



ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3



อิสรอนันท์ ชนะภัย

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การค้นคว้าอิสระ

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

INDEPENDENT STUDY

ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN A MULTICULTURE
SOCIETY UNDER THE OFFICE OF NAKON SI THAMMARAT
PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 3



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR
THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY
2022

COPYRIGHT OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อการค้นคว้าอิสระ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN
A MULTICULTURE SOCIETY UNDER THE OFFICE OF NAKON
SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 3

ผู้วิจัย นายอิสรอนันท์ ชนะภัย

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาเห็นชอบโดย

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย)

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

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.ตรัยภูมินทร์ ตริตรีศวร)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา รับรองการค้นคว้าอิสระแล้ว

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

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(1)

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3	
ผู้วิจัย	นายอิสราพันธ์ ชนะภัย	ปีการศึกษา 2565
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย	

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา และอำเภอที่ตั้งสถานศึกษา และ 3) รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 310 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ F-test ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา และอำเภอที่ตั้งสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ข้อเสนอแนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยุติธรรมมากขึ้น ควรมีการบริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใส ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เบียดบังส่วนราชการหรือส่วนกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณธรรมในการดำเนินงานบริหาร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(2)

Independent Study Title	Ethical Leadership of School Administrators in a Multicultural Society under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area 3
Researcher	Mr. Issaranun Chanapai Academic Year: 2022
Degree	Master of Education Program in Education Administration
Advisor	Assistant Professor Dr. Rujirapun Kongchuay

Abstract

This study was aimed to 1) study of ethical leadership of school administrators in a multicultural society under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area 3, 2) compare of ethical leadership of school administrators in multicultural society under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 3 which classified by gender, work experience, school size, and the district where the school is located, and 3) collect the recommendations on ethical leadership of school administrators in a multicultural society under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area 3. The sample group used in this research was 310 teachers under the Office Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 3, Academic Year 2022. They were obtained by stratified random sampling according to the size of the school. The research tool was a questionnaire with a reliability value of 0.92. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. The results showed that:

1. Ethical leadership of school administrators in a multicultural society under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 3, in overall aspect, was at the highest level.

2. The comparison of ethical leadership of school administrators in multicultural society under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 3 which classified by gender, work experience, school size, and the district where the schools were located, in overall and each aspect, were not different.

3. The suggestions of teachers, in the schools under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 3 on ethical leadership of school administrators in a multicultural society, were school administrators should be fairer, budget should be managed with transparency, school administrators should not encroach on the government or the central sector, and school administrators should have virtue in administrative operations.

Keywords: Ethical Leadership, School Administrator, Multicultural Society

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาแนะนำให้คำปรึกษา ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการและตรวจสอบแก้ไขข้อผิดพลาดบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และอาจารย์ ดร.ตรัยภูมิพันธ์ ตรีตรีศวร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขข้อผิดพลาดบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งหลายทั้งปวง และให้กำลังใจในการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.จกมล บัวแก้ว อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ดร.สุนีย์ รุ่งเรือง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดควนอินทร์นิมิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 และนางสาวรัศมีศมน ปาณจิรวาณิช ผู้อำนวยการโรงเรียนป่าบอนพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 ที่อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัย ทดลองใช้เครื่องมือ และมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บุคลากรสำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์ งานบัณฑิตศึกษา และกัลยาณมิตรทุกท่าน ซึ่งไม่สามารถกล่าวนามได้หมดในที่นี้ที่คอยช่วยเหลือผู้วิจัย จึงขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่บิดามารดา ครูอาจารย์ ที่ให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือและคอยให้กำลังใจตลอดระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ให้สำเร็จด้วยดี

อิสรอนันท์ ชนะภัย

กุมภาพันธ์ 2566

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(2)
กิตติกรรมประกาศ.....	(3)
สารบัญ.....	(4)
สารบัญตาราง.....	(6)
สารบัญภาพ.....	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	15
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	25
สังคมพหุวัฒนธรรมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3	49
สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3	60
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	63
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	71
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	71
แบบแผนการวิจัย	72
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	74
การสร้างและหาคคุณภาพเครื่องมือ	74
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	76
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	76

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	78
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
 บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	 95
สรุปผล	95
อภิปรายผล	98
ข้อเสนอแนะ	105
บรรณานุกรม	107
ภาคผนวก	116
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือการวิจัย	117
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	119
ภาคผนวก ค เครื่องมือในการวิจัย	126
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือ	133
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ลงเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	140
ประวัติผู้วิจัย	142

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3D Management Style	23
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	43
3 ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา	73
4 แบบแผนการวิจัย	74
5 ค่าความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา และอำเภอที่ตั้งสถานศึกษา ..	79
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3	81
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านความยุติธรรม	82
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านความไว้วางใจ	83
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านความซื่อสัตย์	84
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม	85
11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
12	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ ทำงาน	87
13	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า F ของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน	88
14	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามตัวแปรขนาดของ สถานศึกษา	89
15	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า F ของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา	90
16	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามตัวแปรอำเภอที่ตั้ง สถานศึกษา	91
17	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า F ของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามตัวแปรอำเภอที่ตั้งสถานศึกษา	92
18	ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3	93
19	ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3	134

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
20	ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3	138
21	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3	139



