เป็นต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรได้แก่ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ ทางเลือกโครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการต่างประเทศ เช่น Chein (1970: 118) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์กรในการปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) การที่จะอยู่รอด (Survival) และการสร้างความเติบโต (Growth) ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใด ๆ และ Georgopoulos and Tanenbaum (1975: 53) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง 1) เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร 2) หนทางหรือเครื่องมือ (Means) ซึ่งองค์กรใช้ในการรักษาไว้ซึ่งความเป็นองค์กรและเป้าหมายให้ได้ สำหรับเป้าหมายสำคัญขององค์กรทั่ว ๆ ไปนั้นมีดังนี้ คือ (1) ผลผลิตสูง (Output) สามารถบรรลุถึงจุดหมายที่ตั้งไว้ไม่ว่าจะโดยปริมาณหรือคุณภาพ (2) ความสามารถที่จะปรับตัวเข้าได้กับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยไม่เสียความมั่นคง และ 3) รักษาไว้ซึ่งทรัพยากร ทั้งมนุษย์และวัสดุอุปกรณ์

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ระดับความสามารถของบุคคลภายในองค์กรที่สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือการบรรลุเป้าหมายที่องค์กรที่กำหนดไว้

## 2. ความหมายของประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ประสิทธิภาพของสถานศึกษานั้นเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่า การบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงานมีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์ สำหรับประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา และมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิภาพของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

วรนารถ แสงมณี (2553: 92) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่บรรลุเป้าหมายรวมถึงการค้นคว้าวิจัยและประสบการณ์ของผู้บริหาร ซึ่งสามารถดูความสำเร็จได้จากความอยู่รอดและความเจริญเติบโตของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวิ (2554: 203) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาได้ดำเนินการใด ๆ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และนันทกร อรุณโน (2559: 26) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาที่บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การจัดการศึกษาที่ทำให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้และความพึงพอใจ ความสามารถในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากรในการนำไปสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ความมีประสิทธิภาพในการทำงาน การปรับตัวขององค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ความยืดหยุ่นในการดำเนินการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

วรรณภา มโนหาญ (2555: 33) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาในการปฏิบัติงานรวมกัน โดยอาศัยหลักการในการดำเนินการให้งานบรรลุเป้าหมายของงานที่วางไว้ โดยความสามารถในการปรับตัว

ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ กนกทิพย์ ดอกกลัดดา (2560: 23) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ในการดำเนินการที่เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณของสถานศึกษา เช่น สามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน

กมลพรรณ พึ่งดวง (2560: 84) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเกิดจากความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารในการเพิ่มคุณภาพการผลิตนักเรียน และคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มากขึ้นจากการใช้ทรัพยากรที่น้อยลงหรือคงที่ ทั้งยังสานความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกให้มีส่วนร่วมในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความรู้ และทักษะของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีเอกภาพ ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในงาน ความใส่ใจในงาน การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน และคุณภาพโดยทั่วไป สอดคล้องกับ ณธิดา โกรทินธาคม (2560: 42) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งรวมถึงความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ในทำนองเดียวกัน ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560: 18) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึงความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และขวัญพิชชา มีแก้ว (2562: 29) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึงการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษาโดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การที่สถานศึกษาได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ นริศรา มุสวรรณ (2561: 51) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ดัชนีชี้วัดความสำเร็จในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ความผูกพันต่อสถานศึกษา ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของครู ทักษะการบริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

นักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จ ได้แก่ การจัดการอาคารสถานที่ ภาวะผู้นำ ความมีเสถียรภาพของบุคลากร การจัดระบบหลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร การจัดการเวลาเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุด ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ การมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากผู้ปกครอง การวางแผนร่วมกัน ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเป้าหมาย และความคาดหวังร่วมกันที่ชัดเจน และความมีระเบียบวินัย (Austin and Reynolds, 1990: 167-178) และ Hoy and Miskel (2008: 51) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะ

ผู้มาเป็นศูนย์รวมในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ เป็นผลทำให้การดำเนินการของสถานศึกษามีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาจนบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่สถานศึกษาวางเอาไว้ โดยอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนของผู้ปกครองการวางแผนร่วมกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเป้าหมาย และความคาดหวังที่ชัดเจน

### 3. แนวคิด และทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษา

การศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด และทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นมีผู้ศึกษามากมายได้สรุปแนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2556: 146) ได้กำหนดวิธีการประเมินประสิทธิผลขององค์การตามแนวทางต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 5 ตัวแบบ ดังนี้

1) ตัวแบบการบรรลุเป้าหมาย เป็นการมองว่าองค์การนั้นเป็นอิสระ โดยมุ่งการดำเนินงานเพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป้าหมายนั้นต้องมีความชัดเจนมีจำนวนไม่มากจึงสามารถจัดการได้และสามารถวัดได้ มีการสื่อสารในองค์การให้เข้าใจและเห็นชอบร่วมกันในเป้าหมายขององค์การ

2) ตัวแบบระบบ เป็นการมองว่าองค์การนั้นประกอบด้วยระบบย่อย ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันสอดคล้องกับทฤษฎีระบบเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนพลังงานกับสภาพแวดล้อมภายนอก มีจุดมุ่งหมายเพื่อความอยู่รอด และอยู่ได้ด้วยการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม การประเมินประสิทธิผล หรือผลการดำเนินงานขององค์การขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างสิ่งแวดล้อมกับองค์การและระหว่างระบบต่าง ๆ ภายในองค์การ

3) ตัวแบบการตอบสนองผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นการมองว่าองค์การนั้นเป็นพื้นที่ทางการเมืองมีการแข่งขันกันเพื่อควบคุมทรัพยากร ดังนั้น ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการตอบสนองความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์การ

4) ตัวแบบกรอบค่านิยมต่างกัน เป็นการมองว่าไม่มีเกณฑ์ใดที่ดีที่สุดที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การได้ เกณฑ์การประเมินผลจึงขึ้นอยู่กับผู้ประเมินว่าจะมีความเห็นว่าเกณฑ์ใดที่สำคัญที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด

5) ตัวแบบดุลยภาพ เป็นแนวความคิดการวัดผลการปฏิบัติงานในองค์การว่าสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์การหรือไม่เพียงไร โดยให้เห็นภาพรวมของการดำเนินงานขององค์การประกอบด้วย ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน ด้านการเรียนรู้ และการเติบโต

ภารดี อนันต์นาวิ (2554: 210-211) ได้กำหนดวิธีในการประเมินประสิทธิผลขององค์การไว้ 4 วิธี ได้แก่

1) วิธีการบรรลุเป้าหมาย เป็นวิธีที่สร้างขึ้นมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเฉพาะระดับที่กำหนดเป็นการเน้นที่ผลมากกว่าวิธีการดำเนินการ แนวคิดของวิธีการนี้ คือ องค์การจะต้องมีเป้าหมายที่แน่นอนเป้าหมายต้องมีความชัดเจนเข้าใจตรงกัน เป้าหมายต้องไม่มากเกินไป เป็นเป้าหมายที่มีความเห็น

สอดคล้องกัน วัดความก้าวหน้าของเป้าหมายได้ ซึ่งแนวคิดเหล่านี้ควรทำให้เป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติการที่เป็นเป้าหมายเฉพาะขององค์การเพื่อให้เข้าใจตรงกันและสามารถวัดได้

2) วิธีการเชิงระบบ เป็นวิธีการที่องค์การต้องมีปัจจัยนำเข้า (Input) มีกระบวนการ (Process) และมีผลผลิต (Output) ต้องรักษาเสถียรภาพและสมดุล ดังนั้น แนวทางเชิงระบบ คือ ความสามารถขององค์การในการจัดการทรัพยากร การรักษาเสถียรภาพและสมดุลของระบบภายในองค์การและการปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก แนวทางเชิงระบบเน้นที่วิธีการมากกว่าผลผลิตมีข้อดี คือ ทำให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพึ่งพากันและกันของระบบย่อย ๆ ภายในองค์การจนทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้

3) วิธีการเชิงกลยุทธ์ วิธีการนี้เป็นการศึกษาประสิทธิผลขององค์การแนวใหม่ โดยมององค์การในฐานะที่เป็นระบบภายใต้สภาพแวดล้อม ซึ่งต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการความพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุนองค์การให้มีความอยู่รอด ประสิทธิผลขององค์การตามแนวทางนี้ก็คือ ระดับความสามารถขององค์การในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมขององค์การ

4) วิธีการแข่งขัน วิธีการนี้เป็นการบูรณาการการศึกษาประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งขึ้นอยู่กับค่านิยม ความชอบ และความสนใจของผู้ประเมินจึงเป็นเกณฑ์ที่ดีที่สุด การประเมินประสิทธิผลตามแนวทางนี้คาดว่าจะทำให้การประเมินประสิทธิผลขององค์การมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

Campbell (1977: 108-111) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การได้จาก 4 ตัวแปร คือ

1) ความมั่นคง ในการวัดความมั่นคงของการองค์การ หมายถึง การวัดความสามารถขององค์การในการรักษาโครงสร้างขององค์การไว้ ตัวแปรนี้สัมพันธ์โดยตรงกับปัจจัยด้านตัวแปรป้อนและกระบวนการในทฤษฎีระบบ การรักษาไว้ซึ่งสภาพและการพัฒนาโครงสร้างรวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง การได้มาซึ่งทรัพยากร การใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และการรักษาระเบียบกิจกรรมทั้งหมดนี้มุ่งไปสู่การสร้างองค์การซึ่งสามารถควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การได้สำเร็จ

2) ความผสมผสาน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง การวัดความสามารถขององค์การในการหลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างสมาชิกขององค์การ วิธีการเบื้องต้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวก็คือการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเพิ่มความมีสัมพันธ์ต่อกันระหว่างสมาชิก แนวคิดนี้เทียบได้กับ แนวคิดของ Price เกี่ยวกับการปฏิบัติตามและได้รับการตีความไปในแง่ของทฤษฎีระบบเช่นเดียวกัน การสร้างและการรักษาไว้ซึ่งข้อกำหนดเกี่ยวกับพฤติกรรมซึ่งควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นกิจกรรมสำคัญซึ่งสัมพันธ์ทั้งการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการปฏิบัติตาม

3) ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับบุคคลและความปรารถนาของสมาชิกที่จะคงมีส่วนร่วมต่อไป แนวความคิดดังกล่าวคล้ายคลึงกับแนวคิดด้านขวัญและความพึงพอใจและเกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมในการสนองตอบความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

4) ความสำเร็จ หมายถึง ผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์การ ซึ่งคล้ายคลึงกับคำว่าความสามารถในการผลิต และคำว่าการผลิตผลผลิต นอกจากนี้ยังใกล้เคียงกับแนวคิดของ Price ว่าประสิทธิผล หมายถึง ความมั่งคั่งของการบรรลุเป้าหมาย แต่ Campbell เน้นว่าประสิทธิผล

ในปัจจุบันด้านเดียวคือ ผลผลิต อย่างไรก็ตามแนวคิดที่ว่าประสิทธิผล ประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ นั้นสอดคล้องกับแนวคิดในทฤษฎีระบบมากกว่า

Caldwell and Spinks (1990: 108) ได้กล่าวและอธิบายถึงเกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนประกอบด้วย 6 ด้าน จำนวน 43 รายการ ซึ่งถือว่าเป็น เกณฑ์ “แบบอุดมคติ” (Ideal Type) คือ แม้แต่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงอาจจะมีไม่ครบทุกรายการ แต่ก็มีประโยชน์ที่จะใช้วัดความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ มีรายการ ดังนี้

1) ด้านหลักสูตร ประกอบด้วย มีจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่ชัดเจน มีแผนงานที่ได้รับการวางแผนไว้อย่างสมดุลและเป็นระบบ สามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนในสถานศึกษาได้ มีแผนงานพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ต้องการและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียนในระดับสูง

2) ด้านการตัดสินใจ ประกอบด้วย บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาโยบายสถานศึกษาในระดับสูง คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับสถานศึกษาในระดับสูง ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับสถานศึกษาในระดับสูง

3) ด้านทรัพยากร ประกอบด้วย สถานศึกษามีทรัพยากรอย่างเพียงพอที่จะช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษามีครูที่มีความสามารถและแรงจูงใจ

4) ด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ความสามารถในการกำหนดหน้าที่และทรัพยากรผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การจัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา การตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู การใส่ใจต่อการพัฒนาวิชาชีพของครู การกระตุ้นครูเกี่ยวข้องกับ การวางแผนพัฒนาวิชาชีพและใช้ครูที่มีทักษะ การตระหนักถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในโรงเรียนระดับสูง การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อหน่วยงานอื่น ชุมชน ครูและนักเรียน มีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น มีความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลง จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูอยู่ในระดับสูง ตรวจสอบแผนงาน และวัดความก้าวหน้าตามจุดหมาย

5) ด้านบรรยากาศ ประกอบด้วย สถานศึกษากำหนดค่านิยมที่สำคัญ ผู้บริหาร ครู นักเรียน แสดงความผูกพันและจงรักภักดีต่อจุดหมาย และค่านิยมของสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ ให้ตื่นเต้นและท้าทายต่อครูและนักเรียน มีบรรยากาศยอมรับและเชื่อถือกันของครูและนักเรียน มีบรรยากาศความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดในสถานศึกษา มีความคาดหวังในสถานศึกษาว่า นักเรียนทุกคนจะทำดี ผู้บริหาร ครู และนักเรียน มีความคาดหวังความสำเร็จในระดับสูง นักเรียนมีการยอมรับนับถือ และความเป็นเจ้าของผู้อื่น จัดให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา มีความเป็นระเบียบวินัยที่ดีในสถานศึกษา ผู้บริหารอาวุโสเกี่ยวข้องกับเรื่องวินัยของนักเรียนในระดับต่ำ อัตราความประพฤติเหลวไหลของนักเรียนระดับต่ำ ครูมีขวัญกำลังใจในระดับสูง ครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระดับสูง อัตราการขาดงานของครูต่ำ คะแนนทดสอบแสดงถึงความสำเร็จในระดับสูง การศึกษาต่อหรือหางานทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

6) ด้านผลลัพธ์ ประกอบด้วย อัตราการออกกลางคันของนักเรียนในระดับต่ำ คะแนนทดสอบแสดงถึงความสำเร็จในระดับสูง การศึกษาต่อหรือหางานทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

นอกจากนี้ Caldwell and Spinks (1990: 108) ยังกล่าวถึง เกณฑ์ประเมินในความสำเร็จของประสิทธิผลในการจัดสรรทรัพยากรในโรงเรียนอีก 12 รายการ ดังนี้

### ด้านกระบวนการ

- 1) ความต้องการทางการศึกษาได้รับการกำหนดและจัดลำดับความสำคัญ
- 2) ลำดับความสำคัญได้คำนึงถึงท้องถิ่นและโรงเรียน
- 3) ทรัพยากรทางการเงินถูกจัดสรรตามลำดับความต้องการทางการศึกษานั้น
- 4) คณะครูผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมด้วยความเหมาะสม
- 5) ผู้มีส่วนร่วมมีความพึงพอใจในกระบวนการมีส่วนร่วมนั้น
- 6) มีการประเมินผลกระทบจากการจัดสรรทรัพยากรอย่างชัดเจน
- 7) มีการจัดทำเอกสารการเงินกับคณะครูและบุคลากรอื่นเพื่อความเข้าใจอยู่เสมอ
- 8) มีการกำหนดระเบียบการเพื่อการติดตามควบคุมการใช้จ่ายที่เหมาะสม
- 9) สามารถถ่ายโอนประเภทของเงินเมื่อมีความต้องการเปลี่ยนแปลง

### ด้านผลลัพธ์

1) จุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่จัดอยู่ในลำดับสูง ได้รับการตอบสนองจากแผนการจัดสรรทรัพยากรนั้นในทุกด้าน

- 2) ใช้จ่ายจริงเป็นไปตามที่ประมาณการไว้แต่ยืดหยุ่นได้เมื่อต้องการเปลี่ยนแปลง
- 3) มีความเข้าใจและยอมรับกันโดยทั่วไปในผลลัพธ์จากการจ่ายงบประมาณ

Mott (1972: 20-24) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถ 4 ประการ คือ ความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นสูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่ง ได้แก่ สถานศึกษานั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมากและคุณภาพ การเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก สถานศึกษาที่ปริมาณและคุณภาพสูงจะเป็นสถานศึกษาในเมือง สถานศึกษาระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียงมีความพร้อม ด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม มีปัจจัยด้านการเงิน สามารถจัดซื้อจัดจ้างเบิกจ่ายเงินได้สะดวก มีบุคลากรที่มีคุณภาพ นักเรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวัง รวมทั้งมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรมมีค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น เป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก จึงอาจกล่าวได้ว่า นอกจากนักเรียนจะเป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาต่าง ๆ สูงแล้วยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะเจตคติค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง มีความเห็นท่าที่ ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของนักเรียน แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับ

ความต้องการของสังคม การศึกษาสร้างความเจริญให้บุคคลใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย มีความสมบูรณ์ แข็งแรงพัฒนาส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัยด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์ อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์ด้านสังคมสามารถนำความรู้ความสามารถ และทักษะอันจำเป็น ไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจรู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสมและดีงาม ทักษะคิดทางบวกจะเป็นผลจากผู้ที่ได้ศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน ดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกเป็นผู้มีความรู้ลึกและแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคมมีจิตใจ กว้างขวาง ไม่ต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ ปฏิบัติด้วยความจริงใจและเป็น ประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเห็นของส่วนรวม เผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติดีเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรม สั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และอยู่ในสังคม อย่างมีความสุข

3) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ก็คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา เพราะในสถานศึกษา ประกอบด้วยคนหลายกลุ่ม หลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ เพราะบุคคล แต่ละคนมีความคิดค่านิยมความต้องการ และเป้าหมายต่างกันซึ่งที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม จะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคี สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานและการออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ในยุคปฏิรูปการศึกษาการบริหาร สถานศึกษาต้องคำนึงถึงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัว อย่างไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงองค์การ รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนาเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่าง มีความสุขนั้น ต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับ นักเรียนทั้งเนื้อหาวิชาการ และคุณธรรม จริยธรรม เพราะวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการ ที่ติดตัว สามารถนำไปปรับปรุงใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

Hoy and Ferguson (1985: 121-122) เสนอทัศนะว่า การศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ให้ความคุ้มครอง การประเมินผลอย่างรอบด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการจัดการศึกษาและ ความต้องการทางสังคม ตรงตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการจัดสรร ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบ ทั้งภายในและภายนอก และการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู เพื่อความเหมาะสมกับ การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม การศึกษาและวัฒนธรรม ซึ่งสถานศึกษา จะดำรงอยู่ได้ต้องมีการปรับตัวและบูรณาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบริการให้เหมาะสมกับสภาวะ



ปัจจุบัน จากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาของ Hoy and Ferguson มีองค์ประกอบ ดังนี้

1) ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนตามการรับรู้ของครูที่เกิดจากความสนใจ ตระหนัก และเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง สามารถศึกษาค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน รู้จักแสวงหาความรู้ตามความต้องการและความสนใจอยู่เสมอตามแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ตามบริบทของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม

2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายในโรงเรียน ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่จะปฏิบัติงานของสถานศึกษา ที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียน โดยมีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของนักเรียนสอดคล้องกับบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรม

3) ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศของครู หมายถึง ครูจัดทำเอกสารประกอบการสอนที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้นความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม โดยการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ใช้แบบเรียนสำเร็จรูปในการสอน และแอปพลิเคชันต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้นักเรียนได้สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ครูสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา มีการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาเหมาะสมตามบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม

5) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน และเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัย โดยสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอน หรือการบริหารรวมถึงครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งด้านสถานการณ์ความไม่สงบ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