สารบัญญภาพ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
2 วิวัฒนาการทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	19
3 ที่ตั้งอำเภอจุฬาภรณ์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช	53
4 ที่ตั้งอำเภอรอนพิบูลย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช	54
5 ที่ตั้งอำเภอปากพนังในจังหวัดนครศรีธรรมราช	55
6 ที่ตั้งอำเภอหัวไทรในจังหวัดนครศรีธรรมราช	56
7 ที่ตั้งอำเภอเชียรใหญ่ในจังหวัดนครศรีธรรมราช	57
8 ที่ตั้งอำเภอชะอวดในจังหวัดนครศรีธรรมราช	58
9 อาณาเขตที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3	60



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญก้าวหน้าของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อให้บุคลากรในองค์กรต้องพยายามค้นคว้าหาแนวทางกลยุทธ์ต่าง ๆ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทุกสถานการณ์ เพื่อมาบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงประกอบกับการเป็นผู้มีคุณธรรมในปัจจุบันลดลง ประชาชนจำนวนมากไม่เห็นความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม ไม่ยึดมั่นในคุณธรรม ไม่ประพฤติตามจริยธรรม ทำให้สังคมมีปัญหา มีความเจริญทางวัตถุแต่มีความเสื่อมโทรมทางจิตใจ มุ่งแสวงหาความสุขทางวัตถุมีความเห็นแก่ตัว ขาดความเอื้ออาทร ขาดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขาดคุณธรรมจริยธรรม เนื่องด้วยจริยธรรมเป็นเรื่องที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อของบุคคลและแนวคิดทางสังคม มีความผันผวนจากบุคคลสู่บุคคลจากสถานการณ์สู่สถานการณ์ และจากวัฒนธรรมสู่วัฒนธรรม (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2559: 42) จึงเป็นพื้นฐานสำคัญของมนุษย์ที่จะช่วยให้ทุกคนประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ ดีงาม ถูกต้อง เป็นประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม เป็นสิ่งที่กำกับพฤติกรรมของมนุษย์ ส่งผลให้สังคมมีความสุขอย่างยั่งยืน จริยธรรมจะเป็นตัวควบคุมผู้ปฏิบัติให้ประพฤติในแนวทางที่ดี ไม่เช่นนั้นคนในสังคมจะถูกเอาเปรียบ จนเกิดการใช้กฎหมายและความรุนแรง ในที่สุดกลายเป็นความรุนแรง ในสังคม จริยธรรมที่ดีทำให้มนุษย์มีความสุข มีความเจริญรุ่งเรืองในชีวิต จริยธรรมที่ชั่วทำให้มนุษย์มีความทุกข์มีความเสื่อมในชีวิต (เทวินทร์ เทวินโท, 2560: 1)

ทั้งนี้สภาพสังคมไทยปัจจุบันเป็นที่ถกเถียงกันอย่างกว้างขวางในทางเลือกระหว่างผู้บริหารที่มีจริยธรรม (Ethics) กับผู้บริหารที่มีความสามารถ (Competent) ซึ่งคงไม่แปลกที่จะมีเสียงจากสังคมที่ต้องการได้ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติพร้อมทั้งสองประการ คือ ทั้งเก่งและดี (สิวลี ศิริโล, 2560: 24) อย่างไรก็ตามในโลกแห่งความเป็นจริง มักจะไม่พบคุณสมบัติที่สมบูรณ์ดังกล่าวในผู้บริหารในแต่ละระดับ จนถึงระดับสากลและยังพบอีกว่าผู้บริหารในปัจจุบันทั้งที่มาจากคัดเลือกตั้งหรือมาจากการแต่งตั้งก็ตีพบว่าส่วนใหญ่มักมีคุณสมบัติที่โดดเด่นด้านความสามารถนำด้านจริยธรรม ทั้งนี้เป็นเพราะความก้าวหน้าบนความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อันสืบเนื่องมาจากความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ความเป็นสังคมข้อมูลข่าวสาร (IT Society) ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (S&T Period) การเน้นเรื่องสิทธิมนุษยชน (Human Right) ค่านิยมแบบวัตถุนิยม (Materialism) หรือแม้แต่กรณีการมีจุดมุ่งหมายชีวิตแบบสุขนิยมสุดโต่ง (Hedonism) จากที่กล่าวมานี้เมื่อได้ศึกษารายละเอียดจึงพบว่าการที่ผู้บริหารในปัจจุบันมีแนวโน้มหรือมีความโน้มเอียงของคุณสมบัติของผู้บริหารมาทางด้านความสามารถมากกว่าทางด้านจริยธรรมนั้น เกิดจากวิกฤติการณ์ทางสังคมที่เรียกว่าวิกฤติการณ์แห่งการอยู่ร่วมกัน อันสืบเนื่องมาจากการพัฒนาของโลกในปัจจุบัน ไม่ได้เอากการอยู่ร่วมกันเป็นตัวตั้งแต่เอาเศรษฐกิจเป็นตัวตั้ง โดยมุ่งไปที่เงินนิยมเป็นสำคัญ เมื่อนั้นที่เงินเป็นตัวตั้งระบบจึงไปทำลายวิถีแห่งการอยู่ร่วมกันหรือศีลธรรมของมนุษยชาตินั่นเอง จึงไม่เป็นการแปลกที่ผู้บริหารในปัจจุบันที่มีความโน้มเอียงไปทางด้านความสามารถมากกว่าด้านจริยธรรม (วรรณพัชร ชี้อตรง, 2560: 38)

คุณธรรมจริยธรรมนับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของคนทุกคนและทุกวิชาชีพ หากบุคคลใดหรือวิชาชีพใดไม่มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักยึดเบื้องต้นแล้วก็ยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จแห่งตนและแห่งวิชาชีพนั้น ๆ ที่ยิ่งกว่านั้นก็คือ การขาดคุณธรรมจริยธรรมทั้งในส่วนบุคคลและในวิชาชีพอาจมีผลร้ายต่อตนเอง สังคมและวงการวิชาชีพในอนาคตได้อีกด้วย ดังจะพบเห็นได้จากการเกิดวิกฤติศรัทธาในวิชาชีพ หลายแขนงในปัจจุบัน ทั้งวงการวิชาชีพครู แพทย์ ตำรวจ ทหาร นักการเมือง การปกครอง ฯลฯ จึงมีคำกล่าวว่าเราไม่สามารถสร้างครุฑขึ้นพื้นฐานของคนไม่ดี และไม่สามารถสร้างแพทย์ ตำรวจ ทหารและนักการเมืองที่ดี ถ้าบุคคลเหล่านั้นมีพื้นฐานทางนิสัยและความประพฤติที่ไม่ดี ดังพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในพระราชพิธีบวงสรวงสมเด็จพระมหากษัตริยาธิราช ณ ท้องสนามหลวง เมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2525 ความว่า

...การจะทำงานให้สัมฤทธิ์ผลที่พึงปรารถนา คือให้เป็นประโยชน์และเป็นธรรมด้วยนั้น จะอาศัยความรู้แต่เพียงอย่างเดียวมิได้ จำเป็นต้อง อาศัยความสุจริต ความบริสุทธิ์ใจ และความถูกต้องเป็นธรรม ประกอบด้วย เพราะเหตุว่าความรู้นั้น เสมือนเครื่องยนต์ที่ทำให้รถยนต์เคลื่อนที่ไปได้ประการเดียว ส่วนคุณธรรมดังกล่าวแล้ว เป็นเสมือนหนึ่ง พวงมาลัยหรือหางเสือ ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำทางให้รถยนต์ดำเนินไปถูกทางด้วยความสวัสดิ คือ ปลอดภัย บรรลุจุดประสงค์...

จริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในสังคมที่จะนำความสุขสงบและความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคมนั้น ๆ เพราะเมื่อคนในสังคมมีจริยธรรม จิตใจก็ย่อมสูงส่ง มีความสะอาด และสว่างในจิตใจ จะทำการงานใดก็ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน ไม่ก่อให้เกิดทุกข์ แก่ตนเองและผู้อื่น เป็นบุคคลมีคุณค่ามีประโยชน์ และสร้างสรรค์คุณงามความดี อันเป็นประโยชน์ ต่อบ้านเมืองต่อไป (อดิศร ผันอากาศ, 2558: 42)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำนโยบายของรัฐบาลซึ่งกำหนดนโยบายและทิศทางของหน่วยงาน เป็นผู้ที่มีทัศนคติในเรื่องสำคัญในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้การบริหารสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ดังนั้นหากผู้บริหารเป็นบุคคลที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ ถ้าสมัย และขาดซึ่งความสามารถที่จะพึงมีแล้ว ผลเสียย่อมเกิดกับประเทศชาติโดยรวม ผู้บริหารที่หวังผลจะให้การบริหารงานที่ได้ประสิทธิภาพนั้น จะต้องนำเอาหลักวิชาการบริหารทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ มาปรับใช้โดยดุลยพินิจของตนเองประกอบ เพื่อให้มีการใช้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ในสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง เพื่อให้ผลที่ได้จากการปฏิบัติออกมาดีที่สุด การที่จะสามารถทำได้มีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถ ของผู้บริหารแต่ละคนเป็นสำคัญ (สมจิตร อุดม, 2559: 247)

ปัจจุบันมีการพูดถึงเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานกันอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีความรอบรู้และมีความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence Quotient: IQ) สูง แต่ขาดจริยธรรมหรือธรรมจริยา (Moral Quotient: MQ) และขาดซึ่งความฉลาดทางด้านอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) อาจไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้ เพราะบุคคลส่วนมากต้องการความซื่อสัตย์และความจริงใจ เสมอต้นเสมอปลายจากผู้บริหารในองค์กร