Steers (1985: 80-86) ได้กำหนดรูปแบบวิธีการประเมินประสิทธิผลขององค์การไว้ 4 วิธี โดยมีรายละเอียดแต่ละวิธี ดังนี้

1) วิธีการแบ่งตามจำนวนเกณฑ์ มี 2 รูปแบบ ได้แก่

1.1) รูปแบบเกณฑ์เดียว (Univariate Effectiveness Models) เป็นวิธีการที่มุ่งผลการประเมินโดยใช้เกณฑ์ที่แตกต่างกัน 30 ตัวแปร ซึ่งปัญหาที่พบคือการใช้รูปแบบนี้ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้ที่จะทำหน้าที่ประเมินมากกว่าจะใช้เกณฑ์เป็นกลางในการตัดสิน

1.2) รูปแบบพหุเกณฑ์ (Multivariate Effectiveness Models) เป็นวิธีการในการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การโดยวิธีการกำหนดรูปแบบ และนำไปทดลองเพื่อหาความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปร เพื่อแสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่กำหนดขึ้นนั้นมีความสัมพันธ์กัน เป็นวิธีการที่มีขึ้นเพื่อแก้ไขข้อจำกัดของรูปแบบเกณฑ์เดียว

2) วิธีการแบ่งตามกำหนดเกณฑ์เพื่อสร้างรูปแบบ มี 2 รูปแบบ ได้แก่

2.1) รูปแบบในลักษณะของการพรรณนา (Descript Models) เป็นวิธีการสรุปลักษณะจากผลการวิเคราะห์องค์การที่ประสบความสำเร็จ

2.2) รูปแบบในลักษณะเป็นการสร้างปทัสถาน (Normative Models) เป็นวิธีการกำหนดสถานะที่จำเป็นต้องมี เพื่อให้องค์การนั้นดำเนินงานแล้วเกิดประสิทธิผล

3) วิธีการแบ่งตามความสามารถในการนำเกณฑ์การประเมินผลไปประยุกต์ใช้มี 2 รูปแบบ ได้แก่

3.1) รูปแบบที่เป็นสากล (Universalistic Models) เป็นรูปแบบที่เกณฑ์นั้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการประเมินผลประสิทธิผลองค์การได้ทุกที่

3.2) รูปแบบที่เฉพาะ (Contingent Models) เป็นรูปแบบการประเมินในบางองค์การเท่านั้น

4) วิธีการแบ่งตามเทคนิคที่ใช้ในการได้มาซึ่งเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลมี 2 รูปแบบ ได้แก่

4.1) รูปแบบอนุมาน (Deductive Models) เป็นรูปแบบที่ได้จากการศึกษาหลักการตามแนวคิดทฤษฎีแล้วตีความเพื่อกำหนดเป็นเกณฑ์ในการศึกษาวิเคราะห์ต่อไป

4.2) รูปแบบอุปมาน (Induction Models) เป็นรูปแบบที่ได้จากผลของการพิสูจน์กรณีเฉพาะ แล้วนำมาสร้างเกณฑ์ในการประเมินที่มาจากการวิจัยไม่ได้มาจากทฤษฎีเหมือนรูปแบบอนุมาน

Stephen and Mary (1996: 77) ได้กำหนดวิธีการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยจำแนกได้ 7 วิธี ได้แก่

- 1) วิธียึดเป้าหมายเป็นหลัก
- 2) วิธีระบบทรัพยากร
- 3) วิธีกระบวนการภายใน
- 4) วิธีการเชิงกลยุทธ์
- 5) วิธีการแข่งขัน
- 6) วิธีความถูกต้องตามหลักกฎหมาย
- 7) วิธีที่ไม่มีประสิทธิผล

Hoy and Miskel (1991: 409-419) ซึ่งได้ผสมผสานแนวคิดมาเป็นเกณฑ์หลายอย่างในการพิจารณาประสิทธิผลองค์การที่ครอบคลุมประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ 1

1) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptation) ให้เข้ากับนวัตกรรม ความเจริญเติบโตและการพัฒนา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้ สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับนวัตกรรม

เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหาร การเรียนการสอน การพัฒนาตนเอง และความกระตือรือร้นของครู

2) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Goal Attainment) ตามเป้าหมาย ความสำเร็จ ความมีคุณภาพในการได้รับความรู้ที่ยั่งยืน และความมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จและความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีความสำเร็จมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูง มีคุณภาพ การได้รับความรู้ที่ยั่งยืน สามารถพัฒนาการเรียนการสอนจนผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ความสามารถในการผสมผสาน (Integration) ความสามารถในการผสมผสาน (Integration) ระหว่างความพึงพอใจ บรรยากาศ และการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เป็นการที่ผู้บริหารและครูสามารถดำเนินการสอนและทำงานบริหารงานจนนักเรียนมีความประพฤติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเอง เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

4) ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ (Latency) ให้มีความจงรักภักดีกับโรงเรียนและการสร้างชื่อเสียง หมายถึง ครูแต่ละคนมีความจงรักภักดีกับ สถานศึกษา และการสร้างชื่อเสียงให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Hoy and Ferguson (1985: 121-122) ในการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา เนื่องจากมีความครอบคลุมการประเมินผลอย่างรอบด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการจัดการศึกษาและความต้องการทางสังคม ตรงตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก และการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู เพื่อความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม การศึกษาและวัฒนธรรมในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

## สังคัมพหุวัฒนธรรม

### 1. ความหมายของสังคัมพหุวัฒนธรรม

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสังคัมพหุวัฒนธรรมดังนี้

วิลาค โปธิสาร (2552: 8) ได้ให้ความหมายของคำว่า สังคัมพหุวัฒนธรรม หมายถึง กลุ่มชนที่อยู่รวมกันแต่มีความแตกต่างกันทางชาติพันธุ์ มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ด้านความคิด ความเชื่อ การต่อสู้และมีวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีที่สะท้อนให้เห็นทัศนคติการปรับตัวและวิถีการดำเนินชีวิตของแต่ละกลุ่มชนที่อยู่รวมกันในสังคมใดสังคมหนึ่ง สอดคล้องกับ นิติไทย นัมคณิศรณ (2557: 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า สังคัมพหุวัฒนธรรม หมายถึง กลุ่มคนที่มีความหลากหลาย ทั้งเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ วิถีชีวิต ความเชื่อ ศาสนา และประเพณีปฏิบัติที่มีความแตกต่างกัน เนื่องมาจากกระบวนการคิดและสัญลักษณ์ที่เกิดจากการสร้างของวัฒนธรรม ปัจจัยทางศาสนา เชื้อชาติ อายุ เพศ ชนชั้นทางสังคมและการศึกษาซึ่งเป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีความคิดความเชื่อ ความรู้สึก และการกระทำ ในลักษณะที่แตกต่างกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในโอกาสที่ประเทศไทย เข้าสู่การร่วมมือกันในประเทศ

ของประเทศอาเซียน ที่จะมีการปฏิสัมพันธ์กันในระหว่างประเทศสมาชิกมากขึ้น จึงมีความจำเป็นที่สมาชิกในสังคมต้องเรียนรู้ถึงระเบียบแบบแผนที่ควรประพฤติปฏิบัติหรือควรละเว้นตามมารยาทของกันและกันในแต่ละสังคม เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นและนำมาซึ่งความสงบเรียบร้อยของการอยู่ร่วมกัน ในทำนองเดียวกัน นนกร มังคละศิริ (2560: 21) ได้ให้ความหมายของคำว่า สังคมพหุวัฒนธรรม หมายถึง การให้ความสำคัญของความหลากหลายทางวัฒนธรรมชาติพันธุ์ เชื้อชาติ เพศ ศาสนาและลักษณะเฉพาะอื่น ๆ โดยบุคคลสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข และท่ามกลางความขัดแย้ง ทั้งในการใช้ชีวิตประจำวันและการทำงาน นอกจากนี้ อนินท์ญา ชันขาว (2561) ได้ให้ความหมายของคำว่า สังคมพหุวัฒนธรรม หมายถึง การอยู่รวมกลุ่มของคนที่มีความหลากหลายทางด้านต่าง ๆ เช่น ภาษา ศาสนา การแต่งกาย หรือสิ่งที่มีความหลากหลายมาผสมกลมกลืนกัน แต่อาจจะไม่กลมกลืนกันเสียทีเดียว และธเนศ วงศ์ยานนาวา (2552: 70) ได้ให้ความหมายของคำว่า สังคมพหุวัฒนธรรม หมายถึง สังคมที่มีวัฒนธรรมอยู่อย่างหลากหลายในสถานะของความหลากหลายทางวัฒนธรรมนั้น จึงเป็นไปได้ยากมากที่จะสร้างหรือที่จะมีวัฒนธรรมที่เป็นเนื้อเดียวกัน (Coherence) หรือเป็นเอกภาพ ซึ่งการปฏิสัมพันธ์กันทางวัฒนธรรมจึงย่อมต้องเกิดขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สังคมพหุวัฒนธรรม หมายถึง กลุ่มคนหรือสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ได้แก่ ชาติพันธุ์ เชื้อชาติ ภาษา ศาสนา ความคิด ความเชื่อ ขนชั้นทางสังคม เพศ ประเพณี และวิถีปฏิบัติที่มีความแตกต่างกัน เนื่องมาจากการอพยพย้ายถิ่นฐานเพื่อแสวงหาชีวิตที่ดีกว่า และการเปิดรับการไหลบ่าทางวัฒนธรรม โดยกลุ่มคนสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขและท่ามกลางความขัดแย้ง

## 2. ความหมายพหุวัฒนธรรมศึกษา

นักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายที่หลากหลายเกี่ยวกับพหุวัฒนธรรมศึกษามีดังรายละเอียดต่อไปนี้

สุธีรัช ชูชื่น (2555: 123) ได้ให้ความหมายของคำว่า พหุวัฒนธรรมศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาประเภทหนึ่ง โดยจัดสภาพแวดล้อมในสถาบันการศึกษาซึ่งมีผู้เรียนที่หลากหลายวัฒนธรรม ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่จะยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีความเคารพซึ่งกันและกัน ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกันให้การเคารพแก่คนหรือกลุ่มคนที่อ่อนแอกว่า รวมไปถึงการเปิดเผยจุดยืน วัตถุประสงค์และอุดมการณ์ของตน เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจและลดความขัดแย้ง สอดคล้องกับ สมะมะแอ บินเงาะ (2557: 17) ได้ให้ความหมายของคำว่า พหุวัฒนธรรมศึกษา หมายถึงการจัดการศึกษาที่มุ่งให้ทุกคนยอมรับและเห็นคุณค่าในวัฒนธรรมตนเองและวัฒนธรรมอื่น ๆ มีความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมตนเอง และภาคภูมิใจที่ได้เรียนรู้วัฒนธรรมอื่น ๆ และรู้จักการเลือกใช้ความรู้ให้เหมาะสม ทั้งในสังคมที่มีความหลากหลายและเต็มไปด้วยความซับซ้อนทางสังคม โดยเฉพาะสังคมในสถานศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดการศึกษาให้ผู้เรียนยอมรับความแตกต่างทางด้านความเชื่อ ประเพณีและวัฒนธรรมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยความเข้าใจ ร่วมมือ ร่วมใจ และมองเห็นประโยชน์ที่แท้จริงของการพึ่งพาอาศัยกัน ควรคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ตลอดจนคำนึงถึงความสะดวกคล่องกับบริบทของผู้เรียน ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข

ณัฐยาภรณ์ ผ่องแผ้ว (2557: 44-45) ได้ให้ความหมายของคำว่า พหุวัฒนธรรมศึกษา หมายถึง เป็นการจัดการศึกษาที่คำนึงถึงความหลากหลายของเชื้อชาติ กลุ่มชน เพศ ความสามารถ พิเศษของนักเรียน และชนชั้นทางสังคม โดยจัดประสบการณ์ให้เกิดความเท่าเทียมกันเพื่อความเข้าใจกัน และพึงพาอาศัยและเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระ และความคิด ความเชื่อของกลุ่มชนที่มีความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม ในทำนองเดียวกัน ทิฆัมพร สมพงษ์ (2559: 27) ได้ให้ความหมายของคำว่า พหุวัฒนธรรมศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นให้ผู้คนในสังคมมีความเท่าเทียมกัน ความเสมอภาค มีเสรีภาพ มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ของผู้เรียนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม เช่น เชื้อชาติหรือกลุ่มพันธุ์ ภาษา ศาสนา เพศ ชนชั้น ทางสังคม ได้เกิดการเรียนรู้ที่จะยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรม ไม่มีอคติต่อกัน ไม่เกิดการแบ่งแยกและการเลือกปฏิบัติ และลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างกัน

มณฑิรา อึ้งน้อย (2560: 24) ได้ให้ความหมายของคำว่า พหุวัฒนธรรมศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาที่มุ่งให้ทุกคน ยอมรับและเห็นคุณค่าในวัฒนธรรมตนเองและวัฒนธรรมอื่น ๆ มีความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมตนเอง และภาคภูมิใจที่ได้เรียนรู้วัฒนธรรมอื่น ๆ และรู้จักการเลือกใช้ ความรู้ให้เหมาะสม เช่นเดียวกับ สิทธิชัย ทองมาก (2560: 17) ได้ให้ความหมายของคำว่า พหุวัฒนธรรม ศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้คนในสังคมพหุวัฒนธรรมเกิดความเข้าใจ ยอมรับ และเคารพความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมมีทักษะในการอาศัยอยู่ร่วมกันและประสบความสำเร็จทางการเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า พหุวัฒนธรรมศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้น ให้ผู้คนในสังคมมีความเท่าเทียมกัน ความเสมอภาค มีเสรีภาพ มีการยอมรับซึ่งกันและกันของผู้เรียน ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม เช่น ชาติพันธุ์ เชื้อชาติ ภาษา ศาสนา ความคิด ความเชื่อ ชนชั้น ทางสังคม เพศ ประเพณี และวิถีปฏิบัติที่มีความแตกต่างกัน ได้เกิดการเรียนรู้ที่จะยอมรับในความแตกต่าง ทางวัฒนธรรม ไม่มีอคติต่อกัน ไม่เกิดการแบ่งแยกและการเลือกปฏิบัติ และลดปัญหาความขัดแย้ง ระหว่างกัน

### 3. ความสำคัญของพหุวัฒนธรรมศึกษา

การค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของพหุวัฒนธรรมการศึกษา พบว่า มีการกล่าวถึงคำว่า ความสำคัญของพหุวัฒนธรรมการศึกษา หลายแนวทางดังนี้

อามัดไญนี ดาโอ๊ะ (2551: 8) ได้กล่าวว่า พหุวัฒนธรรมไม่ใช่มีไว้เพื่อให้นักเรียนทราบถึง กลุ่มคนเท่านั้น แต่จะต้องช่วยให้นักเรียนได้คุ้นเคยกับความคิดที่ว่ายังมีอีกหลายวิถีชีวิต ภาษา ศาสนา วัฒนธรรม และมุมมองที่แตกต่างกับของตนเอง จุดประสงค์ของหลักสูตรพหุวัฒนธรรม คือ การสร้าง ความรู้สึกเชิงบวกที่มีต่อพหุวัฒนธรรมเพื่อที่ว่านักเรียนแต่ละคนจะได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีคุณค่าและมีความเป็นมิตร หรือนับถือบุคคลที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกับของตน นักเรียนทุกคนมา สถานศึกษาพร้อมด้วยลักษณะที่ต่างกัน ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะต้องได้รับการยอมรับจากครู และถือเป็นรากฐานสำหรับกิจกรรมในชั้นเรียน นั่นก็คือ จะต้องมีการรับรู้ความแตกต่างมากกว่าที่จะ เพิกเฉยความแตกต่างเหล่านั้นถือเป็นเรื่องสำคัญที่นักเรียนแต่ละคนจะต้องรับทราบและภูมิใจในกลุ่มชน ของตน ตลอดจนกลุ่มชนอื่น ๆ ในชั้นเรียนการยอมรับกลุ่มชนเช่นนั้นถือเป็นจุดเริ่มต้นและเป็นสิ่งที่

เชื่อมโยงครูและนักเรียนหรือนักเรียนด้วยกัน นอกจากนี้ยังถือเป็นพื้นฐานในกระบวนการเรียนรู้ในเรื่องความสัมพันธ์เพราะฉะนั้น ควรมีการเน้นลักษณะเฉพาะของกลุ่มชนในกระบวนการศึกษาเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาขั้นต่อไป และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2551: 12) ได้กล่าวว่า พหุวัฒนธรรมศึกษา มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาบนพื้นฐานความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้บรรลุถึงความเข้าใจอัตลักษณ์และวิถีชีวิตของผู้คนที่แตกต่างกันสู่ความเท่าเทียมและความเสมอภาค และช่วยให้ผู้คนที่มีความพื้นฐานแตกต่างกัน ยอมรับและศรัทธา ความแตกต่างทางวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน

ไข่มุก อุทยานลี (2552: 51) ได้กล่าวว่า พหุวัฒนธรรมศึกษา มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาบนพื้นฐานทางสังคมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีเอกลักษณ์เป็นสังคมพหุลักษณะที่มีลักษณะการใช้ชีวิตของคนหลากหลายวัฒนธรรมในสังคมเดียวกันดังนั้น การอาศัยอยู่ร่วมกันในห้องเรียนเดียวกัน และการรักษาอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ต้องอาศัยการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม และแนวทางการจัดการศึกษาที่มีความเหมาะสมในพื้นที่ที่ต้องมีการยึดหลักการบูรณาการทางสังคม พหุวัฒนธรรมในการจัดการศึกษาเพื่อไปสู่การยอมรับความหลากหลายในเอกลักษณ์ของชาติ เช่นเดียวกับ สิทธิชัย ทองมาก (2560: 18) ได้กล่าวว่า พหุวัฒนธรรมศึกษา มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาบนพื้นฐานความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมของนักเรียน สร้างความเข้าใจในอัตลักษณ์ แสวงหาความรู้และทักษะในการดำรงชีวิต เพื่อความสงบสุขในสังคม ยอมรับและศรัทธาในความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม มีความเท่าเทียม ความเสมอภาค และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

สุธีรัช ชูชื่น (2555: 125) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของพหุวัฒนธรรมศึกษา มีความต้องการให้นักเรียนทราบและคุ้นเคยกับความคิดเกี่ยวกับความหลากหลายในสังคมทั้งวิถีชีวิต ภาษา ศาสนา วัฒนธรรม และมุมมองที่แตกต่างกับตนเอง ซึ่งวัตถุประสงค์ของพหุวัฒนธรรมศึกษา คือการสร้างความรู้สึกรักใคร่หวงแหนที่มีต่อพหุวัฒนธรรม เพื่อให้นักเรียนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมีคุณค่า และมีความเป็นมิตร สอดคล้องกับ สะมะแอ บินเงาะ (2557: 22) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของพหุวัฒนธรรมต่อระบบการศึกษา โดยเฉพาะการยอมรับและเข้าใจกันในสังคมนั้นเป็นสิ่งจำเป็น การทำให้ผู้คนยอมรับและเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมนั้นจึงต้องเกิดขึ้น ซึ่งวัยเด็กเป็นวัยที่มีอคติและความยึดมั่นถือมั่นน้อยกว่าผู้ใหญ่จึงเป็นวัยที่เราควรให้ความสำคัญในการปลูกฝังให้เกิดแนวคิด การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมโดยสอดแทรกเข้าไปในการให้การศึกษา จะทำให้ผู้เรียนมีแนวโน้มที่จะยอมรับความเป็นพหุวัฒนธรรมได้มากขึ้นในอนาคต และมีความสำคัญต่อระบบการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการศึกษาบนพื้นฐานของความแตกต่างของผู้เรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม พหุวัฒนธรรมศึกษา จะช่วยให้บรรลุถึงความเข้าใจและช่วยให้ผู้คนที่มีความพื้นฐานแตกต่างกัน เช่นเดียวกับ ทิฆัมพร สมพงษ์ (2559: 30) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของพหุวัฒนธรรมศึกษา จะช่วยสร้างความเข้าใจ และความยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล จากความแตกต่างและความหลากหลายดังกล่าว ต้องมีการจัดแนวทางการจัดการศึกษาที่มีความเหมาะสมในพื้นที่ที่ต้องมีการยึดหลักการบูรณาการ ทางสังคมพหุวัฒนธรรมในการจัดการศึกษาเพื่อไปสู่การยอมรับความหลากหลายในสังคมต่อไป และ Gay (2004: 30) ได้กล่าวว่า พหุวัฒนธรรมศึกษา มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน สถานศึกษาจำเป็นต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ นักเรียนจำเป็นต้องเข้าใจประเด็นต่าง ๆ ทางด้านพหุวัฒนธรรมซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของพวกเขา ด้วยเหตุผล

ดังกล่าว การจัดการศึกษาพหุวัฒนธรรมศึกษา จะต้องมีการเชื่อมโยงแนวคิดทางด้านพหุวัฒนธรรม และศาสตร์ความรู้หรือรายวิชาในสถานศึกษาโดยคำนึงถึงประเด็นสองประเด็น คือ ความเป็นจริง (Reality) ทางสังคมและความเกี่ยวข้อง (Relevance) กับประสบการณ์ของผู้เรียน นอกจากนี้ ครูผู้สอน ต้องมีความรับผิดชอบต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งรวมถึงการบูรณาการวัฒนธรรมของผู้เรียนเข้ากับการเรียนการสอน ครูผู้สอนที่มีสมรรถนะทางด้านพหุวัฒนธรรมนั้นจะต้องมั่นใจว่า แนวทางการสอนมีความเป็นพหุวัฒนธรรม กล่าวคือ ต้องมีรูปแบบการสอนที่หลากหลายและ มีการถ่ายทอดและนำเสนอหลายมุมมองสู่ผู้เรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า พหุวัฒนธรรมศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา บนพื้นฐานความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมของนักเรียน สร้างความเข้าใจในอัตลักษณ์ แสวงหา ความรู้และทักษะในการดำรงชีวิต เพื่อความสงบสุขในสังคม ยอมรับและศรัทธาในความแตกต่างหลากหลาย ทางวัฒนธรรม มีความเท่าเทียม ความเสมอภาค มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ต่อความสำเร็จของผู้เรียนที่ความแตกต่างกัน สถานศึกษาจำเป็นต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ นักเรียนจำเป็นต้องเข้าใจประเด็นต่าง ๆ ทางด้านพหุวัฒนธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของพวกเขา ด้วยเหตุผลดังกล่าว การจัดการศึกษาพหุวัฒนธรรม ศึกษา จะต้องมีการเชื่อมโยงแนวคิดทางด้านพหุวัฒนธรรม

### บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้นำเสนอ บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 3 ที่มีส่วนสนับสนุนและรับผิดชอบการศึกษา ดังนี้

#### 1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 ประวัติความเป็นมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้จัดตั้งขึ้นตาม ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนด เขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 ประกาศ ณ วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2550 เป็นหน่วยงานในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีภารกิจในการส่งเสริมการจัดการศึกษาให้กับประชากร วยเรียนในพื้นที่ 4 อำเภอ ของจังหวัด ปัตตานี ได้แก่ อำเภอสายบุรี อำเภอไม้แก่น อำเภอกะพ้อ อำเภอทุ่งยางแดง ให้ได้รับการศึกษาตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และเพื่อให้ การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียน ในช่วงชั้น ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น จึงได้ประกาศแก้ไขพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 3) มาตรา 37 ให้แยกเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ประกาศ กำหนดและ แก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม

2553 ได้ปรับเปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยใช้คำย่อ คือ สพป. ปัตตานี เขต 3

1.2 สถานที่ตั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้เปิดให้บริการทางการศึกษา ณ หมู่ที่ 3 ถนนเพชรเกษม ตำบลทุ่งคล้า อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี โทร 073-412-100-2 โทรสาร 073-452-099 website <http://www.pattani3.go.th>

1.3 โครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น 9 กลุ่ม และ 1 หน่วย ดังนี้

- 1.3.1 กลุ่มอำนวยการ
- 1.3.2 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 1.3.3 กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 1.3.4 กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.3.5 กลุ่มกฎหมายและคดี
- 1.3.6 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 1.3.7 กลุ่มนิเทศ และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 1.3.8 กลุ่มนโยบายและแผน
- 1.3.9 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ

หน่วยตรวจสอบภายใน

1.4 เขตบริการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีอาณาเขตทางภูมิศาสตร์ประกอบด้วย 4 อำเภอ

- 1.4.1 อำเภอสายบุรี 11 ตำบล
- 1.4.2 อำเภอกะพ้อ 3 ตำบล
- 1.4.3 อำเภอไม้แก่น 4 ตำบล
- 1.4.4 อำเภอทุ่งยางแดง 4 ตำบล

1.5 ข้อมูลแสดงจำนวนนักเรียนปีการศึกษา พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีนักเรียนปีการศึกษา พ.ศ. 2564 รวมทั้งสิ้น จำนวนสถานศึกษา 67 แห่ง จำนวนนักเรียน 10,644 คน โดยแสดงข้อมูลจำนวนนักเรียน มีรายละเอียด ดังนี้

1.5.1 อำเภอสายบุรี

1) ศูนย์เครือข่ายพลังมิตรภาพ จำนวนสถานศึกษา 11 แห่ง จำนวนนักเรียน 1,846 คน

2) ศูนย์เครือข่ายเสมาสลินดง จำนวนสถานศึกษา 11 แห่ง จำนวนนักเรียน 2,328 คน

3) ศูนย์เครือข่ายมิตรสายชล จำนวนสถานศึกษา 11 แห่ง จำนวนนักเรียน 1,827 คน

1.5.2 อำเภอไม้แก่น

1) ศูนย์เครือข่ายไม้แก่น จำนวนสถานศึกษา 10 แห่ง จำนวนนักเรียน 1,776 คน



### 1.5.3 อำเภอเกาะพ้อ

1) ศูนย์เครือข่ายเกาะพ้อ จำนวนสถานศึกษา 12 แห่ง จำนวนนักเรียน 1,097 คน

### 1.5.4 อำเภอทุ่งยางแดง

1) ศูนย์เครือข่ายทุ่งยางแดงก้าวหน้า จำนวนสถานศึกษา 12 แห่ง จำนวนนักเรียน 1,770 คน

## 2. ทิศทางการจัดการศึกษา

2.1 วิสัยทัศน์และแนวทางในการพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีวิสัยทัศน์และแนวทางในการพัฒนา คือ พัฒนาคุณภาพการศึกษาตามศาสตร์พระราชา สู่สังคมที่ยั่งยืน

2.2 พันธกิจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีพันธกิจ 6 ข้อ ประกอบด้วย

2.2.1 จัดการศึกษาให้ผู้เรียน มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รู้สิทธิหน้าที่ ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2.2 พัฒนาศักยภาพผู้เรียน ให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ มีจิตอาสา และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

2.2.3 ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

2.2.4 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

2.2.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต รักษาสิ่งแวดล้อม ตามศาสตร์พระราชา สู่สังคมที่ยั่งยืน

2.2.6 พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2.3 เป้าประสงค์หลัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีเป้าประสงค์หลักจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

2.3.1 ผู้เรียน มีความรู้ มีทักษะ มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย รู้จักพึ่งพาตนเอง เป็นพลเมืองที่ดี มีจิตอาสา และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

2.3.2 ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพตามศาสตร์พระราชา พร้อมก้าวสู่สากล

2.3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความตระหนัก เป็นผู้เรียนรู้ รู้หน้าที่ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี

2.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษา ความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.3.5 สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

2.3.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการ ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัย พัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

2.4 กลยุทธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีกลยุทธ์ จำนวน 5 กลยุทธ์ ได้แก่

2.4.1 กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

2.4.2 กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.4.3 กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.4.4 กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

2.4.5 กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ จัดสภาพแวดล้อมเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3, 2564)

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ดังนี้

### 1. งานวิจัยในประเทศ

กฤษณา เหลืองทอง (2556: 52) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการอยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านจรรยาบรรณต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยาด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณธรรม จริยธรรม มีความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเสียสละ มีบุคลิกภาพดี และมีวิสัยทัศน์ ส่วนคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหาร 4 และหลักธรรมมาภิบาล

นอกจากนี้ ปัทมา แคนยุกต์ (2554: 206) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หลังการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมสูงกว่าก่อนการทดลองใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนประสิทธิผลของรูปแบบ พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง และความคิดเห็นที่พึงพอใจต่อรูปแบบการสร้างเสริมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด หลังการทดลองแล้วผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงรูปแบบและคู่มือการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านระยะเวลาในการอภิปราย และด้านประเด็นปัญหาที่พบเห็นบ่อยทั้งเกี่ยวข้องกับวิชาชีพและนอกเหนือวิชาชีพ เพื่อเกิดความเข้าใจอย่างหลากหลาย เพื่อให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์ที่สุด

สรธรรมศัจ เอี่ยมละออ (2557: 88) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะทางจิต ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และบรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจนครบาล พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจนครบาล ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ปัจจัยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างและระบบองค์การ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถในตนเองจากประสบการณ์และการสังเกตตัวแบบ ปัจจัยความฉลาดทางจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ เห็นอกเห็นใจ และการให้อภัย ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ปัจจัยการรับรู้ความสามารถในตนเองด้านสภาวะทางร่างกายและอารมณ์ และปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบต่องาน ในขณะที่ปัจจัยที่สามารถนำมาใช้พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับชุตินา รักษ์บางแหลม (2559: 50) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการประสานประโยชน์สุข องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างศรัทธา องค์ประกอบที่ 3 ด้านการยืนหยัดอยู่บนความจริง ความถูกต้องอย่างเปิดเผย และเท่าเทียม องค์ประกอบที่ 4 ด้านการกล้าเผชิญปัญหาในการบริหารงานที่หลากหลายและซับซ้อนอย่างมืออาชีพ และองค์ประกอบที่ 5 ด้านการสรรสร้างพลังให้ทีมงาน และหนูไกร มาเชค (2559: 259) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา ควรมี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเคารพ 4) ความเป็นพลเมืองดี และ 5) ความยุติธรรม

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560: 84) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมกับประสิทธิผลโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา มีผู้ทำการศึกษาที่น่าสนใจ ได้แก่ ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559: 116) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมของครูและพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ประสพการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน การวิจัยในชั้นเรียนของครู พฤติกรรมของครูและพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560: 108) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับ ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560: 33) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กนกทิพย์ ดอกลัดดา (2560: 67) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษาของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษาของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

กมลพรรณ พึ่งดวง (2560: 168) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ดวง (2561: 108) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู พบว่า ครูที่มีเพศ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

พิชัย โสวจัสสตากุล (2557: 69) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนายกเทศมนตรีกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมะนัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมะนัง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมะนัง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมา ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า

ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ และพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนายกเทศมนตรีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 โดยมีระดับของความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Gary, Rubina, Shahidul, and Gregory (2011) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับมาตรการที่ดีของการเป็นผู้นำทางจริยธรรมเกี่ยวกับวิธีที่เหมาะสมในการนิยามและใช้ในการวัดความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม คือ ที่มาของความสับสนทางความคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำโดยการวัดค่าที่แตกต่างกัน ต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งมีข้อจำกัดเนื่องจากแบบสอบถามยังขาดคุณสมบัติที่สำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รวมถึงพฤติกรรมที่ไม่ตรงประเด็น จากการศึกษาวิจัยผู้เขียนได้กำหนดความมีเหตุผลของคำถามขึ้นมาใหม่เพื่อใช้ในการวัดลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำทางจริยธรรมที่เป็นอิสระจากประเภทอื่น ๆ ในด้านของพฤติกรรมของผู้นำ การวิจัยนี้ยังตรวจสอบผู้นำทางจริยธรรมมีความเชื่อมโยงอย่างไรกับการแลกเปลี่ยนสมาชิกผู้นำและประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงาน ซึ่งแม้ว่าจุดประสงค์หลักของการวิเคราะห์คือเพื่อประเมินความถูกต้องที่สำคัญเกี่ยวกับประโยชน์ของการเป็นผู้นำทางจริยธรรม โดยผู้เขียนค้นพบว่าผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมกัน

ขณะที่ทัศนะของ Remy (2014: 56) ระบุว่า การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กรพบว่า ในปัจจุบันความเสื่อมเสียเชิงจริยธรรมมีมากขึ้นในทุกวงการไม่ว่าจะอาชีพใดก็ตาม เช่น ความล้มเหลวของธุรกิจใหญ่ ๆ ท่ามกลางองค์กรธุรกิจที่ผู้นำเกิดความล้มเหลวของผู้นำเชิงจริยธรรมด้วยเหตุผลต่าง ๆ มากมาย มีการบันทึกไว้ว่า ความล้มเหลวของผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อวัฒนธรรมชื่อเสียงและประสิทธิภาพขององค์กร และความเสื่อมเสียทางจริยธรรมที่เพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดคำถามเพื่อดูว่าความล้มเหลวทางจริยธรรมจะถูกป้องกันได้อย่างไร ซึ่งงานวิจัยก่อนหน้านี้ได้แสดงให้เห็นว่ายังมีผู้นำเชิงจริยธรรมอีกจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับการสำรวจ และยังมีผู้นำเชิงจริยธรรมอีกจำนวนน้อยที่ยังขาดความรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม งานวิจัยนี้จึงได้ระบุคำถามต่าง ๆ ว่าอะไรคือสิ่งที่อำนวยความสะดวกและเพิ่มความเป็นผู้นำทางจริยธรรม ซึ่งงานวิจัยนี้ คือ การพยายามที่จะหากกลยุทธ์ที่จะสามารถส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม และป้องกันการปฏิบัติงานที่ไร้ศีลธรรมจรรยาในองค์กร ผลกระทบการเรียนการสอนและการสอนสำหรับการศึกษา การเป็นผู้นำที่เป็นประเด็นที่ถูกเบี่ยงไปอย่างเท่าเทียมกันกับเส้นทางการวิจัยในอนาคตก็ได้ถูกแนะนำไปด้วยเช่นกัน อนาคตของการสร้างผู้นำทางจริยธรรมให้เกิดความน่าเชื่อถือ ต้องเข้าถึงทั้งในสังคมของหน่วยงานการศึกษา ธุรกิจ องค์กรภาคประชาชน รัฐบาล และบ้านสามารถทำให้ปลอดภัย โดยการศึกษาแบบองค์รวมและการสร้างลักษณะนิสัยของนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ทุกสถานที่

Katarina, Bogdan, and Metka (2010: 31) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างของการเป็นผู้นำทางจริยธรรมว่า ผู้นำทางจริยธรรมความคิดเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียที่จะตามมาของการตัดสินใจที่พวกเขาสร้างขึ้นในองค์กร ทั้งความถ่อมตน ความกังวลในสิ่งที่ดีกว่า มุ่งมั่นเพื่อความเป็นธรรม รับผิดชอบ และความเคารพในตัวบุคคล ผู้นำทางจริยธรรมจะสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมไว้สูงมาก รวมถึงมีอิทธิพลต่อคุณค่าทางจริยธรรมขององค์กร ตลอดทั้งพฤติกรรมของพวกเขาเอง ผู้นำต้องปฏิบัติตัว

ให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามและแสดงให้เห็นถึงขอบเขตของพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติในองค์การ ซึ่งทำให้พวกเขาถูกมองว่าเป็นคนซื่อสัตย์ไว้ใจได้ กล่าวหาญ และแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ซึ่งการเป็นผู้นำให้มากยิ่งขึ้นนั้นจะต้องทำอย่างที่พูด โดยการแปลค่าของคำพูดให้เป็นการกระทำตามสิ่งที่พูด โดยระดับที่สูงขึ้นของความน่าเชื่อถือและน่าเคารพที่พวกเขาทำก่อให้เกิดผลกับผู้ตามอย่างเห็นได้ชัด

การศึกษาความสัมพันธ์เกี่ยวกับประสิทธิผลนั้น Person (1993: 81) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชนในรัฐนอร์ท แคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครูและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญ และพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย และ Buzzi (1991: 3167) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของสถานศึกษากับการเลือกมติความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในรัฐคอนเนคตัตส์ โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในรัฐคอนเนคตัตส์ พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา นอกจากนี้ Weng Chih-Hsiang (2014: 104) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน พบว่า โรงเรียนประถมที่ผู้บริหารใช้กลยุทธ์การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีมีส่วนทำให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิผลมากขึ้น และพบว่าผู้บริหารโรงเรียนจะใช้กลยุทธ์การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีได้ดีขึ้นเมื่อพวกเขาโตขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ผู้วิจัยได้ศึกษามานั้น ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องปฏิบัติงานด้วยการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการบริหารสถานศึกษาที่ดี จะต้องตระหนักเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ประการ ได้แก่ การให้ความเคารพผู้อื่น การบริการผู้อื่น การแสดงถึงความเที่ยงธรรม การยืนหยัดต่อความซื่อสัตย์ และการสรรสร้างความเป็นทีมงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เกิดประโยชน์แก่ครู นักเรียน และสถานศึกษาต่อส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานต่อส่วนรวม ทั้งยังเป็นกลไกในการบริหารสถานศึกษา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายแก่การบริหาร การสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ เป็นการสร้างสำนึกที่ดีในการทำงานและการบริหารงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานว่า ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาจริยธรรมและการปฏิบัติงานด้านใดเป็นสำคัญเพื่อเป็นเพิ่มศักยภาพในตนในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

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

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 522 คน จากสถานศึกษาทั้งหมด 67 แห่ง ประกอบด้วย สถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลาง

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 220 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970: 608) แล้วสุ่มสถานศึกษาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดสถานศึกษา คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลาง โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนขนาดสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก 23 แห่ง และสถานศึกษาขนาดกลาง 44 แห่ง รวม 67 แห่ง ครอบคลุมสถานศึกษาทุกแห่ง แล้วสุ่มครูโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดสถานศึกษา คือ สถานศึกษาขนาดเล็กได้ครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง 43 คน และสถานศึกษาขนาดกลางได้ครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง 177 คน รวมกลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ให้ข้อมูลทั้งหมด 220 คน โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์แล้วจับสลาก รายละเอียดดังตาราง 1

**ตาราง 1** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

เขตพื้นที่การศึกษา	ขนาดสถานศึกษา	สถานศึกษา (แห่ง)	ประชากรครู (คน)	กลุ่มตัวอย่างครู (คน)
สพ.ปัตตานี 3	เล็ก	23	102	43
	กลาง	44	420	177
<b>รวม</b>		<b>67</b>	<b>522</b>	<b>220</b>

**ที่มา:** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 (2564)

### แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยการสอบถามความคิดเห็นของครู มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 1) การกำหนดปัญหาการวิจัย
- 2) การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย
- 3) การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 4) การกำหนดกรอบแนวคิด สมมติฐาน และนิยามศัพท์เฉพาะ
- 5) การกำหนดระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้
  - 5.1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 5.2) การสร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพขอเครื่องมือการวิจัย
  - 5.3) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 6) การสรุปผล อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ
- 7) รายงานผลและเผยแพร่งานวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังตาราง 2



ตาราง 2 แบบแผนการวิจัย

ลำดับ ที่	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ ข้อมูล
1	เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัด พหุวัฒนธรรม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3	ครู จำนวน 220 คน	แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน
2	เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผล ของสถานศึกษาในสังกัด พหุวัฒนธรรม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3	ครู จำนวน 220 คน	แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน
3	เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาในสังกัด พหุวัฒนธรรม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3	ครู จำนวน 220 คน	แบบสอบถาม	ค่าการถดถอย พหุคูณ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสอบถามข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามแนวคิดของ Northouse (2003: 310-316) ภายใต้ขอบเขตเนื้อหา 5 ประการ ได้แก่ 1) การให้ความเคารพผู้อื่น 2) การบริการผู้อื่น 3) การแสดงถึงความเที่ยงธรรม 4) การยืนหยัดต่อความซื่อสัตย์ และ 5) การสรรสร้าง