ผู้บริหารที่มีลัทธิลัทธิในหรือไม่โปร่งใสในการทำงาน อาจไม่สามารถยืนหยัดในโลกของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกร่องความเป็นหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ได้ (ชัยเสถียร พรหมศรี, 2559: 84) ดังนั้น ผู้บริหารในองค์กรโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมแก่สังคมทั้งในและนอกสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถและมีจริยธรรมสูง ครูย่อมรักและศรัทธา พุ่มเทก่าลังกายและกำลังใจในการทำงานให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถเป็นเด็กดี มีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557: 24) ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษามุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ ทศนคติ และคุณธรรมของครูให้สูงขึ้นแล้ว จะส่งผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคการเปลี่ยนแปลงเช่นยุคปัจจุบัน เป็นพลังชนิดหนึ่งอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคนและระบบองค์กรไปสู่เป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กันทิมา ชัยอุดม, 2559: 35)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีสถานศึกษาในสังกัดครอบคลุมพื้นที่ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเชียรใหญ่ อำเภอชะอวด อำเภอจุฬาภรณ์ อำเภอปากพนัง อำเภอหัวไทร และอำเภอร่อนพิบูลย์ ซึ่งบุคลากรมีการนับถือทั้งศาสนาพุทธและศาสนาอิสลาม และมีวัฒนธรรมที่หลากหลายที่แสดงความเป็นอัตลักษณ์ของตนเองออกมาอย่างชัดเจนตามรูปแบบวิถีการดำเนินชีวิต อันได้แก่ ด้านการประกอบอาชีพ การทำมาหากิน ที่อยู่อาศัย การแต่งกาย อาหารการกิน ขนบธรรมเนียมประเพณี พิธีกรรม ศิลปะการแสดง การละเล่นพื้นบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น จึงทำให้บริบทในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เป็นพื้นที่พหุวัฒนธรรมที่ท้าทายการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสังคมพหุวัฒนธรรมคือพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา วิถีชีวิต ความคิดและวิถีปฏิบัติของกลุ่มชนในสังคมนั้น ๆ เพื่อแสวงหาชีวิตที่ดีอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข สามัคคี และการเปิดรับการไหลบ่าทางวัฒนธรรม ซึ่งสังคมพหุวัฒนธรรมเป็นกระบวนการสร้างความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมก็เป็นทางออกอีกวิธีหนึ่ง ในการที่จะทำให้คนในสังคมได้เกิดความยอมรับความแตกต่างของวัฒนธรรมที่มีอยู่ในสังคม โดยมีความหลากหลายทั้งเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ วิถีชีวิต ความเชื่อ ศาสนา และประเพณีปฏิบัติ (นิติไทย นัมคณิสสรณ์, ม.ป.ป.)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เป็นองค์กรที่มีการพัฒนาทางด้านบุคลากรและนักเรียนอยู่ตลอดเวลา โดยกำหนดค่านิยมไว้ว่า “ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการดี มีน้ำใจ” จากค่านิยมที่กล่าวมาข้างต้น ปรากฏชัดจากผลการดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีการดำเนินงานสถานศึกษาตามศักยภาพ และความคล่องตัว สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 คือ การเป็นองค์กรชั้นนำในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานของวัฒนธรรมและความเป็นไทย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 คือ ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตามหลักสูตรแกนกลาง

การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ และการขับเคลื่อนให้เครือข่ายและสถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อยกระดับคุณภาพตามมาตรฐาน ทั้งนี้ในช่วงการพัฒนาการศึกษาที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้บริหารการศึกษามีการยกประเด็นการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพทางจริยธรรมและคุณธรรมสู่เพื่อการพัฒนาศักยภาพองค์กรต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3, 2564: 1-5)

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ให้สามารถบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในการสร้างคุณธรรมจริยธรรมต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา และอำเภอที่ตั้งสถานศึกษา
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 แตกต่างกัน
3. ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 แตกต่างกัน

4. ครูที่ปฏิบัติงานในอำเภอที่ตั้งสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งหมด 1,539 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 310 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970: 28 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด 2556: 43) จากนั้นเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษาแล้วสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

2. ขอบเขตตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ สถานภาพของครู ดังนี้

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 ประสบการณ์ทำงาน

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

2.1.3 ขนาดสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน)
- 2) ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)
- 3) ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 600-1,500 คน)

2.1.4 อำเภอที่ตั้งสถานศึกษา

- 1) อำเภอเชียรใหญ่
- 2) อำเภอปากพนัง
- 3) อำเภอหัวไทร
- 4) อำเภอชะอวด

5) อำเภोजุฬาภรณ์

6) อำเภอร่อนพิบูลย์

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสังคม
 พหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

2.2.1 ความยุติธรรม

2.2.2 ความไว้วางใจ

2.2.3 ความซื่อสัตย์

2.2.4 ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม

2.3 ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปร
 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้, Butler and Cantrell (1984);
 Foster (1986); Starratt (1991); Lewis (1991); Smyth (1994); Cherrington (1994); ASPA
 (1994); Hosmer (1995); Argyris (1999); Murphy (2001); Shapiro (2001); Sergiovanni (2001);
 Taylor (2002); Johnson (2003); Dubrin (2004); Freeman (2004); Fledheim and Wary
 (2004); Brown and Trevino (2006); Lashway (2006); Hoogh & Hartog (2008); Grace (2009);
 Mowbray (2009); นียดา ศรีหานาม (2543); กระทรวงศึกษาธิการ (2550); ประชุม โพธิกุล (2550)
 และนางลักษณ์ วิรัชชัย (2555) ประกอบด้วย

2.3.1 ความยุติธรรม

2.3.2 ความไว้วางใจ

2.3.3 ความซื่อสัตย์

2.3.4 ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม

2.4 ขอบเขตระยะเวลา

เดือน พฤษภาคม 2565 - เดือน มีนาคม 2566

กรอบแนวคิดการวิจัย

สำหรับกรอบแนวคิดในการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอตามแผนภาพ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นियามศัพท์เฉพาะ