ความเป็นทีมงาน โดยมีข้อความทั้งหมด จำนวน 26 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม 5 ด้าน ดังนี้

- |                               |             |
|-------------------------------|-------------|
| 1) การให้ความเคารพผู้อื่น     | จำนวน 5 ข้อ |
| 2) การบริการผู้อื่น           | จำนวน 5 ข้อ |
| 3) การแสดงถึงความเที่ยงธรรม   | จำนวน 5 ข้อ |
| 4) การยืนหยัดต่อความซื่อสัตย์ | จำนวน 5 ข้อ |
| 5) การสรรสร้างความเป็นทีมงาน  | จำนวน 6 ข้อ |

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likerts Rating Scale ) โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557: 87)

- |         |         |  |
|---------|---------|--|
| ระดับ 5 | หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| ระดับ 4 | หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก        |
| ระดับ 3 | หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง    |
| ระดับ 2 | หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย       |
| ระดับ 1 | หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามแนวคิดของ Hoy and Ferguson (1985: 121-122) โดยพัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยของ กนกทิพย์ ดอกกล้าดา (2560: 96-98) ภายใต้ขอบเขตเนื้อหา 5 ประการ ได้แก่ 1) ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศของครู 4) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก โดยมีข้อความทั้งหมด จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม 5 ด้าน ดังนี้

- |  |             |
|--|-------------|
| 1) ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน             | จำนวน 6 ข้อ |
| 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู   | จำนวน 6 ข้อ |
| 3) ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศของครู           | จำนวน 6 ข้อ |
| 4) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ                     | จำนวน 4 ข้อ |
| 5) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก | จำนวน 8 ข้อ |

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likerts Rating Scale ) โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557: 87)

- |         |         |   |
|---------|---------|---|
| ระดับ 5 | หมายถึง | ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| ระดับ 4 | หมายถึง | ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก        |
| ระดับ 3 | หมายถึง | ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง    |
| ระดับ 2 | หมายถึง | ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย       |
| ระดับ 1 | หมายถึง | ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

## การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

### 1. การสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม ตามแนวคิดของ Northouse (2003: 310-316) ภายใต้ขอบเขตเนื้อหา 5 ประการ ได้แก่ 1) การให้ความเคารพผู้อื่น 2) การบริการผู้อื่น 3) การแสดงถึงความเที่ยงธรรม 4) การยืนหยัดต่อความซื่อสัตย์ และ 5) การสรรสร้างความเป็นทีมงาน

1.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม ตามแนวคิดของ Hoy and Ferguson (1985: 121-122) โดยพัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยของกนกทิพย์ ดอกกล้าตา (2560: 96-98) ภายใต้ขอบเขตเนื้อหา 5 ประการ ได้แก่ 1) ความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศของครู 4) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก และศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

1.3 สร้างเครื่องมือแบบสอบถาม โดยตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ใช้แบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยมีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 56 ข้อ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557: 87)

### 2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาแก้ไขด้านความครอบคลุมเนื้อหา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมในการใช้ภาษาและดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำก่อนเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ

2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จสมบูรณ์แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะด้วยการตรวจสอบหาค่าความสอดคล้อง และวัดความสอดคล้องภายในโดยประเมินแบบสอบถามว่าข้อคำถามแต่ละข้อ สามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ นำผลมาวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) ดังนี้ (เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2556: 46-47)

ให้คะแนน	+1	เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ตรง
ให้คะแนน	0	เมื่อไม่แน่ใจ
ให้คะแนน	-1	เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ไม่ตรง

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.67 ต้องนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระอีกครั้งหนึ่ง

2.3 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบ และประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) ผลการพิจารณาข้อคำถาม จำนวน 56 ข้อ ปรากฏว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00

2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถามนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 แสดงว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ จึงนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 72-73)

2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

## วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามไปตรวจสอบจริยธรรมในมนุษย์ ต่อสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ถึงผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยนำหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ ในรูปแบบออนไลน์ โดยการแสกน QR CODE และตอบแบบสอบถามในแอปพลิเคชัน Google Form ซึ่งผู้วิจัยจะทำการจัดส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทางระบบ My Office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยการระบุรายละเอียดจำนวนครูของแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเอกสารชี้แจงการตอบแบบสอบถาม

4. รวบรวมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ตอบกลับในรูปแบบออนไลน์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

### 1. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 วิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปเทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 103)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร  
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร  
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร  
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร  
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร  
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปเทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 103)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยการหาค่าการถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 281)

## 2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 2.1 สถิติพื้นฐาน

2.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.1.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 2.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence)

2.2.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

### 2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

2.3.1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการทำนายการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์เพื่อแทนความหมายของค่าทางสถิติ ดังนี้

##### 1. สัญลักษณ์ทางสถิติ

$n$	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Skewness	หมายถึง	ค่าความเบ้
Kurtosis	หมายถึง	ค่าความโด่ง
df	หมายถึง	ชั้นของความแปรปรวนอิสระ
$p^{**}$	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
$p^{***}$	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
$t$	หมายถึง	ค่าสถิติที
$r$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
$R$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
Adjusted $R^2$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระทีละตัว
$R^2$ Change	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่เปลี่ยนไป
F Change	หมายถึง	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบ F ที่เปลี่ยนไป
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรในรูปคะแนนดิบ
$\beta$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรในรูปคะแนนมาตรฐาน
Std.error	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อน
$\hat{Y}$	หมายถึง	สมการคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	หมายถึง	สมการคะแนนมาตรฐาน

## 2. สัญลักษณ์ของตัวแปร

$X_1$	หมายถึง	การให้ความเคารพผู้อื่น
$X_2$	หมายถึง	การบริการผู้อื่น
$X_3$	หมายถึง	การแสดงถึงความเที่ยงธรรม
$X_4$	หมายถึง	การยืนหยัดต่อความซื่อสัตย์
$X_5$	หมายถึง	การสรรสร้างความเป็นทีมงาน
$Y_1$	หมายถึง	ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน
$Y_2$	หมายถึง	ความพึงพอใจในการทำงานของคุณ
$Y_3$	หมายถึง	ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศของคุณ
$Y_4$	หมายถึง	ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
$Y_5$	หมายถึง	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก
$Y$	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้ให้ข้อมูลเป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำนวน 220 คน จำแนกการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ร้อยละการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3



## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ตอนที่ 1 ร้อยละการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจัดส่งแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในรูปแบบออนไลน์ (QR Code) ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาให้ครูตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน มีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 3 ร้อยละการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (คน)	การตอบกลับ (ฉบับ)	คิดเป็นร้อยละ
220	198	90.00
รวม	198	90.00

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 198 ฉบับ มีร้อยละการตอบแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 90.00

### ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามกรอบแนวคิดของ Northouse (2003: 310-316) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การให้ความเคารพผู้อื่น 2) การบริการผู้อื่น 3) การแสดงถึงความเที่ยงธรรม 4) การยืนหยัดต่อความซื่อสัตย์ และ 5) ด้านการสรรสร้างความเป็นทีมงาน ข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้าน รายละเอียดดังตาราง 4-9

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3  
โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การให้ความเคารพผู้อื่น	4.39	0.33	มาก
2. การบริการผู้อื่น	4.33	0.33	มาก
3. การแสดงถึงความเที่ยงธรรม	4.36	0.40	มาก
4. การยืนหยัดต่อความซื่อสัตย์	4.45	0.38	มาก
5. การสรรสร้างความเป็นทีมงาน	4.41	0.30	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.39</b>	<b>0.35</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการยืนหยัดต่อความซื่อสัตย์ ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.38) ด้านการสรรสร้างความเป็นทีมงาน ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.30) ด้านการให้ความเคารพผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.33) ด้านการแสดงความเที่ยงธรรม ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.40) และด้านการบริการผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.33) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการให้ความเคารพผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการให้ความเคารพผู้อื่น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับนับถือจากครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.45	0.59	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการ และส่งเสริมผลักดันให้ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย	4.46	0.58	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ให้เกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.42	0.56	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.33	0.61	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความเสมอภาค	4.29	0.62	มาก
รวม	4.39	0.33	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการให้ความเคารพผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการ และส่งเสริมผลักดันให้ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับนับถือจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.59) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ให้เกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.56) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.61) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความเสมอภาค ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.62)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการบริการผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการผู้อื่น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการบริการในด้านการดูแล สุขภาพกับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.39	0.61	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการบริการในด้านการสนับสนุน สวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.25	0.62	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการบริการในด้านการสนับสนุน วิชาการกับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.35	0.60	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการบริการในด้านสารสนเทศ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.30	0.58	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการให้บริการในด้านจิตใจ อารมณ์หรือความรู้สึกของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.34	0.61	มาก
รวม	4.33	0.33	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการบริการผู้อื่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการบริการในด้านการดูแลสุขภาพกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการบริการในด้านการสนับสนุนวิชาการกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.60) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการให้บริการในด้านจิตใจ อารมณ์หรือความรู้สึกของครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.61) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการบริการในด้านสารสนเทศ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.58) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการบริการในด้านการสนับสนุนสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.62)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการแสดงถึงความเที่ยงธรรม โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแสดงถึงความเที่ยงธรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงให้เห็นถึงความเที่ยงธรรมในการบริหารงาน	4.42	0.66	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง	4.32	0.67	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ทุกคนในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นโดยการแสดงความโปร่งใส ชัดเจน	4.38	0.65	มาก
4. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตรวจสอบได้	4.35	0.60	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานโดยสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน	4.32	0.63	มาก
รวม	4.36	0.40	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการแสดงถึงความเที่ยงธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงให้เห็นถึงความเที่ยงธรรมในการบริหารงาน ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ทุกคนในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นโดยการแสดงความโปร่งใส ชัดเจน ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.65) การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.60) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.67) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานโดยสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.63)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการยืนหยัดต่อความซื่อสัตย์ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการยืนหยัดต่อความซื่อสัตย์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำรงด้วยความซื่อสัตย์	4.44	0.61	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสดงความโลภอยากได้ของผู้อื่น	4.44	0.59	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ทุจริตต่อหน้าที่ และการเรียกรับผลประโยชน์	4.46	0.66	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.53	0.57	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีสัจจะ รักษาคำพูด และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	4.35	0.64	มาก
รวม	4.45	0.38	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการยืนหยัดต่อความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีด้านความซื่อสัตย์สุจริต ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ทุจริตต่อหน้าที่และการเรียกรับผลประโยชน์ ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.66) การบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำรงด้วยความซื่อสัตย์ ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.61) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสดงความโลภอยากได้ของผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.59) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีสัจจะ รักษาคำพูด และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.64)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการสรรสร้างความเป็นทีมงาน โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสรรสร้างความเป็นทีมงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาหาโอกาสสร้างสรรค์การทำงานเพื่อให้ งานบรรลุเป้าหมาย	4.45	0.57	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการตกลงกันหรือกำหนดเป้าหมาย ร่วมกันและทำงานให้สำเร็จด้วยกัน โดยคำนึงถึงความเป็น สังคมพหุวัฒนธรรม	4.37	0.60	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่กดดันทีมงานจนขาดความใส่ใจ ความรู้สึกลึก	4.40	0.64	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปล่อยปละละเลยงานด้วย ประสิทธิภาพ	4.44	0.57	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการมอบหมายงานไปแล้วจะต้อง ติดตามดูแลทีมงานให้เหมาะสมไม่ตึงหรือหย่อนเกินไป	4.44	0.59	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาทีมงานให้ปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	0.65	มาก
รวม	4.41	0.30	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการสรรสร้างความเป็นทีมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาหาโอกาสสร้างสรรค์การทำงานเพื่อให้ งานบรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.57) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปล่อยปละละเลย งานด้วยประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.44$ , D. = 0.57) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการมอบหมายงานไป แล้วจะต้องติดตามดูแลทีมงานให้เหมาะสมไม่ตึงหรือหย่อนเกินไป ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.59) ผู้บริหาร สถานศึกษาไม่กดดันทีมงานจนขาดความใส่ใจความรู้สึกลึก ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.64) ผู้บริหารสถานศึกษา มีการตกลงกันหรือกำหนดเป้าหมายร่วมกันและทำงานให้สำเร็จด้วยกัน โดยคำนึงถึงความเป็นสังคม พหุวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.60) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาทีมงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.65)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3**

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามกรอบแนวคิดของ Hoy and Ferguson (1985: 121-122) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศของครู 4) ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก ข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้าน รายละเอียดดังตาราง 10-15

**ตาราง 10** ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน	4.31	0.33	มาก
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.33	0.30	มาก
3. ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศของครู	4.40	0.34	มาก
4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.33	0.41	มาก
5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก	4.38	0.31	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.35</b>	<b>0.34</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 10 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศของครู ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.34) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.31) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.30) ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.41) และด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.33) ตามลำดับ



**ตาราง 11** ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคม  
พหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านความใฝ่รู้  
รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม			
ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ ด้วยตนเองของนักเรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านสามารถศึกษาค้นคว้า และ สืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเองตามความสนใจ	4.38	0.67	มาก
2. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีความรับผิดชอบ และมี ความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ	4.35	0.57	มาก
3. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ จากแหล่งเรียนรู้ในห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ	4.35	0.57	มาก
4. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านสามารถเรียนรู้ได้ตาม ความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของแต่ละบุคคล	4.29	0.60	มาก
5. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านรู้จักเลือกอ่านหนังสือที่มีประโยชน์	4.26	0.60	มาก
6. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านสามารถใช้อินเทอร์เน็ต ในการสืบค้นข้อมูลอย่างเหมาะสม	4.21	0.65	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.31</b>	<b>0.33</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 11 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง  
ของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า  
อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนในสถานศึกษาของท่านสามารถศึกษาค้นคว้า  
และสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเองตามความสนใจ ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.67) รองลงมา คือ นักเรียนใน  
สถานศึกษาของท่านมีความรับผิดชอบ และมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ  
( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.57) นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ จาก  
แหล่งเรียนรู้ในห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.57) นักเรียนในสถานศึกษาของท่าน  
สามารถเรียนรู้ได้ตามความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของแต่ละบุคคล ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.60)  
นักเรียนในสถานศึกษาของท่านรู้จักเลือกอ่านหนังสือที่มีประโยชน์ ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.60) ตามลำดับ  
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนในสถานศึกษาของท่านสามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล  
อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.65)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคม  
พหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้าน  
ความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูในสถานศึกษาของท่านมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานของ สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน แม้จะมีพื้นฐานทาง สังคมวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน	4.40	0.61	มาก
2. ครูในสถานศึกษาของท่านมีความภาคภูมิใจที่สามารถ ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายท่ามกลาง ความหลากหลายทางวัฒนธรรม	4.36	0.60	มาก
3. ครูในสถานศึกษาของท่านมีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ยอมรับการอยู่ร่วมกัน ท่ามกลางความแตกต่างและความหลากหลายทางวัฒนธรรม	4.38	0.57	มาก
4. งานที่อยู่ในสถานศึกษามีความท้าทายและกระตุ้น ความต้องการในการทำงานอยู่เสมอ	4.25	0.63	มาก
5. บรรยากาศสิ่งแวดล้อมและสภาพสังคมภายในสถานศึกษา ของท่าน ส่งเสริมให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่เสมอ	4.31	0.60	มาก
6. สถานศึกษาจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการสอนที่เพียงพอ และมีความทันสมัย อยู่ในสภาพที่พร้อมในการจัดการเรียน การสอน	4.29	0.68	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.33</b>	<b>0.30</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 12 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยภาพรวม  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ  
โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูในสถานศึกษาของท่านมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานของสถานศึกษา  
ให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน แม้จะมีพื้นฐานทางสังคมวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.61)  
รองลงมา คือ ครูในสถานศึกษาของท่านมีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของ  
สถานศึกษายอมรับการอยู่ร่วมกันท่ามกลางความแตกต่าง และความหลากหลายทางวัฒนธรรม  
( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.57) ครูในสถานศึกษาของท่านมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุ  
ผลสำเร็จตามเป้าหมายท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.60) บรรยากาศ  
สิ่งแวดล้อมและสภาพสังคมภายในสถานศึกษาของท่าน ส่งเสริมให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน  
อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.60) สถานศึกษาจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการสอนที่เพียงพอ และมี

ความทันสมัยอยู่ในสภาพที่พร้อมในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.68) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่อยู่ในสถานศึกษามีความท้าทายและกระตุ้นความต้องการในการทำงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.63)

**ตาราง 13** ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคม พหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศของครู โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูในสถานศึกษาของท่านจัดทำเอกสารประกอบการสอน โดยสอดคล้องความรู้ด้านสังคมพหุวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.36	0.59	มาก
2. ครูในสถานศึกษาของท่านใช้สื่อและแอปพลิเคชันต่าง ๆ เข้ามาช่วยสอน เช่น CAI, DLTV, DLIT โดยบูรณาการรูปแบบที่สะท้อนสภาพสังคมพหุวัฒนธรรม	4.60	0.54	มากที่สุด
3. ครูในสถานศึกษาของท่านใช้แบบเรียนสำเร็จรูปในการเรียน การสอนโดยเน้นความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม เพื่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้และช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น	4.41	0.57	มาก
4. ครูในสถานศึกษาของท่านใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรม Microsoft Office, Microsoft Office 365, Google Doc, Photoshop ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	4.53	0.63	มากที่สุด
5. ครูภายในสถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้นักเรียนได้สืบค้น ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตด้วยตนเอง	4.28	0.60	มาก
6. สถานศึกษาของท่านมีเครื่องคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์ที่ เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	4.22	0.75	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.40</b>	<b>0.34</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 13 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูในสถานศึกษาของท่านใช้สื่อและแอปพลิเคชันต่าง ๆ เข้ามาช่วยสอน เช่น

CAI, DLTV, DLIT โดยบูรณาการรูปแบบที่สะท้อนสภาพสังคมพหุวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ครูในสถานศึกษาของท่านใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรม Microsoft Office, Microsoft Office 365, Google Doc, Photoshop ในการจัดทำแผนการจัด การเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.63) ครูในสถานศึกษาของท่านใช้แบบเรียนสำเร็จรูปในการเรียนการสอนโดยเน้นความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม เพื่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้ และช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.57) ครูในสถานศึกษาของท่านจัดทำเอกสารประกอบการสอน โดยสอดแทรกความรู้ด้านสังคมพหุวัฒนธรรม ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.59) ครูภายในสถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้นักเรียนได้สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.60) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาของท่านมีเครื่องคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์ที่เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.75)

**ตาราง 14** ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความสามารถในการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้เงินงบประมาณที่กำหนดไว้	4.33	0.62	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.30	0.63	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านและครูสามารถใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม	4.35	0.62	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการจัดสรรทรัพยากรทุกด้านให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างทั่วถึงเหมาะสมตามบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรม	4.32	0.61	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.33</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 14 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านและครูสามารถใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความสามารถในการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้งบประมาณที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.62) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการจัดสรรทรัพยากรทุกด้านให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างทั่วถึงเหมาะสมตามบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.61) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.63)