สำหรับนियามศัพท์เฉพาะในการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรม หรือกระบวนการวิธีการต่าง ๆ ของผู้นำที่แสดงออกถึงค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรมของตนเองอย่างมีอุดมการณ์เพื่อส่วนรวม และกล้าหาญที่จะยึดมั่นต่อค่านิยมหลักเหล่านั้น ในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวมโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมส่วนรวมเป็นหลัก อีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมกระบวนการ และวิธีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีจริยธรรมอย่างมีอุดมการณ์โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อให้การบริหารจัดการงานได้รับความสำเร็จและสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและสอดคล้องกับความต้องการที่ถูกต้องของผู้ตาม อีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปที่ประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว โดยตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีดังนี้

2.1 ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันเป็นผู้มีเหตุผลตลอดจนไม่เอารัดเอาเปรียบให้เกิดริษยาและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

2.2 ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

2.3 ความซื่อสัตย์ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ต่อหน้าที่การงาน ต่อคำมั่นสัญญาแบบแผนระเบียบกฎเกณฑ์และความถูกต้องดีงามทั้งหลาย พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้บริหารนั้น จะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อสายตาของผู้อื่นและบุคคลรอบข้างมีสัจจะ พูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล พูดคำไหนเป็นคำนั้น เป็นที่เคารพศรัทธา นับถือว่าเป็นคนมีเกียรติความซื่อสัตย์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและเป็นที่ต้องการในทุกองค์การ ความซื่อสัตย์นอกจากจะหมายถึง การรักษาความลับ ผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ ความซื่อสัตย์ยังหมายรวมถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง

2.4 ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงลักษณะความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และเป็นความคาดหวังของชุมชน ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในโรงเรียนมีความสามารถในการบริหารงาน และการจัดการในองค์กร กำหนดพันธกิจ

นโยบายที่ดีมีทักษะในการมอบหมาย และมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน นำไปสู่เป้าหมาย เป็นที่ยอมรับของสังคม

3. สังคมพหุวัฒนธรรม หมายถึง สังคมที่ประกอบด้วยกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม ประเพณี สภาพสังคม เศรษฐกิจ และวิถีการเป็นอยู่ เช่น ความเชื่อ ความศรัทธาในศาสนา และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน สามารถอยู่ร่วมกันในความหลากหลายของวิถีชีวิตและความเชื่อต่าง ๆ ได้

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาราชการแทน

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 หมายถึง หน่วยงานราชการที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสังกัดคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา มีเขตบริการครอบคลุม 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเชียรใหญ่ อำเภอชะอวด อำเภोजุฬาภรณ์ อำเภอปากพนัง อำเภอหัวไทร และอำเภอร่อนพิบูลย์

6. เพศ หมายถึง เพศของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกเป็น

6.1 เพศชาย

6.2 เพศหญิง

7. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ทำงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ช่วงเวลา ดังนี้

7.1 น้อยกว่า 5 ปี

7.2 5-10 ปี

7.3 มากกว่า 10 ปี

8. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะของสถานศึกษาในด้านการกำหนดจำนวนนักเรียน เป็นเกณฑ์ในการแบ่งสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ที่มีจำนวนนักเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจำแนกได้ 3 ขนาด ดังนี้

8.1 ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน

8.2 ขนาดกลาง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน

8.3 ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 600-1,500 คน

9. อำเภอที่ตั้งสถานศึกษา หมายถึง พื้นที่อาณาเขตในความรับผิดชอบในการบริการด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ประกอบด้วย 6 อำเภอ

9.1 อำเภอเชียรใหญ่

9.2 อำเภอปากพนัง

9.3 อำเภอหัวไทร

9.4 อำเภอชะอวด

9.5 อำเภोजุฬารณณ์

9.6 อำเภอร่อนพิบูลย์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สำหรับประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 มีดังนี้

1. ผลการวิจัยจะได้ข้อมูลให้กับสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3

2. หน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานการพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
4. สังคมพหุวัฒนธรรมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
5. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

การบริหารเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพราะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์การที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ในที่นี้ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ดังนี้

1. ความหมายของการบริหาร และการบริหารการศึกษา

คำว่า “การบริหาร” (Administration) ใช้ในความหมายกว้าง ๆ เช่น การบริหารราชการ อีกคำหนึ่งคือ “การจัดการ” (Management) ใช้แทนกันได้ คำว่า การบริหารมีนักวิชาการทางการบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Simon A. Herbert (2011: 42) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน

Bamard Chester (2012: 144) กล่าวว่า การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ร่วมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Sergiovanni (2012: 132) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2562: 65) กล่าวถึงการบริหารว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยอาศัยหลักการในการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน

การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สรุปได้ว่า การบริหาร เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบ กฎเกณฑ์โดยใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตวณะบุตร (2562: 34) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติพฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2562: 22) การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบ และให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

พะยอม วงศ์สารศรี (2564: 75) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลป์และกลยุทธ์ดำเนินการ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย สามารถดำรงตนอยู่ในองค์กรของ สังคมได้อย่างมีความสุข