**ตาราง 15** ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม ที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่าน มีความคล่องตัว ในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอน	4.33	0.60	มาก
2. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด	4.40	0.60	มาก
3. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านมีความกระตือรือร้น ในการทำงาน	4.33	0.60	มาก
4. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านสามารถปรับตนเอง ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อมได้ดี	4.42	0.60	มาก
5. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านมีความพร้อม และ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนตนเองกับสถานการณ์ ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	4.36	0.59	มาก
6. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านยอมรับแนวคิด วิธีการและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการจัด การเรียนการสอนที่บูรณาการความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม	4.35	0.61	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม ที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งด้าน สถานการณ์ความไม่สงบ และการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ	4.44	0.61	มาก
8. เมื่อโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียน การสอนหรือการบริหาร ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ของท่านยอมรับในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง	4.43	0.59	มาก
รวม	4.38	0.31	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งด้านสถานการณ์ความไม่สงบ และการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.61) รองลงมาคือ เมื่อโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านยอมรับในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.59) ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านสามารถปรับตนเองให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อมได้ดี ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.60) ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.60) ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านมีความพร้อม และความสามารถในการปรับเปลี่ยนตนเองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.59) ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านยอมรับแนวคิด วิธีการ และเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการจัดการเรียน ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.61) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่าน มีความคล่องตัวในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.60) และผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.60)

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3**

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้วิจัยได้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

**1. การทดสอบค่าผิดปกติ (Outliers)**

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน ซึ่งเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยได้แบบสอบถามคืนจากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 198 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.00 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการทดสอบค่าผิดปกติ (Outliers) พบว่า ข้อมูลที่ได้ไม่มีค่าผิดปกติ (Outliers) เพื่อทดสอบการแจกแจงของข้อมูลตัวแปร ความเป็นเส้นตรง และ Homoscedasticity (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 280) จึงสามารถทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้ ดังตารางที่ 16-18 และภาพ 7

**2. ผลการทดสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล (Normality)**

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของข้อมูล เพื่อให้ทราบถึงการแจกแจงของตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจะต้องมีการแจกแจงปกติของข้อมูล พิจารณาได้จากค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของข้อมูลที่จะต้องมีการระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 จึงจะแสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงปกติ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 280)

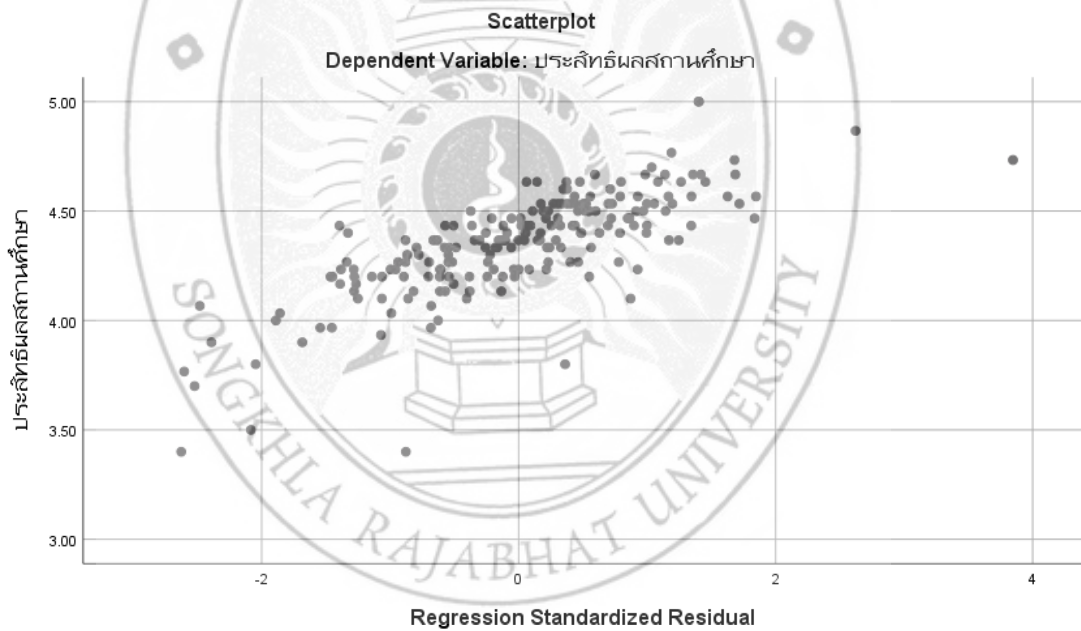
**ตาราง 16** ผลการทดสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล

ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S.D.	Skewness	Kurtosis
X <sub>1</sub>	198	4.39	0.33	- 0.53	0.09
X <sub>2</sub>	198	4.33	0.33	- 0.86	0.89
X <sub>3</sub>	198	4.36	0.40	- 0.03	0.51
X <sub>4</sub>	198	4.45	0.38	- 0.83	0.27
X <sub>5</sub>	198	4.41	0.30	- 0.69	0.17
Y <sub>1</sub>	198	4.31	0.33	- 0.71	0.19
Y <sub>2</sub>	198	4.33	0.30	- 0.22	0.01
Y <sub>3</sub>	198	4.40	0.34	- 0.05	0.36
Y <sub>4</sub>	198	4.33	0.41	- 0.39	0.33
Y <sub>5</sub>	198	4.38	0.31	- 0.51	0.69

จากตาราง 16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skewness) ของตัวแปรมีค่า  $-0.03$  ถึง  $-0.86$  และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรมีค่า  $0.01$  ถึง  $0.89$  ซึ่งมีการแจกของข้อมูลเป็นปกติ เนื่องจากค่าความเบ้และค่าความโด่งมีค่าไม่เกิน  $-1.00$  ถึง  $1.00$  จึงสามารถทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

### 3. ผลการทดสอบการกระจายของตัวแปรเกณฑ์ทุกค่าของตัวแปรพยากรณ์มีความแปรปรวนเท่ากัน (Homoscedasticity)

ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการทำนายของตัวแปรพยากรณ์มีค่าเท่ากัน (Homoscedasticity) มีการกระจายของความคลาดเคลื่อนคงที่ในตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวเป็น Homoscedasticity เพื่อทดสอบว่าค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ โดยพิจารณาแผนภาพการกระจาย Scatter Plot หากค่าความคลาดเคลื่อนเปลี่ยนแปลงใกล้ศูนย์ หรือมีการเปลี่ยนแปลงในช่วง แคบ แสดงว่า ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์นั้นเป็นค่าคงที่ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 281) ดังภาพ 7



ภาพ 7 ผลการทดสอบการกระจายของตัวแปรเกณฑ์ทุกค่าของตัวแปรพยากรณ์มีความแปรปรวนเท่ากัน (Homoscedasticity)



#### 4. ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation)

ตัวแปรพยากรณ์ต้องเป็นข้อมูลที่ไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือที่เรียกว่า การไม่เกิด Autocorrelation โดยใช้ค่า Durbin-Watson ในการทดสอบว่าตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือไม่ โดยมีเกณฑ์ในการวัดค่า Durbin-Watson ดังนี้

มีค่าอยู่ในช่วง 1.5 – 2.5 แสดงว่ามีความเป็นอิสระ

มีค่าอยู่ในช่วง 2.6 - 4.0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบ

มีค่าอยู่ในช่วง 0 - 1.4 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

ทั้งนี้ถ้าค่า Durbin-Watson มีค่าน้อยกว่า 1.5 และมากกว่า 2.5 แสดงว่าเกิด Auto-correlation หรือตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 281) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ พบว่า มีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.735 แสดงว่าตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน ดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปร

R	R <sup>2</sup>	Adjust R <sup>2</sup>	Std.Error	Durbin-Watson
.640	.410	.394	.187	1.735

#### 5. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity)

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกัน โดยตัวแปรที่นำมาใช้พยากรณ์ไม่ควรมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 281) ดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวทำนาย (Multicollinearity)

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>
X <sub>1</sub>	1.00				
X <sub>2</sub>	0.39***	1.00			
X <sub>3</sub>	0.53***	0.47***	1.00		
X <sub>4</sub>	0.40***	0.36***	0.49***	1.00	
X <sub>5</sub>	0.28***	0.38***	0.29***	0.35***	1.00

จากตาราง 18 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์อยู่ระหว่าง 0.28 ถึง 0.53 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.80 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

การศึกษาตัวแปรพยากรณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารด้านใดบ้างที่สามารถพยากรณ์หรือทำนาย ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม โดยมีการพิจารณาตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม ได้แก่ 1) ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศของครู 4) ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก โดยนำตัวแปรพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมาทดสอบการพยากรณ์ ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

#### 6. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การศึกษาตัวแปรพยากรณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยมีตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ 1) การให้ความเคารพผู้อื่น 2) การบริการผู้อื่น 3) การแสดงถึงความเที่ยงธรรม 4) การยืนหยัดต่อความซื่อสัตย์ และ 5) ด้านการสรรสร้างความเป็นทีมงาน และมีตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) รายละเอียดดังตาราง 19

**ตาราง 19** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.Error	$\beta$	t	p
1. การสรรสร้างความเป็นทีมงาน ( $X_5$ )	.272	.049	.335	5.530	.000***
2. การแสดงถึงความเที่ยงธรรม ( $X_3$ )	.190	.038	.319	5.028	.000***
3. การบริการผู้อื่น ( $X_2$ )	.127	.048	.173	2.628	.009**
<b>ค่าคงที่</b>	<b>1.775</b>	<b>.233</b>		<b>7.618</b>	<b>.000***</b>
<b>R = .633</b>	<b>R<sup>2</sup> = .401</b>	<b>S.E. = .187</b>	<b>p** ≤ .01, p*** ≤ .001</b>		

จากตาราง 19 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จากตัวแปรพยากรณ์ 5 ตัวแปร มีตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 3 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมตามลำดับดังนี้ การสรรสร้างความเป็นทีมงาน ( $X_5$ ) การแสดงถึงความเที่ยงธรรม ( $X_3$ ) และการบริการผู้อื่น ( $X_2$ )

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีค่าเท่ากับ .633 ( $R = .633$ ) ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .187 ( $S.E. = .187$ ) และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ การสรรสร้างความเป็นทีมงาน ( $X_5$ ) และการแสดงถึงความเที่ยงธรรม ( $X_3$ ) และตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การบริการผู้อื่น ( $X_2$ )

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ โดยมีตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากที่สุด คือ การสรรสร้างความเป็นทีมงาน ( $X_5$ ) ( $B = .272$ ,  $\beta = .335$ ) รองลงมา คือ การแสดงถึงความเที่ยงธรรม ( $X_3$ ) ( $B = .190$ ,  $\beta = .319$ ) และการบริการผู้อื่น ( $X_2$ ) ( $B = .127$ ,  $\beta = .173$ ) ตามลำดับ โดยสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม ( $\hat{Y}$ ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้ร้อยละ 40.1 ( $R^2 = .401$ ) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.775 + .272 (X_5) + .190 (X_3) + .127 (X_2)$$

$$\hat{Z} = .335 (X_5) + .319 (X_3) + .173 (X_2)$$



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 522 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 67 แห่ง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบบสอบถามมีจำนวน 56 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67-1.00 ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ ด้วยการสแกน QR Code และตอบแบบสอบถามผ่านแอปพลิเคชัน Google Form มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 198 ฉบับ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ จากนั้นจึงอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

#### สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 สรุปได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การยับยั้งต่อความซื่อสัตย์ การสรรสร้างความเป็นทีมงาน การให้ความเคารพผู้อื่น การแสดงถึงความเที่ยงธรรม และการบริการผู้อื่น ตามลำดับ

1.1 การให้ความเคารพผู้อื่น พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการให้ความเคารพผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการ และส่งเสริมผลักดันให้ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับนับถือจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ให้เกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความเสมอภาค

1.2 การบริการผู้อื่น พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการบริการผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการบริการในด้านการดูแลสุขภาพกับครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการบริการในด้านการสนับสนุนวิชาการกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการให้บริการในด้านจิตใจ อารมณ์หรือความรู้สึกของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการบริการในด้านสารสนเทศให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการบริการในด้านการสนับสนุนสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 การแสดงถึงความเที่ยงธรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการแสดงถึงความเที่ยงธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงให้เห็นถึงความเที่ยงธรรมในการบริหารงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ทุกคนในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นโดยการแสดงความโปร่งใสชัดเจน การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตรวจสอบได้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานโดยสร้างคามยุติธรรมให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

1.4 การยืนหยัดต่อความซื่อสัตย์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการยืนหยัดต่อความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีด้านความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ทุจริตต่อหน้าที่ และการเรียกรับผลประโยชน์ การบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำรงด้วยความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสดงความโลภอยากได้ของผู้อื่น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีสัจจะ รักษาคำพูด และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

1.5 การสรรสร้างความเป็นทีมงาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการสรรสร้างความเป็นทีมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาหาโอกาสสร้างสรรคการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปล่อยปละละเลยงานด้อยประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการมอบหมายงานไปแล้ว จะต้องติดตามดูแลทีมงานให้เหมาะสมไม่ตึงหรือหย่อนเกินไป ผู้บริหารสถานศึกษาไม่กดดันทีมงานจนขาดความใส่ใจความรู้สึก ผู้บริหารสถานศึกษามีการตกลงกันหรือกำหนดเป้าหมายร่วมกันและทำงานให้สำเร็จด้วยกัน โดยคำนึงถึงความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาทีมงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศของครู ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ตามลำดับ

2.1 ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนในสถานศึกษาของท่านสามารถศึกษาค้นคว้า และสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเองตามความสนใจ รองลงมา คือ นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีความรับผิดชอบ และมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ จากแหล่งเรียนรู้ในห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ นักเรียนในสถานศึกษาของท่านสามารถเรียนรู้ได้ตามต้องการ ความสนใจ และความถนัดของแต่ละบุคคล นักเรียนในสถานศึกษาของท่านรู้จักเลือกอ่านหนังสือที่มีประโยชน์ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนในสถานศึกษาของท่านสามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลอย่างเหมาะสม

2.2 ความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูในสถานศึกษาของท่านมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน แม้จะมีพื้นฐานทางสังคมวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน รองลงมา คือ ครูในสถานศึกษาของท่านมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ยอมรับการอยู่ร่วมกันท่ามกลางความแตกต่าง และความหลากหลายทางวัฒนธรรม ครูในสถานศึกษาของท่านมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม บรรยากาศสิ่งแวดล้อมและสภาพสังคมภายในสถานศึกษาของท่าน ส่งเสริมให้ท่านมี

ความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ สถานศึกษาจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการสอนที่เพียงพอ และมีความทันสมัยอยู่ในสภาพที่พร้อมในการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่อยู่ในสถานศึกษามีความท้าทาย และกระตุ้นความต้องการในการทำงานอยู่เสมอ

2.3 ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศของครู พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูในสถานศึกษาของท่านใช้สื่อและแอปพลิเคชันต่าง ๆ เข้ามาช่วยสอน เช่น CAI, DLTV, DLIT โดยบูรณาการรูปแบบที่สะท้อนสภาพสังคมพหุวัฒนธรรม รองลงมาคือ ครูในสถานศึกษาของท่านใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม Microsoft Office, Microsoft Office 365, Google Doc, Photoshop ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ครูในสถานศึกษาของท่านใช้แบบเรียนสำเร็จรูปในการเรียนการสอนโดยเน้นความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม เพื่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้ และช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น ครูในสถานศึกษาของท่านจัดทำเอกสารประกอบการสอนโดยสอดแทรกความรู้ด้านสังคมพหุวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูภายในสถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้นักเรียนได้สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตด้วยตนเอง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาของท่านมีเครื่องคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์ที่เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

2.4 ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านและครูสามารถใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความสามารถในการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้เงินงบประมาณที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการจัดสรรทรัพยากรทุกด้านให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพเรียนการสอนได้อย่างทั่วถึงเหมาะสมตามบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

2.5 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งด้านสถานการณ์ความไม่สงบ และการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ รองลงมา คือ เมื่อโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านยอมรับในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านสามารถปรับตนเองให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อมได้ดี

ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านมีความพร้อม และความสามารถในการปรับเปลี่ยนตนเองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านยอมรับแนวคิด วิธีการ และเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการจัดการเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านมีความคล่องตัวในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 3 ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม ตามลำดับ ดังนี้ การสรรสร้างความเป็นทีมงาน ( $X_5$ ) การแสดงถึงความเที่ยงธรรม ( $X_3$ ) และการบริการผู้อื่น ( $X_2$ )

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีค่าเท่ากับ .633 ( $R = .633$ ) ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .187 ( $S.E. = .187$ ) และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ การสรรสร้างความเป็นทีมงาน ( $X_5$ ) และการแสดงถึงความเที่ยงธรรม ( $X_3$ ) และตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การบริการผู้อื่น ( $X_2$ )

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ โดยมีตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากที่สุดคือ การสรรสร้างความเป็นทีมงาน ( $X_5$ ) ( $B = .272$ ,  $\beta = .335$ ) รองลงมาคือ การแสดงถึงความเที่ยงธรรม ( $X_3$ ) ( $B = .190$ ,  $\beta = .319$ ) และการบริการผู้อื่น ( $X_2$ ) ( $B = .127$ ,  $\beta = .173$ ) ตามลำดับ โดยสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม ( $\hat{Y}$ ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้ร้อยละ 40.1 ( $R^2 = .401$ ) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.775 + .272 (X_5) + .190 (X_3) + .127 (X_2)$$

$$\hat{Z} = .335 (X_5) + .319 (X_3) + .173 (X_2)$$

## อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้วิจัยอภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การยืนหยัดต่อ



ความซื่อสัตย์ การสรรสร้างความเป็นทีมงาน การให้ความเคารพผู้อื่น การแสดงถึงความเที่ยงธรรม และการบริการผู้อื่น ตามลำดับ สอดคล้องกับ Remy (2014: 56) ระบุว่า การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์การพบว่าในปัจจุบันความเสื่อมเสียเชิงจริยธรรมมีมากขึ้นในทุกวงการไม่ว่าจะอาชีพใดก็ตาม เช่น ความล้มเหลวของธุรกิจใหญ่ ๆ ท่ามกลางองค์การธุรกิจที่ผู้นำเกิดความล้มเหลวของผู้นำเชิงจริยธรรมด้วยเหตุผลต่าง ๆ มากมาย มีการบันทึกไว้ว่า ความล้มเหลวของผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรม ชื่อเสียงและประสิทธิภาพขององค์การ และความเสื่อมเสียทางจริยธรรมที่เพิ่มมากขึ้นก่อให้เกิดคำถามเพื่อดูว่าความล้มเหลวทางจริยธรรมจะถูกป้องกันได้อย่างไร ซึ่งงานวิจัยก่อนหน้านี้ได้แสดงให้เห็นว่ายังมีผู้นำเชิงจริยธรรมอีกจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับการสำรวจ และยังมีผู้นำเชิงจริยธรรมอีกจำนวนน้อยที่ยังขาดความรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม งานวิจัยนี้จึงได้ระบุดำเนินการต่าง ๆ ว่าอะไรคือสิ่งที่อำนวยความสะดวกและเพิ่มความเป็นผู้นำทางจริยธรรม ซึ่งงานวิจัยนี้ คือ การพยายามที่จะหากลยุทธ์ที่จะสามารถส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม และป้องกันการปฏิบัติงานที่ไร้ศีลธรรมจรรยาในองค์การ ผลกระทบการเรียนการสอนและการสอนสำหรับการศึกษา การเป็นผู้นำที่เป็นประเด็นที่ถูกเปี่ยมไปอย่างเท่าเทียมกันกับเส้นทางการวิจัยในอนาคตก็ได้นำไปด้วยเช่นกัน อนาคตของการสร้างผู้นำทางจริยธรรมให้เกิดความน่าเชื่อถือ ต้องเข้าถึงทั้งในสังคมของหน่วยงานการศึกษา ธุรกิจ องค์การ ภาคประชาชน รัฐบาล และบ้าน สามารถทำให้ปลอดภัยโดยการศึกษาแบบองค์รวม และการสร้างลักษณะนิสัยของนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ทุกสถานที่ ในทำนองเดียวกับ กฤษณา เหลืองทอง (2556: 52) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