สำหรับคำว่า “การบริหารการศึกษา” มีนักวิชาการทางการบริหารและหน่วยงานทางการศึกษา ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจिनสมาจาร (2559: 35) กล่าวว่าการบริหารการศึกษาเป็นการใช้อิทธิพล (Influencing) ต่อคนอีกกลุ่มหนึ่ง คือ นักเรียน เพื่อให้มีความเจริญงอกงาม บรรลุสู่วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดโดยการใช้กลุ่มคนกลุ่มที่สอง ได้แก่ ครูในฐานะตัวแทน (Agent) ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตวณะบุตร (2562: 37) กล่าวถึง การบริหารการศึกษาไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ เจตคติพฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่โดยอาศัยปัจจัยสำคัญ การบริหารที่สำคัญมี 4 อย่าง ที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่ 1) คน (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุสิ่งของ (Materials) และ 4) การจัดการ (Management) การบริหารการศึกษาจึงเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบระเบียบ คือ มีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้ การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัย ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2564: 123) ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้ว่าการบริหาร การศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอด ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้ บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกัน ดำเนินการอย่างมีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์มีการประสานความร่วมมือกันภายในองค์การโดยใช้ทรัพยากร และเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน เป็นการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบระเบียบ โดยใช้ปัจจัยหรือทรัพยากรการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่วางไว้

2. ความหมายของการบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมบุรณ์ พรรณภาพ (2561: 42) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงาน ของกลุ่มบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกันกับการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนให้บรรลุตาม จุดหมายที่กำหนดไว้

นพพงษ์ บุญจิตราตุล (2562) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคล หลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในด้านต่าง ๆ นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการ ต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมที่มีบุคคลอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

วิจิตร (ธีระกุล) วรุต บางกูร และสุพิชญา ธีระกุล (2563: 54) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลร่วมมือกันดำเนินการให้การบริหารทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้ที่สนใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ความสามารถ ทักษะคตพฤติกรรม ค่านิยม คุณธรรม และเป็น สมาชิกที่ดีของสังคม

นิพนธ์ กิณาวงศ์ (2563: 66) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการต่าง ๆ ใน การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งเรียกว่า ผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบริหารการศึกษาแก่สมาชิก ในสังคมการดำเนินการต่างเป็นไปตามระบบที่สังคมกำหนดไว้

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายโดยอาศัย ทรัพยากรที่มีอยู่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุด เพื่อเป้าหมายที่สำคัญคือ ผู้เรียน ให้ได้รับการพัฒนาให้เต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

3. ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

ในการจัดการศึกษาทุกประเภทโรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาระดับ ฐานล่างสุดที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการกิจสร้างสรรค์คือ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนในชาติ โดยอาศัย กระบวนการบริหารจัดการที่ดีมีกลไกของการพัฒนาที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ

และเกิดขึ้น โดยความร่วมมือร่วมแรงใจจากทรัพยากรบุคคลในทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน (สุรศักดิ์ ปาเส, 2563:78)

ธีระ รุญเจริญ (2556: 89) กล่าวถึงความสำคัญในการบริหารการศึกษา ในแง่ของกระบวนการทำงานว่าจำเป็นจะต้องอาศัยการบริหารจัดการที่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงาน ทั้งระดับกระทรวง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา เพราะในแต่ละระดับต่างก็มีบทบาทอำนาจหน้าที่ต่างกัน ระดับกระทรวงจะกำหนดนโยบาย มาตรฐาน การประเมินผล การจัดการศึกษา และการสนับสนุนทรัพยากรให้แก่หน่วยปฏิบัติ ระดับเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานทุกระดับ ส่งเสริมสนับสนุนด้านต่าง ๆ แก่สถานศึกษา และระดับสถานศึกษาเป็นหน่วยจัดการศึกษาอย่างแท้จริง เพราะคุณภาพการศึกษาจะเป็นอย่างไรอยู่ที่การบริหารจัดการในระดับนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2559: 66) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่าเป็นการประกันว่าโรงเรียนได้ดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้อง นั่นคือผู้บริหารจะต้องสามารถใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยทางการบริหาร (Administrative Resources) ที่สำคัญมีอยู่อย่างน้อย 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) และวิธีปฏิบัติงาน (Management) ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด ๆ ย่อมมีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนี้เป็นเครื่องมือในการบริหารหรือจัดการซึ่งนิยมเรียกว่าหลัก 4 M's โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางภาคธุรกิจ ทรัพยากรทางการบริหาร หรือปัจจัยทางการบริหารที่นิยมกันมี 7 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) วิธีปฏิบัติงาน (Management of Method) ตลาด (Market) เครื่องจักร (Machine) และขวัญและกำลังใจ (Morale) ซึ่งเรียกว่า 7 M's (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2562: 54) เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และแผนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด

สุภรณ์ สภาพงศ์ (2563: 90) กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิรูปโรงเรียน และการปฏิรูปการเรียนรู้ที่แสดงถึงความสำคัญของการบริหารจัดการศึกษา ไว้ว่า ถ้าอยากให้สังคมของเราเป็นอย่างไร เราต้องทำโรงเรียนของเราให้เป็นอย่างนั้น และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่เป็นหลักสำคัญที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียน ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษาซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาโรงเรียน สังคม และประเทศชาติ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2564: 89) กล่าวถึง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 ได้กำหนดความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนไทยให้บรรลุความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของประเทศ

สรุปได้ว่าการบริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพียงใดขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ บริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยอาศัยหลักการบริหารต่าง ๆ ตามสภาพการณ์ของสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ (Leadership)

ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผน สั่งการ ดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไป คือ ผู้นำทำอะไรหรือมีวิธีการนำอย่างไรจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ในขณะที่ผู้นำบางคนนำอย่างไร นอกจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเกลียดชังและพร้อมที่จะร่วมกันขับไล่ผู้นำให้ไปจากองค์กร ทั้งนี้ความเป็นผู้นำเป็นหน้าที่หนึ่งในหลาย ๆ หน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งความเป็นผู้นำกับผู้บริหารจึงแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นในองค์กร มีอำนาจโดยตำแหน่ง และได้รับความคาดหวังในหน้าที่เฉพาะเจาะจง จะมุ่งเน้นที่การควบคุม การตัดสินใจ และผู้บริหารจะต้องมีลักษณะของผู้นำ (Leadership) ส่วนผู้นำจะไม่ได้รับมอบอำนาจทางสายงานแต่มีอำนาจโดยวิธีอื่นมีบทบาทที่กว้างกว่าบทบาทผู้บริหาร ผู้นำจะเน้นที่กระบวนการกลุ่ม การรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการใช้อำนาจกับบุคคลอื่น ดังนั้นภาวะผู้นำคือศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานของผู้นำและผู้บริหาร จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรงานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะการบริหารงานซึ่งบุคคลได้ให้ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ ดังนี้

มาลี จูทา (2562: 10) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าในหน่วยงานโดยได้รับการแต่งตั้ง เลือกตั้ง หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าและเป็นบุคลากรที่มีอิทธิพลเหนือจิตใจผู้อื่นในการที่ชักจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามคำสั่ง

วัชรินทร์ พงษ์พันธุ์อัคร (2564: 20) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่แสดงพฤติกรรมในการจูงใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์กรเป็นจุดหมายปลายทาง

Gardner (1995: 200-209) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีสถานภาพและหน้าที่เป็นที่ยอมรับในฐานะหัวหน้าที่ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมเดียวกัน

โดยสรุปผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง สรรหา หรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มที่มีอำนาจหน้าที่ให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น มีการแนะนำ สั่งการ ตลอดจนการช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มีการเขียนชื่อผู้นำแตกต่างกันออกไปตามลักษณะงานและองค์กรที่อยู่ เช่น ผู้บริหาร ผู้จัดการ ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ อธิการบดี ผู้บัญชาการเหล่าทัพ ผู้ว่าราชการ นายอำเภอ กำนัน เจ้าคณะจังหวัด เจ้าอาวาส เลขาธิการ ปลัดกระทรวง คณบดี เป็นต้น

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557: 1) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร จะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ
 ยุริดา ชาปัญญา (2559: 45) ได้กล่าวโดยสรุปความหมายของภาวะผู้นำเป็นองค์รวม ของคุณลักษณะความสามารถ พฤติกรรม และกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้เชื่อ คล้อยตาม มีความต้องการ จะทำและลงมือทำอะไรบางอย่างตามที่บุคคลนั้นต้องการ โดยไม่ใช่ การบังคับ

พัชรา วาณิชชิน (2560: 16) ได้กล่าวโดยสรุปของความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าวและใช้อิทธิพล (อำนาจ/บารมี) ต่อคน (ผู้ตาม/ผู้อื่น) ผ่านสายสัมพันธ์ อันเหนียวแน่นด้วยความไว้วางใจ และให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมของบริบทที่เป็นอยู่เพื่อ การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

Robert and Christopher (2010: 51) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำคือกระบวนการ ของการมีอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยผ่านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในความหมายนี้ภาวะผู้นำมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ส่วน คือ ผู้นำ-ผู้ตามอิทธิพล วัตถุประสงค์ของ องค์การ การเปลี่ยนแปลง และคนซึ่งหมายถึงคนที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับกระบวนการคนที่ทำงานหรือคน ที่ผู้นำช่วยให้เขาประสบผลสำเร็จ

Yukl (2010: 64) ได้ศึกษาคำจำกัดความของภาวะผู้นำ ตลอดระยะเวลา 50 ปี เขาให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำโดยส่วนใหญ่ขึ้นสะท้อนถึงสมมติฐานเกี่ยวกับกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่ง มีความตั้งใจที่จะใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ ในการนำโครงสร้างและการอำนวยความสะดวกในการทำ กิจกรรมและการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มในแง่ของการใช้อิทธิพล

สรุปว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการตามสถานการณ์ การมีปฏิสัมพันธ์ โดยถ่ายทอด แนวคิดไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations) นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติและบรรลุผลตามเป้าหมาย

1.2 คุณลักษณะผู้นำ

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะความเป็นผู้นำนั้นมีนักวิชาการให้ทัศนะไว้หลากหลาย ด้วยกันดังต่อไปนี้

อำไพ ไชยแก้ว (2562: 398) ได้กล่าวถึง ผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือ การจัดการ ผู้จัดการหรือผู้บริหารมีหน้าที่วางแผนและจัดระเบียบให้งานดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย แต่ผู้นำมีหน้าที่ทำให้ผู้อื่นตามและการที่คนอื่นตามผู้นำก็ไม่มีใครรับรองว่า ผู้นำจะนำไปในทิศทาง ที่ถูกต้องเสมอ ผู้นำที่เข้มแข็งก็อาจจะไม่ใช่ผู้จัดการ หรือผู้บริหารที่ดีได้ หรือผู้บริหารผู้จัดการที่ดี ก็อาจไม่ใช่ผู้นำที่ดีก็ได้ ดังนั้นเป็นไปได้ องค์การใดที่ต้องการประสบความสำเร็จย่อมต้องการผู้บริหาร หรือผู้จัดการที่มีลักษณะเป็นผู้นำ ดังนี้