พิชัย โสวจัสสตากุล (2557: 69) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนายกเทศมนตรีกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมือเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมือเมือง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ในทำนองเดียวกับ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560: 84) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560: 108) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561: 75) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีลักษณะเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้านชาติพันธุ์ เชื้อชาติ ภาษา ศาสนา ความคิด ความเชื่อ ชนชั้นทางสังคม เพศ ประเพณี และวิถีปฏิบัติที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้รับนโยบายจากต้นสังกัดให้มีการบริหารจัดการที่เกิดความเป็นธรรม พิจารณาได้จากการที่หน่วยงานของรัฐได้ปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตของรัฐบาล ซึ่งเครื่องมือที่เป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส และมีคุณธรรมก็คือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ซึ่งหากหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินทุกหน่วยงานได้ดำเนินการแก้ปัญหาตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) อย่างเคร่งครัด ย่อมส่งผลเชิงบวกต่อข้อมูลหรือข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการตรวจสอบการทุจริตคอร์รัปชันในสถานศึกษา การมุ่งการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมนั้น เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำมาปฏิบัติอย่างเคร่งครัด แต่ในทางปฏิบัติท่ามกลางความหลากหลายที่นำเสนอข้างต้นนั้น อาจมีข้อจำกัดบางประการที่ทำให้ระดับของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ถึงแม้ว่าประเด็นการบริหารจัดการในปัจจุบันนี้จะมี ความคาดหวังจากสังคมในด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างสูง แต่ก็นับว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับที่น่าพอใจ สอดคล้องกับ สิริถาวร ดิศรพงศ์ (2554: 100) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมทางจริยธรรมตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศของครู ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบ ทั้งภายในและภายนอก ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ตามลำดับ สอดคล้องกับ Weng Chih-Hsiang (2014: 104) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน พบว่า โรงเรียนประถมที่ผู้บริหารใช้กลยุทธ์การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีมีส่วนทำให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น และยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนจะใช้กลยุทธ์การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีได้ดีขึ้นเมื่อพวกเขาโตขึ้น ในทำนองเดียวกับ กนกทิพย์ ดอกกลัดดา (2560: 66) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษาของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ กมลพรรณ พึ่งด้วง (2560: 168) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และณิธา โกรทินธาคม (2560: 90) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ วรณภา มโนหาญ (2555: 87) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษามีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ซึ่งตัวชี้วัดคุณภาพของสถานศึกษา ประการหนึ่งคือ ผู้เรียนโดยเฉพะความสามารถทางวิชาการของผู้เรียน และการปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความใฝ่รู้ รักการอ่าน โดยการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนย่อมเป็นหน้าที่โดยตรงของครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้ออำนวย และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะการมุ่งให้ครูในสถานศึกษาสามารถใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ให้เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม ผู้ปกครองและสังคมของผู้เรียนที่มีความหลากหลายชาติพันธุ์ เชื้อชาติ ภาษา ศาสนา ความคิด ความเชื่อ ขนชั้นทางสังคม เพศ ประเพณี และวิถีปฏิบัติที่มีความแตกต่างกัน ย่อมต้องให้บุตรหลานได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการให้สถานศึกษามีประสิทธิผลเป็นไปตามสังคมคาดหวัง สอดคล้องกับ ชัยศักดิ์ ชาวสังข์ (2562: 87) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ การสรรสร้างความเป็นทีมงาน การแสดงถึงความเที่ยงธรรม และการบริการผู้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนองค์การให้ทันสมัย พัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ขับเคลื่อนด้วยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ทันสมัย มีความรู้เชิงทฤษฎี มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ บริหารจัดการสถานศึกษาสนองตอบกับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้

สอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาค้นคว้าและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 การสรรสร้างความเป็นทีมงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสรรสร้างความเป็นทีมงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทางการบริหารสถานเป็นอย่างยิ่ง การมองเป้าหมายของการทำงานเป็นทีมที่สูงขึ้นเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้คนและองค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผาสุกเอาชนะการแข่งขันในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้ สอดคล้องกับ กรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559: 117) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการขององค์กร พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับการทำงานในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์ระดับมากทุกด้าน ในทำนองเดียวกับ พรณพิตรา เสริมศรี (2559: 87) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพกรณีศึกษาข้าราชการสำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพกรณีศึกษาข้าราชการสำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวมมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นเดียวกับ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559: 72) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3.2 การแสดงถึงความเที่ยงธรรม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานมีการวางตนเป็นกลางต่อการปฏิบัติงาน และต่อผู้ได้บังคับบัญชา โดยยึดหลักของความเที่ยงธรรม ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2557) ได้กล่าวว่า ความเที่ยงธรรมเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของคนดีทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทผู้นำหรือไม่ ความเที่ยงธรรมจะช่วยเสริมสร้างทุนทางชื่อเสียงของเรา ทำให้เป็นคนที่ได้รับเชื่อมั่นและไว้วางใจ ไม่ว่าทำงานที่ใดย่อมได้รับการยอมรับ ส่งผลให้ความเจริญรุ่งเรืองในชีวิตและการทำงานย่อมติดตามมา ยิ่งคนในระดับหัวหน้า ผู้บริหาร หรือ ผู้นำ ยิ่งต้องมี ความเที่ยงธรรมเป็นฐานคุณธรรมประจำใจ จะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับ ทำให้เกิดความศรัทธา บารมี ทำให้คนอื่นพร้อมที่จะตามเราในฐานะที่เราเป็นผู้นำในทางตรงกันข้าม หากคนมีอำนาจ มีความเก่งกาจ มีผลงานดี แต่บกพร่องในข้อนี้ย่อมสามารถสร้างผลเสียหรือหายนะยิ่งใหญ่ได้ เช่น ผู้นำที่คิดอย่าง พุดอย่าง ทำอย่าง ผู้นำที่หลอกลวงผู้อื่นเพื่อฉกฉวยประโยชน์ใส่ตน ผู้นำที่ไม่รักษาคำพูด ขาดศรัทธา สร้างความเสียหายต่อส่วนรวม และจะถูกโค่นอำนาจได้ในที่สุด และสอดคล้องกับข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพทางการศึกษา พ.ศ. 2556 (ราชกิจจานุเบกษา, 2556: 72-74) หมวด 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ข้อ 2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ หมวด 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ข้อ 3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตาม

บทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า และข้อ 7 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

3.3 การบริการผู้อื่น ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการให้ความสำคัญกับการอำนวยความสะดวกต่อ ผู้รับบริการ มีไหวพริบดีในการแก้ไขปัญหาของผู้มารับบริการ กระตือรือร้นในการให้บริการตรงต่อเวลา สามารถสร้างความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ สอดคล้องกับ รัตนาภรณ์ ศรีหาพล และคณะ (2556: 62) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจต่อการให้บริการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร มหาวิทยาลัย ราชภัฏยะลา พบว่า ความพึงพอใจต่อการให้บริการระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหาร มหาวิทยาลัย ราชภัฏยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นเดียวกับ นันทิยา ผิวงาม และคณะ (2557: 30) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการบริการ ของงานอนุมัติผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการให้บริการงานอนุมัติผลการศึกษา โดยภาพรวมทุกคณะอยู่ในระดับมาก และภาณุเดช เพียรความสุข และคณะ (2558: 82) ได้ทำการศึกษา วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการให้บริการของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่า ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการให้บริการของสำนัก ส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนตัวแปรพยากรณ์อีก 2 ตัวแปร คือ การให้ความเคารพผู้อื่น และการยื่นหยัดต่อ ความซื่อสัตย์ ถูกตัดออกจากสมการเนื่องจากไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคม พหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมมีความเข้าใจและตระหนักเป็นอย่างดีต่อการปฏิบัติตน การแสดงออก และการวางตัวที่เหมาะสมท่ามกลางความแตกต่างและหลากหลายของสังคม การให้เกียรติและการให้ ความเคารพผู้อื่นจึงจำเป็นวิสัยปฏิบัติที่เกิดขึ้นเป็นปกติ นอกจากนี้ในด้านของการยื่นหยัดต่อความซื่อสัตย์ ที่เป็นจริยธรรมที่ได้รับการวางนโยบายลงสู่การปฏิบัติและมีการติดตามอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตามระบบที่ถูกวางไว้อย่างเคร่งครัด จึงไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3 ในการวิจัยครั้งนี้

## ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคม พหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้วิจัย เสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ คือ

1.1 ผลการวิจัยในด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แม้ว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ก็ควรจะส่งเสริมพัฒนาให้กลายเป็นวิถีปฏิบัติและเป็นค่านิยมองค์การร่วมกันไม่เพียงผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมควรสร้างให้เกิดในบุคลากรทุกคน โดยเฉพาะด้านการบริการผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยกว่าทุกด้าน จึงควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีใจบริการด้วยความเต็มใจ

1.2 คุณภาพทางการศึกษามีตัวชี้วัดสำคัญ คือ คุณภาพของผู้เรียนหมายถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาด้วยนั้น จึงควรพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยการจัดโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มุ่งเน้นให้ครูได้มีการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารจึงควรมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์การ ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงความยุติธรรมในการปฏิบัติงานในฐานะผู้นำและจะต้องให้บริการผู้อื่น โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ผู้สนใจควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยระเบียบวิธีการวิจัยอื่น ๆ เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการศึกษาแบบเจาะลึก การสัมภาษณ์ผู้บริหารที่ได้รับรางวัลด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเสนอแนวปฏิบัติที่ดี

2.2 ผู้สนใจควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กนกทิพย์ ดอกลัดดา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล  
สถานศึกษาของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 6. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กนกลักษณ์ จุลเดช. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน  
ระดับปฐมวัยกับการบริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด.  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
รำไพพรรณี.
- กมลพรรณ พึ่งด้วง. (2560). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรวิภา งามวุฒิวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กฤษณา เหลืองทอง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมือง  
พะเยา. ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
พะเยา.
- กันยมาศ ชูจิ้น. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลสมการโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. (2554). การบริหารงานวิชาการ และนวัตกรรมการจัด  
การเรียนรู้. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2557). ยึดความเที่ยงธรรม..รับประกันก้าวหน้า (Online).  
<http://www.kriengsak.com/Secures-justice-Guaranteed-progress>, 10 กรกฎาคม  
2564.
- เกษม วัฒนชัย. (2559). โรงเรียนคุณธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนัชการพิมพ์  
จำกัด.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ไข่มุก อุตยาวลี. (2552). “วิเคราะห์ปัญหาการจัดการศึกษาของรัฐที่มีต่อการบูรณาการทางสังคม  
และวัฒนธรรมในจังหวัดชายแดนภาคใต้.” วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. 5, 51.



- จรุงรัตน์ สีมันตา. (2554). **คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาการศึกษากทมมหานคร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- จรุงณี แก้วเอี่ยม. (2557). **เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติ สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ.** สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). **การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน : การบริหารองค์การและบุคลากร ทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีสยาม.  
\_\_\_\_\_. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: วี.พรินท์.
- จันทิมา อัสชะสวัสดิ์. (2555). **รายงานผลการประเมินโครงการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ ของนักเรียนโรงเรียนบ้านสระหลวง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรีเขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- จิตาภา มีเพชร. (2554). **การปฏิบัติตนตามคุณธรรม จริยธรรมพื้นฐาน 8 ประการของนักเรียน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง.** รายงานการวิจัย ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จูไรรัตน์ กรงาม. (2556). **ปัญหาและแนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชัชชัย ไชโย. (2555). **คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของครู อำเภออ่าวลึก จังหวัด กระบี่.** ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี.
- ชัยศักดิ์ ขาวสังข์. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร กับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ชัยเสกข์ พรหมศรี. (2557). **ภาวะผู้นำร่วมสมัย.** กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- ชุตินา รัชชบางแหลม. (2559). **การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็น ปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชูศักดิ์ ภัทรกุลวานิชย์. (2552). “ความหลากหลายทางวัฒนธรรม: จากหลอมรวมเป็นหนึ่ง สู่ผสมผสาน พันทาง.” **ความหลากหลายทางสังคมวัฒนธรรมในมนุษยศาสตร์ รวมบทอภิปรายและ บทความวิจัยจากการประชุมวิชาการระดับชาติ เวทีวิจัยมนุษยศาสตร์ไทย.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิภาษา, 17-30.
- โชติ บดีรัฐ. (2558). **เทคนิคการบริหาร.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ไชยพร เรืองแท้. (2556). บทบาทของสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ณธิดา โกรทินธาคม. (2560). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณรงค์เดช พลหล้า. (2556). สภาพปัญหาและแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐยาภรณ์ ผ่องแผ้ว. (2557). อนาคตภาพการจัดการศึกษาในพื้นที่พหุวัฒนธรรมภายใต้ประชาคม เอเชีย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและสถิติการศึกษามหาวิทยาลัย เชียงใหม่.
- ดรุณี โอวจริยาพิทักษ์ และคณะ. (2557). การศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา กรณีศึกษา นักศึกษาคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. รายงานการวิจัย คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2544). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกิจการโรมพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ดิน ปรัชญาพฤทธิ. (2552). ทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- ทิฆัมพร สมพงษ์. (2559). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรมศึกษาในสาม จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2556). ทฤษฎีองค์การ มุมมองต่างกระบวนทัศน์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ดี.เค.ปรีนติ้งเว็ลด์.
- ธนิภา กริธาพล. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1-7. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธเนศ วงศ์ยานนาวา. (2552). ความไม่หลากหลายของความหลากหลายทางวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร: สมมติ.

- ธรมินทร์ ศรีพุทธา. (2554). **คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูศูนย์เครือข่ายท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). **การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. กรุงเทพมหานคร: วี. อินเทอร์เน็ต.
- ธีรพงษ์ จินพละ. (2557). **พฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2553). **ชุดวิชา 21701 การวิจัยหลักสูตรและการเรียนการสอน หน่วยที่ 7 การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และหน่วยที่ 10 สถิติวิเคราะห์เชิงปริมาณ: สถิติบรรยาย และสถิติพาราเมตริก**. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นนกร มังคละศิริ. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นนทกร อรุณโน. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. นนทบุรี: ติรณสาร.
- นริศรา มุลวรรณ. (2561). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นันทิยา ผิวงาม และคณะ. (2557). **ความพึงพอใจในการบริการของงานอนุมัติผลการศึกษา**. งานวิจัยสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นาวิน เหมือนแสง. (2553). **การบริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิติไทย นัมคณิสร์ณ. (2557). **การดำรงชีวิตในสังคมยุคใหม่และประชาคมอาเซียน**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วัฒนธรรม มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- นิชวัน วรรณสาสน์. (2561). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุจริต**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- เนาวรัตน์ รอดเพียน. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- บรรจบ บุญจันทร์. (2556). **การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ**. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ประภาพร นาแวน. (2556). **ประสิทธิผลการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนในเครือคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2554). **หลักการจัดการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- ปริญ บุญฉวย. (2556). **วัฒนธรรมองค์การ องค์การการเรียนรู้ กับประสิทธิผลองค์การของศาลยุติธรรม: ตัวแบบสมการโครงสร้าง**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้า.
- ปัทมา แคนยุกต์. (2554). **รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้**. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุสรัตน์ ดอนสถิต. (2561). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2559). **ยกระดับการศึกษาจังหวัดชายแดนใต้ ลดเหลื่อมล้ำ - พัฒนาคนยั่งยืน** (Online). <https://mgronline.com/daily/detail/9590000019114>, 20 มกราคม 2564.
- พรรณพิตรา เสริมศรี. (2559). **การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาข้าราชการสำนักกรมมาธิการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะสำหรับนักบริหาร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระมหาชานนท์ ชัยมงคล. (2561). **การศึกษาการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนอนุบาลวัดปริณายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร**. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก.
- พระมหาธศรี อนิธิสิทธิ์. (2563). **การบริหารโครงการโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้นแบบ: กรณีศึกษาโรงเรียนในจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัชรินทร์ สงครามศรี. (2561). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- พิชัย โสวัจัสสตากุล. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนายกเทศมนตรีกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- พิชามญชุ์ ม่วงแก้ว. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2552). **ทฤษฎีองค์กรสาธารณะ**. กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภกา.
- พิพัฒน์ นนทนาธรรม. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิมพกา ธรรมสิทธิ์. (2554). **หลักการบริหารการศึกษา**. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาณุเดช เพ็ญความสุข และคณะ. (2558). **ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการให้บริการของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**. งานวิจัยสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ภาณุพงศ์ ธนสาร. (2555). **ผู้บริหารที่มีประสิทธิผล** (Online). <http://www.moe.go.th/main2/article/school.htm>, 15 มกราคม 2564.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษาศูนย์นวัตกรรมจัดการและผู้นำทางการศึกษา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- \_\_\_\_\_. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. ชลบุรี: มนตรี.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2555). **ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- มณฑิรา อึ้งน้อย. (2560). **การพัฒนาจิตรู้เอาจริงของเด็กปฐมวัยในบริบทพุทธวัฒนธรรม**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เยาวดี รวงชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2556). **การวัดผลและการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รจนา ทองธรรมชาติ. (2557). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รัตนารณณ์ ศรีหาพล และคณะ. (2556). ความพึงพอใจต่อการให้บริการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. งานวิจัย สาขาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2556). ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพทางการศึกษา พ.ศ. 2556. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง, หน้า 72-74.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2555). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. สงขลา: โรงพิมพ์นำศิลป์.
- รุ่งทิพย์ จินตนา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดา อยู่มาก. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กแนวใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ลำเทียน ฝ้าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณารถ แสงมณี. (2553). องค์การ: ทฤษฎีการออกแบบและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: ระเบียบทองการพิมพ์.
- วรรณภา มโนหาญ. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วริศรา บุญธรรม. (2560). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วันดี กู้เมือง. (2554). ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วิลาศ โปธิสาร. (2552). การปรับตัวทางสังคมของชาวกูยในบริบทพุทธวัฒนธรรมเขตอีสานใต้. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาไทยศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- วีณา กิ่งสอน. (2555). ปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2555). เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: วี. พรินท์ (1991).
- ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ. (2558). คู่มือปฏิบัติโรงเรียนคุณธรรม. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- สถาบันการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สัณญา ธรรมศักดิ์. (2563). กลยุทธ์การพัฒนา กลไกและกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.
- สมปอง ใจดีเฉย และคณะ. (2557). การศึกษาวิจัยกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม จริยธรรม. รายงานการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมุทร ชำนาญ. (2557). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. ระยอง: พี.เอส. การพิมพ์.
- สรธรรมศัจ เอี่ยมละออ. (2557). ลักษณะทางจิต ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และบรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมะแอ บินเงาะ. (2557). การจัดการศึกษาตามแนวทางพหุวัฒนธรรมศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สัมมา รณิธย์. (2553). ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน. (2557). ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: คลังนาวิทยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. (2564). ข้อมูลสารสนเทศการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน (Online). <http://pattani3.go.th/information/>, 4 มีนาคม 2564.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณพุทธศักราช 2563. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- \_\_\_\_\_. (2563). ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.
- สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคใต้. (2555). การพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (Online). [http://region.nesdb.go.th/SESO/research\\_south/devnews04\\_2555.pdf](http://region.nesdb.go.th/SESO/research_south/devnews04_2555.pdf), 24 ธันวาคม 2563.

- สิทธิชัย ทองมาก. (2560). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในสังคม  
พหุวัฒนธรรมสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์  
ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สิริถาวร ดิศพงษ์. (2554). พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการ  
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุจิตรา สิทธิณรงค์. (2553). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ทีพีเอ็น เพรส.
- สุหัต จันทะสินธุ์. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). หลักการทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม:  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุธาสินี แม้นญาติ. (2554). โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม  
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปรัชญา  
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุธีรัช ชูชื่น. (2555). “พหุวัฒนธรรมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้...ทางเลือกหรือทางรอด.”  
วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. 8(2), 123-136.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- สุนิสา น้อยจัน. (2563). การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุพจน์ ทรายแก้ว. (2555). ความรู้ทั่วไปของการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย
- สุพัฒน์ เพ็ชรตรา. (2553). พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ และคณะ. (2555). รายงานการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา  
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วน จำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- หนูไกร มาเชค. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนินท์ญา ชันขาว. (2561). เมื่อพหุวัฒนธรรม...ไม่ใช่คนกับคนอีกต่อไป (Online). <https://prachatai.com/journal/2018/09/78531>, 24 มกราคม 2564.



- อรอุมา โต้ประเสริฐ. (2562). **แนวทางการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อังคณา จะนะบุรณ์. (2562). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อาคม มากมีทรัพย์. (2556). **จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อามัดไญนี ดาโอะ. (2551). **การสอนพหุวัฒนธรรมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้..จำเป็นจริงหรือ?** (Online). <http://www.saengtham.com/collum5.pdf>, 25 ตุลาคม 2563.
- อุทิศ ทาหอม. (2554). **บทบาทของครูด้านผู้นำทางคุณธรรมจริยธรรมในทัศนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2551). **ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.** คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- Austin, G. and Reynolds, D. (1990). "Managing for Improved School Effectiveness: An International Survey." *School Organization*. 2(3), 167-178.
- Bandura, A. (1977). **Social learning theory.** Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Berghofer, D. (2008). **Ethical leadership** (Online). <http://www.newparadigmjournal.com/Oct2008/ethicalleadership.htm>, October 2, 2020.
- Brown, M. E. (2007). "Misconceptions of Ethical Leadership: How to Avoid Potential pitfalls." *Organizational Dynamics*. 36(2), 140-155.
- Buzzi, M. J. (1991). "The relationship of school effectiveness to selected dimensions of principals." *Instructional Leadership in Elementary School in the State of Connecticut. Dissertation Abstract International*. 51(1), 3167-3169.
- Caldwell, B. J. and Spinks, J. M. (1990). **The Self-Managing School.** Administrative Science Quarterly London: Taylor and Francis (Mimeographed).
- Campbell, J. P. and Beaty, E. (1977). **On the nature of organizational effectiveness New perspectives on organizational effectiveness.** San francisco: Jossey – Bass publishers.
- Chein, E. H. (1970). **Organization psychology.** 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Dubrin, A. J. (2006). **Leadership.** 2nd ed. Boston: Houghton Muffin.

- Evans, R.W. (1988). "A dream unrealized: A brief look at the history of issue unturned approaches." **The Social Studies**. 80(4), 178-184.
- Fullan, M. (2003). **The moral imperative of school leadership**. Ontario: Corwin Press.
- Gary, Y., Rubina, M., Shahidul, H., and Gregory, E. P. (2011). **An improved measure of ethical leadership** (Online). [https://www.researchgate.net/publication/258152783\\_An\\_Improved\\_Measure\\_of\\_Ethical\\_Leadership](https://www.researchgate.net/publication/258152783_An_Improved_Measure_of_Ethical_Leadership), April 19, 2020.
- Gay, G (2004). "The importance of multicultural education." **Educational Leadership**. 13(5), 30-35.
- Georgopoulos, A.S. and Tanenbaum, (1975). "The Study of Organizational Effectiveness." **American Sociological Review**. 22, 53.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: Mc Graw - Hill.
- Henry, K. (2009). "Leading with your soul: The comprehensive ethical leadership model™ shows you how to create an ethical workplace that will lead to sustainability for your company." **Proceedings of the ethics is a topic at IMA's annual conference: Strategic Finance**. 15(1), 41-51.
- Hester, J. P. (2003). **Ethical Leadership for school administrators and teachers**. North Carolina: Mc Farland.
- Hoy, W. K. and Ferguson, J. (1985). "Theoretical Framework and Exploration Organization Effectiveness of Schools." **Educational Administration Quarterly**. 21(2), 121-122.
- \_\_\_\_\_. (2008). **Education Administration Theory Research and Practice**. Singapore: McGraw - Hill.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (1991). **Educational Administration Theory Research and Practice**. 4th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Katarina, K., Bogdan, L., and Metka, T. (2010). "Ethical leadership." **International Journal of Management and Information Systems, Fourth Quarterly**. 14(5), 31-42.
- Kenneth, W. J. (2005). **The role of leadership in organizational integrity, and five modes of ethical leadership**. n.p.
- Kohlberg. (1964). "Development of Moral Character and Moral Ideology. In M.L. Hoffman & L.W. Hoffman (Eds)." **Review of Child Development Research**. Vol. 1. Hartford, C.T: Connecticut Printer.
- Krejcie, R. And Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample size for Research activities." **Educational and Psychological Measurement**. 30(3), 608.
- London, M. (1999). **Principled leadership and business diplomacy: Values-based strategies for management development**. United States: Greenwood.
- Mott, R. M. (1972). **The character of effective organization**. New York: Harper and Row.

- Mowbray, D. (2009). **Code of conduct for ethical leadership a discussion Document** (Online). [www.derekmowbray.co.uk](http://www.derekmowbray.co.uk), December 8, 2020.
- Northouse, P.G. (2003). **Leadership Theory and Practice**. 3rd ed. Western Michigan University: SAGE Publications.
- Person, J. L. (1993). **An Examination of The Relationship Between Anticipative Management and Perceived Institutional Effectiveness in North Carolina**. Boston: McGraw-Hill.
- Piaget, J. (1960). **The child's conception of the world**. Joan and Andrew Tomlinson, Fran, Paterson, N. J.: Little Field, Adams.
- Remy, N. (2014). "Fostering ethical leadership in organizations." **European Journal of Business and Management**. 6(33), 56-63.
- Steers, R. M. (1985). **Organizational Behavior**. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Stephen, P. R. and Mary, K. C. (1996). **Management**. 6th ed. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Taylor, (2002). "Exploring the roles of grief and grieving in coping with lifelong change." **International Journal of Lifelong Education**. 19, 525-534.
- Wayne State College. (2008). **Wylie's pointers and tips** (Online). [https://www.wsc.edu/student\\_activities/clubs/handbooks/pointers\\_tips.pdf](https://www.wsc.edu/student_activities/clubs/handbooks/pointers_tips.pdf), December 2 2020.
- Weng Chih-Hsiang. (2014). **The relationship between technology leadership strategies and effectiveness of school administration**. Taipei: National Cheng Kung University.
- Zinsmeister, D. (2009). **Leadership, ethics and character: Foundations for transformation** (Online). <http://www.kennesaw.edu/siegelinstitute/>, December 25, 2020.



ภาคผนวก



**ภาคผนวก ก**

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิตาริน จุลวรรณ ตำแหน่ง อาจารย์  
สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา  
ผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ภาษา
2. ดร.บุญส่ง ทองเอียง ตำแหน่ง อาจารย์  
สถานที่ทำงาน ศูนย์การศึกษาสงขลา  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคศกราช  
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพเก้า ณ พัทลุง ตำแหน่ง อาจารย์  
สถานที่ทำงาน คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยทักษิณสงขลา  
ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล





**ภาคผนวก ข**

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน งานบัณฑิตศึกษา โทร. ๑๖๘๙

ที่ สนส. ๕๐๓

วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิตาริน จุฬวรรณ

### เรื่องเดิม

ด้วยนายอับดุลคอเล็บ สาเมาะ รหัส ๖๒G๑๘๐๐๑๐ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับการอนุมัติให้ ดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาใน สังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต ๓” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการ ค้นคว้าอิสระ ดังนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข อาจารย์ที่ปรึกษา

### ข้อเท็จจริง

ในการนี้ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาราย นายอับดุลคอเล็บ สาเมาะ พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือ วิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

### ข้อกฎหมาย

-

### ข้อพิจารณา/เสนอแนะ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตคราะห์ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์วันฉัตร จารวรรณโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน



## แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า ผศ.นิพนธ์ จุลวรรณ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของนายอัครคอคอเล็บ สาเมื้อะ รหัส ๖๒6๘๐๐๑๐ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต ๓” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว และพิจารณา

ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

(ลงชื่อ).....

(..... ผศ. นิพนธ์ จุลวรรณ .....) )

ตำแหน่ง.....รองคณบดี.....

หน่วยงาน.....คณะครุศาสตร์.....



ที่ อว ๐๖๓๙.๐๓/๒๑๘

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา  
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๑ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.บุญส่ง ทองเอียง

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

ด้วยนายอับดุลคอเล็บ สาเมาะ รหัส ๒๒G๑๘๐๐๑๐ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับการอนุมัติให้ ดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาใน สังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต ๓” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการ ค้นคว้าอิสระ ดังนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข อาจารย์ที่ปรึกษา

ในกรณีนี้ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาราย นายอับดุลคอเล็บ สาเมาะ พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือ วิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วันฉัตร จารุวรรณโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๔๓๓ ๖๙๔๘

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

ผู้ประสานงาน : นายอับดุลคอเล็บ สาเมาะ โทร. ๐๘ ๑๐๙๔ ๕๘๗๘

## แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า **ดร.บุญส่ง ทองเอียง** เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของ นายอัปคูลคอเล็บ สาเม๊ะ รหัส ๖๒G๑๘๐๐๑๐ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาคพิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต ๓” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว และ พิจารณา

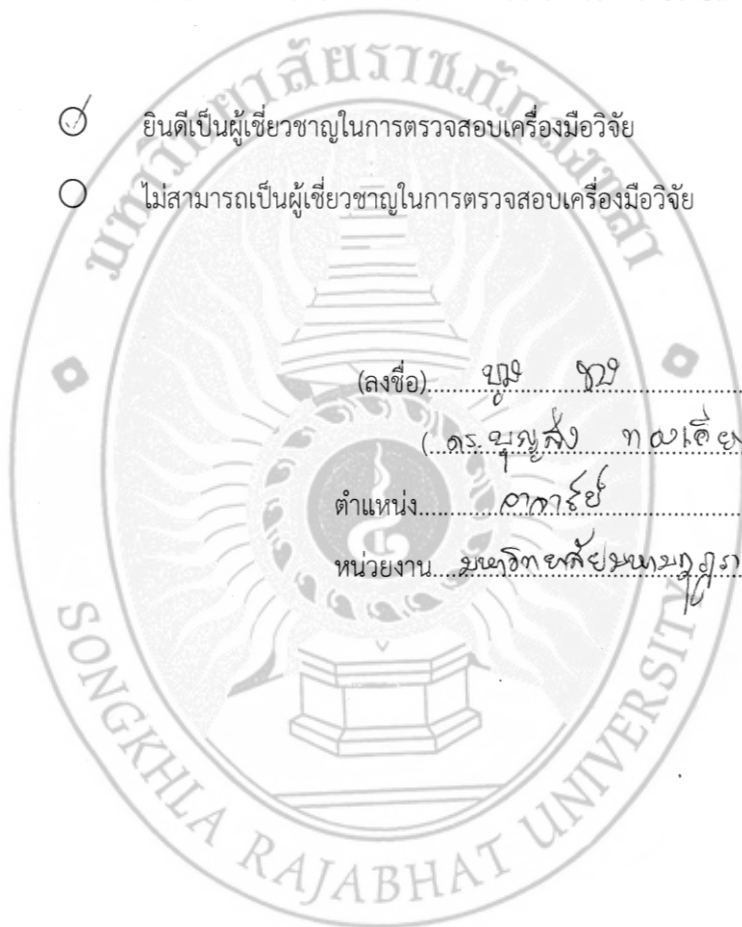
- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

(ลงชื่อ) บุญส่ง ทองเอียง

(ดร.บุญส่ง ทองเอียง)

ตำแหน่ง คณาจารย์

หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา วิทยาเขตปัตตานี





ที่ อว ๐๖๓๙.๐๓/๒๑๗

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา  
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๑ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพเก้า ฦ พัทลุง

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

ด้วยนายอับดุลคอเล็บ สาเมาะ รหัส ๖๒G๑๘๐๐๑๐ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับการอนุมัติให้ ดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาใน สังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต ๓” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการ ค้นคว้าอิสระ ดังนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข อาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาราย นายอับดุลคอเล็บ สาเมาะ พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือ วิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วันฉัตร จารุวรรณ)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๕๓๓ ๖๕๔๘

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

ผู้ประสานงาน : นายอับดุลคอเล็บ สาเมาะ โทร. ๐๘ ๑๐๙๔ ๕๘๗๘

## แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า ผศ.ดร.นพเก้า ณ พัทลุง เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ของนายอับดุลคอดีล สาเมาะ รหัส ๖๒G๑๘๐๐๑๐ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต ๓” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว และพิจารณา

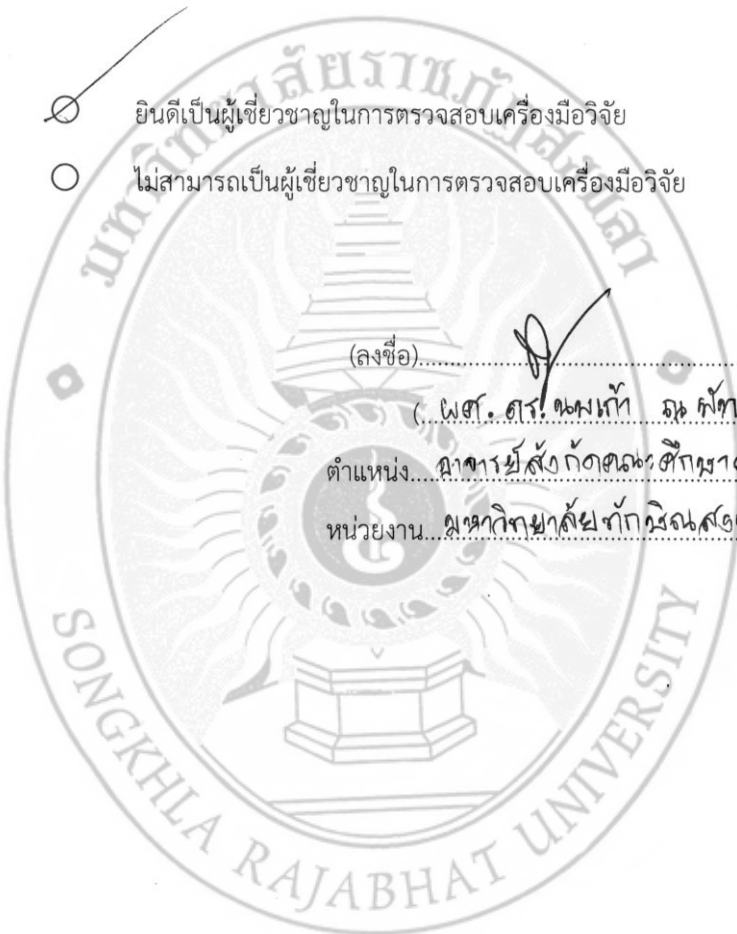
- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

(ลงชื่อ).....

( ผศ. ดร. นพเก้า ณ พัทลุง )

ตำแหน่ง... อาจารย์สังกัดคณะศึกษาศาสตร์

หน่วยงาน... มหาวิทยาลัยทักษิณสงขลา





ภาคผนวก ค  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เอกสารรับรองโครงการวิจัย  
โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ด้านการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

เลขที่ใบรับรอง : S0019B/64

ชื่อโครงการ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังคม  
พหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ผู้ยื่นเสนอขอรับรองฯ : นายอับดุลคอเล็บ สาเม๊ะ


อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข

ประเภท : นักศึกษา

เอกสารที่รับรอง : 1. แบบเสนอโครงการวิจัย  
2. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย  
3. หนังสือยินยอมตนให้ทำการวิจัย  
4. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล  
5. ผลสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์

วันที่รับรอง : 2 มิถุนายน 2564

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้น สามารถดำเนินการวิจัยโดยได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม   
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมวิทย์ ศิริสุข)  
กรรมการและเลขานุการ  
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ลงนาม   
(อาจารย์ ดร.นราวดี นุชวงศ์)  
ประธาน  
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

หมายเหตุ : จะต้องมีการจัดเก็บข้อมูลหนังสือยินยอมตนในการทำวิจัยให้กับผู้เข้าร่วมโครงการทุกคน

เครื่องมือการวิจัยเรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3



ลิงก์ตอบแบบสอบถาม

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdkToWJ6YcEnCK9pmgVODpTPyE6alb-12HSAfOAztB-PwJV1A/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdkToWJ6YcEnCK9pmgVODpTPyE6alb-12HSAfOAztB-PwJV1A/viewform?usp=sf_link)





# แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3

เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมการวิจัย  
สำหรับผู้มีอายุ 18 ปีขึ้นไป

1. ชื่อโครงการวิจัย (ภาษาไทย) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
2. รหัสโครงการ S0019B/64
3. ชื่อผู้วิจัยหลักและชื่อผู้วิจัยร่วมพร้อมสถานที่ทำงาน นายอับลคอแล็บ สาเม๊ะ
4. ผู้ให้ทุนวิจัย (ระบุชื่อแหล่งทุน) ไม่มี
5. วันที่ชี้แจงข้อมูล
6. ค่าเชิญเข้าร่วมโครงการวิจัย

ข้าพเจ้านายอับลคอแล็บ สาเม๊ะ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมโครงการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ แต่ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมหรือไม่ ขอให้ท่านอ่านเอกสารฉบับนี้ทั้งหมดอย่างถี่ถ้วน เพื่อให้เข้าใจเหตุผลและรายละเอียดของการศึกษารวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ว่าเหตุใดท่านจึงได้รับเชิญให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้

หากท่านตกลงที่จะเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าขอความร่วมมือท่านตอบแบบสอบถามออนไลน์ เรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผ่านการสแกน QR Code และเลือกคำตอบ "ยินยอม" เพื่อเข้าสู่ระบบการตอบแบบสอบถาม โดยการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เป็นไปโดยความสมัครใจของท่าน ข้อมูลที่ได้จากท่านจะถูกรักษาเป็นความลับในเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่านในการเข้าถึงผู้วิจัยสามารถเข้าถึงข้อมูลได้เพียงคนเดียว และข้อมูลจะถูกทำลายภายใน 1 ปี หลังจากที่ได้ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว หากท่านมีคำถามที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัย สามารถสอบถามจาก นายอับลคอแล็บ สาเม๊ะ โรงเรียนบ้านท่าคลอง หมู่ 10 ตำบลโคกโพธิ์ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี 94120 โทรศัพท์ 081-094-5878 แต่หากท่านต้องการถอนตัวออกจากโครงการวิจัย ท่านสามารถทำได้ตลอดเวลาโดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านทั้งสิ้น

7. โครงการวิจัยนี้มีที่มาเพื่อต้องการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โครงการนี้จึงเกิดขึ้นเพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ทั้งนี้ผลการศึกษายังจะช่วยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 สามารถกำหนดนโยบาย หลักสูตร โครงการ การอบรมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป เป็นต้น

8. ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เพราะคุณสมบัติที่เหมาะสมดังต่อไปนี้ 1) เป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 3 2) ศึกษาระดับปริญญาตรี 2564 3) อายุตั้งแต่ 26-60 ปี 4) มีประสบการณ์การทำงาน 2 ปีขึ้นไป 5) มีความรู้และทักษะในการให้ข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ 6) มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง

แรง สุขภาพทางใจที่ดีเป็นปกติ 6) มีความยินดีเข้าร่วมโครงการ

9. ท่านไม่สามารถเข้าร่วมโครงการวิจัยได้หากท่านมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ 1) มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี 2) ไม่สะดวกใจที่จะให้ข้อมูลเนื่องจากติดภารกิจในช่วงที่ขอข้อมูล 3) มีอาการเจ็บป่วย 4) เกษียณอายุราชการ 5) เสียชีวิต 6) ขาดความรู้และทักษะในการให้ข้อมูลในรูปแบบออนไลน์

10. โครงการวิจัยนี้เป็นของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 220 คน

11. ระยะเวลาที่ท่านจะต้องร่วมโครงการวิจัยนี้ ใช้เวลานาน 30 นาที

12. หากท่านเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ท่านจะได้รับการปฏิบัติดังนี้ ท่านสามารถตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่านการสแกน QR Code และตอบแบบสอบถามผ่านระบบ Google Form ที่ได้ก้ได้ภายในระยะเวลา 1 เดือน

13. ความเสี่ยงต่ออันตรายความไม่สบายทางกายและจิตใจที่อาจจะได้รับจากกรรมวิธีการวิจัยคือ การเข้าร่วมการวิจัยนี้เป็นไปโดยสมัครใจ แต่ถ้าท่านเกรงว่าการให้ข้อมูลในครั้งนี้จะสร้างผลกระทบให้ท่านหรือเกิดความไม่สบายใจที่จะตอบแบบสอบถาม ท่านสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลาโดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น

14. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการวิจัยคือ โครงการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของจังหวัดปัตตานี ทั้งยังเป็นประโยชน์แก่นักเรียน ผู้ปกครอง และคุณภาพการศึกษาที่สังคมคาดหวัง

15. ค่าใช้จ่ายที่ผู้เข้าร่วมโครงการจะต้องรับผิดชอบในครั้งนี้คือ โครงการวิจัยนี้ไม่มีค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น

16. ค่าตอบแทนที่จะได้รับเมื่อเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้คือ โครงการวิจัยนี้ไม่มีค่าตอบแทน แต่จะขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

17. หากท่านไม่เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ท่านสามารถเลือกคำตอบไม่ยินยอมในการตอบแบบสอบถาม

18. หากเกิดอันตรายที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัยนี้ จะติดต่อกับผู้วิจัยคือ นายอับดุลคอลีบ สาเม๊ะ ครูโรงเรียนบ้านท่าคลอง

หมู่ 10 ตำบลโคกโพธิ์ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี 94120 โทรศัพท์ 081-094-5878 ซึ่งสามารถสอบถามได้ตลอดเวลา

19. หากท่านมีคำถามที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัยท่านสามารถติดต่อสอบถามจาก นายอับดุลคอลีบ สาเม๊ะ ครูโรงเรียนบ้านท่าคลอง หมู่ 10 ตำบลโคกโพธิ์ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี 94120 โทรศัพท์ 081-094-5878 ซึ่งสามารถสอบถามได้ตลอดเวลา

20. หากท่านรู้สึกว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในระหว่างโครงการวิจัยนี้ ท่านอาจแจ้งเรื่องได้ที่สำนักงาน คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา กรณีไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ปรากฏในเอกสารชี้แจงข้อมูลฉบับนี้ หรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมท่านสามารถร้องเรียนได้ที่สำนักงานฯ โทร.074-336975 ในเวลาราชการหรืออีเมล [ethicsskru@gmail.com](mailto:ethicsskru@gmail.com)

21. ข้อมูลส่วนตัวของท่านที่ได้จากโครงการวิจัยครั้งนี้จะถูกนำไปใช้ดังต่อไปนี้คือ การเก็บรักษาในเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่านในการเข้าถึง ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงข้อมูลได้เพียงคนเดียว ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของท่านและจะมีการวิเคราะห์ผลการวิจัยเป็นภาพรวม และข้อมูลจะถูกทำลายภายใน 1 ปี หลังจากที่ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว โดยการวิจัยนี้จะมีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยสามารถตรวจสอบข้อมูลได้

22. ท่านสามารถถอนตัวออกจากโครงการวิจัยได้ หากเกิดเหตุดังนี้ หากท่านเคยให้ข้อมูลและต้องการถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้ให้เขียนบันทึกส่งไปยังผู้วิจัยตามที่อยู่ที่ให้ไว้ และหากถอนตัวแล้วข้อมูลที่ถูกรับบันทึกไว้ผู้วิจัยขออนุญาตนำไปประมวลผลการวิจัย

23. โครงการวิจัยนี้เป็นการวิจัยที่ต้องการข้อมูลเพียงครั้งเดียวจึงไม่มีข้อมูลเพิ่มเติมที่จะแจ้งต่อผู้เข้าร่วมโครงการ

24. ท่านจะไม่ได้รับเอกสารชี้แจงและหนังสือแสดงเจตนายินยอมเพื่อขอความร่วมมือให้เข้าร่วมโครงการวิจัย เนื่องจากโครงการวิจัยนี้เป็นการขอความยินยอมแบบไม่เป็นลายลักษณ์อักษร ท่านสามารถอ่านคำชี้แจงในแบบสอบถามออนไลน์ก่อนการตอบแบบสอบถามและสามารถตัดสินใจยินยอมเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมโครงการโดยการเลือกคำตอบ "ยินยอม" เพื่อเข้าสู่ระบบการตอบแบบสอบถาม หรือเลือก " ไม่ยินยอม" และส่งคำตอบ

25. กรณีที่มีเหตุจำเป็น หรือฉุกเฉิน ที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัยสามารถติดต่อผู้รับผิดชอบโครงการได้โดยสะดวกที่

ชื่อ นายอับดุลคอลีบ สาเม๊ะ

ที่อยู่ (ในเวลาราชการ)

โรงเรียนบ้านท่าคลอง หมู่ 10 ตำบลโคกโพธิ์ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี 94120

โทรศัพท์ 081-094-5878

ที่อยู่ (นอกเวลาราชการ) 108/14 ม.12 ตำบลโคกโพธิ์ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี 94120



02 มิ.ย. 2564

## 1 ท่านยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยหรือไม่ \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ยินยอม
- ไม่ยินยอม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ  
สถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ผู้ตอบ ใดแก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับใช้หาข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้นจะไม่เป็นผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และด้านส่วนตัวของผู้ตอบแต่อย่างใด
3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มี 26 ข้อ
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มี 30 ข้อ
 ในการตอบแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน โปรดตอบคำถามทุกข้อตามสภาพที่เป็นจริงที่สุด ทั้งนี้เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้และมีประโยชน์มากที่สุด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณในความกรุณาอย่างสูง

อับดุลคอเล็บ สาเม๊ะ  
(นายอับดุลคอเล็บ สาเม๊ะ)  
นักศึกษาระดับปริญญาโท  
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 26 ข้อ โปรดตอบทุกข้อ
2. ให้ท่านผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาว่าระดับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม ตามระบุในแต่ละข้อท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับใดแล้วเขียนเครื่องหมายลงในช่องทางด้านล่างที่มีตัวเลขแสดงระดับไว้ ดังนี้
  - ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
  - ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
  - ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
  - ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
  - ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้านการให้ความเคารพผู้อื่น



02 มิ.ย. 2564

- 2 1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับนับถือจากครูและบุคลากรทางการศึกษา \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> มากที่สุด

- 3 2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการ และส่งเสริมผลักดันให้ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> มากที่สุด

- 4 3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ให้เกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> มากที่สุด

- 5 4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> มากที่สุด



- 6 5. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความเสมอภาค \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5
น้อยที่สุด <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> มากที่สุด				

ด้านการบริการผู้อื่น

- 7 6. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการบริการในด้านการดูแลสภาพกับครูและบุคลากรทางการศึกษา \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5
น้อยที่สุด <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> มากที่สุด				

- 8 7. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการบริการในด้านการสนับสนุนสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5
น้อยที่สุด <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> มากที่สุด				

- 9 8. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการบริการในด้านการสนับสนุนวิชาการกับครูและบุคลากรทางการศึกษา \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5
น้อยที่สุด <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> มากที่สุด				



- 10 9. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการบริการในด้านสารสนเทศให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1 2 3 4 5

น้อยที่สุด      มากที่สุด

- 11 10. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการให้บริการในด้านจิตใจอารมณ์หรือความรู้สึกของครูและบุคลากรทางการศึกษา \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1 2 3 4 5

น้อยที่สุด      มากที่สุด

ด้านการแสดงถึงความเที่ยงธรรม

- 12 11. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงให้เห็นถึงความเที่ยงธรรมในการบริหารงาน \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1 2 3 4 5

น้อยที่สุด      มากที่สุด

- 13 12. ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1 2 3 4 5

น้อยที่สุด      มากที่สุด



- 14 13. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ทุกคนในองค์กรเกิดความเชื่อมั่น โดยการแสดงความโปร่งใส ชัดเจน \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

- 15 14. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตรวจสอบได้ \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

- 16 15. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานโดยสร้างคุณธรรมให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

ด้านการยื่นหยัดต่อความซื่อสัตย์

- 17 16. การบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำรงด้วยความซื่อสัตย์ \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด



18 17. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสดงความโลภอยากได้ของผู้อื่น \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5	
○	○	○	○	○	มากที่สุด

19 18. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ทุจริตต่อหน้าที่ และการเรียกรับผลประโยชน์ \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5	
○	○	○	○	○	มากที่สุด

20 19. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีด้านความซื่อสัตย์สุจริต \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5	
○	○	○	○	○	มากที่สุด

21 20. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีสัจจะ รักษาคำพูด และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5	
○	○	○	○	○	มากที่สุด

ด้านการสรรสร้างความเป็นทีมงาน





- 22 21. ผู้บริหารสถานศึกษาหาโอกาสสร้างสรรค์การทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1 2 3 4 5

น้อยที่สุด      มากที่สุด

- 23 22. ผู้บริหารสถานศึกษามีการตกลงกันหรือกำหนดเป้าหมายร่วมกันและทำงานให้สำเร็จด้วยกัน โดยคำนึงถึงความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1 2 3 4 5

น้อยที่สุด      มากที่สุด

- 24 23. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่กดดันทีมงานจนขาดความใส่ใจความรู้สึก \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1 2 3 4 5

น้อยที่สุด      มากที่สุด

- 25 24. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปล่อยปละละเลยในเรื่องการทำงานเป็นทีมจนงานด้วยประสิทธิภาพ \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1 2 3 4 5

น้อยที่สุด      มากที่สุด



- 26 25. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการมอบหมายงานไปแล้ว จะต้องติดตามดูแลที่มงานให้เหมาะสมไม่ถึงหรือหย่อนเกินไป \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

- 27 26. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาทีมงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 30 ข้อ โปรดตอบทุกข้อ
2. ขอให้ท่านผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาว่าระดับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม ตามระบุในแต่ละข้อท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับใดแล้วเขียนเครื่องหมาย ลงในช่องทางด้านล่างที่มีตัวเลขแสดงระดับไว้ ดังนี้
  - ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
  - ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
  - ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
  - ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
  - ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

- 28 1. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านสามารถศึกษาค้นคว้า และสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเองตามความสนใจ \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด



- 29 2. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีความรับผิดชอบ และมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5	
○	○	○	○	○	มากที่สุด

- 30 3. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ จากแหล่งเรียนรู้ในห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5	
○	○	○	○	○	มากที่สุด

- 31 4. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านสามารถเรียนรู้ได้ตามความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของแต่ละบุคคล \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5	
○	○	○	○	○	มากที่สุด

- 32 5. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านรู้จักเลือกอ่านหนังสือที่มีประโยชน์ \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5	
○	○	○	○	○	มากที่สุด



- 33 6. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านสามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลอย่างเหมาะสม

\*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5		
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

- 34 7. ครูในสถานศึกษาของท่านมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน แม้จะมีพื้นฐานทางสังคมวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5		
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

- 35 8. ครูในสถานศึกษาของท่านมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5		
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

- 36 9. ครูในสถานศึกษาของท่านมีความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ยอมรับการอยู่ร่วมกันท่ามกลางความแตกต่างและความหลากหลายทางวัฒนธรรม \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5		
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด



- 37 10. งานที่อยู่ในสถานศึกษามีความท้าทายและกระตุ้นความต้องการในการทำงานอยู่เสมอ \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

- 38 11. บรรยากาศสิ่งแวดล้อมและสภาพสังคมภายในสถานศึกษาของท่าน ส่งเสริมให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

- 39 12. สถานศึกษาจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการสอนที่เพียงพอ และมีความทันสมัย อยู่ในสภาพที่พร้อมในการจัดการเรียนการสอน \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศของครู

- 40 13. ครูในสถานศึกษาของท่านจัดทำเอกสารประกอบการสอนโดยสอดคล้องกับความรู้ด้านสังคม วัฒนธรรมที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด



- 41 14. ครูในสถานศึกษาของท่านใช้สื่อและแอปพลิเคชันต่าง ๆ เข้ามาช่วยสอน เช่น CAI, DLTV, DLIT โดยบูรณาการรูปแบบที่สะท้อนสภาพสังคมพหุวัฒนธรรม \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1 2 3 4 5

น้อยที่สุด      มากที่สุด

- 42 15. ครูในสถานศึกษาของท่านใช้แบบเรียนสำเร็จรูปในการเรียนการสอนโดยเน้นความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม เพื่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้และช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1 2 3 4 5

น้อยที่สุด      มากที่สุด

- 43 16. ครูในสถานศึกษาของท่านใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรม Microsoft Office, Microsoft Office 365, Google Doc, Photoshop ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1 2 3 4 5

น้อยที่สุด      มากที่สุด

- 44 17. ครูภายในสถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้นักเรียนได้สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตด้วยตนเอง \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1 2 3 4 5

น้อยที่สุด      มากที่สุด



- 45 18. สถานศึกษาของท่านมีเครื่องคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์ที่เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1 2 3 4 5

น้อยที่สุด      มากที่สุด

ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

- 46 19. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความสามารถในการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่กำหนดไว้\*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1 2 3 4 5

น้อยที่สุด      มากที่สุด

- 47 20. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด\*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1 2 3 4 5

น้อยที่สุด      มากที่สุด



- 48 21. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านและครูสามารถใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5		
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

- 49 22. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการจัดสรรทรัพยากรทดแทนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างทั่วถึงเหมาะสมตามบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรม \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5		
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก

- 50 23. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่าน มีความคล่องตัวในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

1	2	3	4	5		
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด



02 มิ.ย. ๖๕๖๔



- 51 24. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

- 52 25. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

- 53 26. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านสามารถปรับตนเองให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ และสิ่งแวดล้อมได้ดี \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

- 54 27. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านมีความพร้อม และความสามารถในการปรับเปลี่ยนตนเองกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด



- 55 28. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านยอมรับแนวคิด วิธีการ และเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

- 56 29. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งด้านสถานการณ์ความไม่สงบ และการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

- 57 30. เมื่อโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านยอมรับในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง \*

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

เนื้อหานี้มีได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม



02 มิ.ย. 2564



ภาคผนวก ง  
การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 20 ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลัก  
ของเนื้อหา ของแบบสอบถามตอนที่ 1

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
<b>ด้านการให้ความเคารพผู้อื่น</b>					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับนับถือจาก ครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นตาม ความต้องการ และส่งเสริมผลักดันให้ปฏิบัติงาน จนบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ให้เกียรติครูและ บุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเคารพศักดิ์ศรีความ เป็นมนุษย์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูและบุคลากร ทางการศึกษาด้วยความเสมอภาค	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านการบริการผู้อื่น</b>					
6. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการบริการในด้าน การดูแลสุขภาพกับครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการบริการในด้าน การสนับสนุนสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครูและ บุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการบริการในด้าน การสนับสนุนวิชาการกับครูและบุคลากร ทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการบริการในด้าน สารสนเทศให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการให้บริการใน ด้านจิตใจอารมณ์หรือความรู้สึกของครูและ บุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
<b>ด้านการแสดงถึงความเที่ยงธรรม</b>					
11. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงให้เห็นถึงความเที่ยงธรรมในการบริหารงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม ไม่ลำเอียงหรือเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ทุกคนในองค์กรเกิดความเชื่อมั่น โดยการแสดงความโปร่งใสชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานโดยสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านการยืนหยัดต่อความซื่อสัตย์</b>					
16. การบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำรงด้วยความซื่อสัตย์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสดงความโลภอยากได้ของผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ทุจริตต่อหน้าที่ และการเรียกรับผลประโยชน์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีด้านความซื่อสัตย์สุจริต	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีสำนึก รักษาคำพูด และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	0.67	ใช้ได้
<b>ด้านการสรรสร้างความเป็นทีมงาน</b>					
21. ผู้บริหารสถานศึกษาหาโอกาสสร้างสรรค์การทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
22. ผู้บริหารสถานศึกษามีการตกลงกันหรือกำหนดเป้าหมายร่วมกันและทำงานให้สำเร็จด้วยกัน โดยคำนึงถึงความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
23. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่กดดันที่ทีมงานจนขาด ความใส่ใจความรู้สึก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปล่อยปละละเลยจนงาน ด้อยประสิทธิภาพ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
25. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการมอบหมายงานไป แล้ว จะต้องติดตามดูแลที่งานให้เหมาะสมไม่ตั้ง หรือหย่อนเกินไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาที่งานให้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 21 ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา ของแบบสอบถามตอนที่ 2

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	คะแนน			IOC	ผลการพิจารณา
	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)				
	1	2	3		
<b>ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน</b>					
1. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านสามารถศึกษาค้นคว้า และสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเองตามความสนใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีความรับผิดชอบ และมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ จากแหล่งเรียนรู้ในห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านสามารถเรียนรู้ได้ตามความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านรู้จักเลือกอ่านหนังสือที่มีประโยชน์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านสามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู</b>					
7. ครูในสถานศึกษาของท่านมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน แม้จะมีพื้นฐานทางสังคมวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. ครูในสถานศึกษาของท่านมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
9. ครูในสถานศึกษาของท่านมีความรู้ลึกกว่าตนเอง มีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ยอมรับการอยู่ร่วมกันท่ามกลางความแตกต่าง และความหลากหลายทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10. งานที่อยู่ในสถานศึกษามีความท้าทายและ กระตุ้นความต้องการในการทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11. บรรยากาศสิ่งแวดล้อมและสภาพสังคมภายใน สถานศึกษาของท่าน ส่งเสริมให้ท่านมีความ กระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. สถานศึกษาจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการสอน ที่เพียงพอ และมีความทันสมัย อยู่ในสภาพที่ พร้อมในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศของครู</b>					
13. ครูในสถานศึกษาของท่านจัดทำเอกสารประกอบการ การสอน โดยสอดคล้องกับความรู้ด้านสังคม พหุวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14. ครูในสถานศึกษาของท่านใช้สื่อและแอปพลิเคชัน ต่าง ๆ เข้ามาช่วยสอน เช่น CAI, DLTV, DLIT โดยบูรณาการรูปแบบที่สะท้อนสภาพสังคมพหุ วัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15. ครูในสถานศึกษาของท่านใช้แบบเรียนสำเร็จรูป ในการเรียนการสอนโดยเน้นความเป็นสังคม พหุวัฒนธรรม เพื่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้และ ช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16. ครูในสถานศึกษาของท่านใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรม Microsoft Office, Microsoft Office 365, Google Doc, Photoshop ในการจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ตาราง 21 (ต่อ)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
17. ครูภายในสถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้นักเรียน ได้สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18. สถานศึกษาของท่านมีเครื่องคอมพิวเตอร์หรือ อุปกรณ์ที่เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อการ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ</b>					
19. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความสามารถในการ บริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้ เงินงบประมาณที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการวางแผน การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและ เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านและครูสามารถใช้ ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการจัดการศึกษา และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ในสังคมพหุวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการจัดสรร ทรัพยากรทุกด้านให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ได้อย่างทั่วถึงเหมาะสมตามบริบทของสังคม พหุวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก</b>					
23. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านมี ความคล่องตัวในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อ พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านใช้ ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์ สูงสุด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
25. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านสามารถปรับตนเองให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การและสิ่งแวดล้อมได้ดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านมีความพร้อม และความสามารถในการปรับเปลี่ยนตนเองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านยอมรับแนวคิด วิธีการ และเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งด้านสถานการณ์ ความไม่สงบ และการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30. เมื่อโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านยอมรับในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 22 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม	จำนวน (ข้อ)	ค่าความเชื่อมั่น
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	26	0.92
ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม	30	0.83
ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ	56	0.89
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม = 30 คน		