- 1) มีความฉลาด ผู้นำต้องมีระดับความรู้และสติปัญญาโดยเฉลี่ยสูงกว่าบุคคลที่เขาเป็นผู้นำ เพราะผู้นำต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ บุคคลที่มีความฉลาดเท่า นั้นจึงสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ได้
- 2) มีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง ผู้นำต้องมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่างกว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ต้องยอมรับสภาพต่าง ๆ ไม่ว่าแพ้หรือชนะ ไม่ว่าผิดหวังหรือสำเร็จ ผู้นำต้องมีความอดทนต่อความคับข้องใจต่าง ๆ พยายามขจัดความรู้สึกต่อต้านสังคม หรือต่อต้านคนอื่นให้เหลือน้อยที่สุด เป็นคนมีเหตุผล มีความเชื่อมั่นในตนเอง และนับถือตนเอง
- 3) มีแรงจูงใจภายใน ผู้นำต้องมีแรงขับที่ทำอะไรให้เด่น ให้สำเร็จอยู่เสมอ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จ ก็ต้องการทำสิ่งอื่นต่อไป เมื่อทำสิ่งใดสำเร็จกลายเป็นแรงจูงใจทำลายให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไป ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูง เพราะความรับผิดชอบต่อเป็นบันไดที่ทำให้เขามีโอกาสประสบความสำเร็จ
- 4) มีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น เขายอมรับ อยู่เสมอว่า งานที่สำเร็จนั้นมีคนอื่นช่วยทำ ไม่ใช่ทำด้วยตนเอง ดังนั้น ผู้นำต้องพัฒนาความเข้าใจและทักษะทางสังคมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้นำต้องให้ความนับถือผู้อื่นและจำต้องระลึกอยู่เสมอว่า ความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่น และการติดต่อกับบุคคลอื่นในฐานะที่เขาเป็นบุคคล ไม่ใช่ในฐานะที่เขาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเท่านั้น ผู้นำต้องยอมรับศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ของคนอื่น และมีความสนใจร่วมกับผู้อื่น
- 5) มีความสามารถในการชักจูงใจผู้อื่น บุคคลจำนวนมากเชื่อว่าความสามารถในการชักจูงใจผู้อื่นซึ่งเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นที่สุดในการเป็นผู้นำ
- 6) อุทิศตนให้แก่เป้าหมายขององค์การ ในองค์การทุกประเภทมีงานยากลำบาก ซึ่งต้องปฏิบัติให้สำเร็จ เช่น การเพิ่มยอดขาย การลดต้นทุน การได้ลูกค้ารายใหม่ หรือการขายหุ้น เป็นต้น การมีประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับว่าเขาผูกมัดต่อเป้าหมายที่ต้องการบรรลุอย่างไร เป็นส่วนใหญ่ การอุทิศตนถูกแสดงให้เห็นโดยการทำงานหนักด้วยตัวเอง
- 7) มีความสามารถในการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง ผู้บริหารต้องการให้บุคคลอื่นทำงานอย่างเต็มความสามารถจึงต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างโดยการทำงานหนัก หรือผู้บริหารวางแผนรณรงค์ทางเศรษฐกิจ ต้องการใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพทราบว่าบุคคลสังเกตพฤติกรรมของเขาและมักจะประพฤติในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน
- 8) มีความเต็มใจรับความเสี่ยง ผู้สังเกตการณ์คนหนึ่งให้ข้อคิดเห็นที่สัมพันธ์กับความ เสี่ยงและความเป็นผู้นำว่า “ความแน่วแน่ (ในการเป็นผู้นำ) คือ ความเต็มใจรับความเสี่ยง” ความเสี่ยงคือโอกาสที่สูญเสีย ได้รับบาดเจ็บ เสียผลประโยชน์หรือพ่ายแพ้
- 9) มีความเต็มใจรับความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ผู้บริหาร ไม่สามารถมอบหมายความรับผิดชอบที่มีต่อกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติ ผู้บริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพ มักจะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิด ความผิดพลาด เช่น ผู้จัดการแผนกขายตำหนิพนักงานขายที่ไม่สามารถขายได้ตามโควตา เป็นต้น ไม่ได้ปฏิบัติตัวเป็นผู้นำที่ดี

10) มีความเต็มใจสนับสนุนพนักงาน พนักงานนับถือผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบอย่างสูงเมื่อเกิดความผิดพลาดและนับถือผู้บริหารที่ให้การยกย่องเมื่อความพยายามประสบความสำเร็จ ในทางตรงกันข้ามพนักงานไม่นับถือผู้บริหารที่รับเอาการยกย่องและการสรรเสริญเป็นของตนเอง

ทั้งนี้การเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับลักษณะบุคคลซึ่งอาจได้รับการถ่ายทอดทางกรรมพันธุ์ หรือสิ่งแวดล้อมมีนักวิชาการได้พยายามศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำไว้ ดังนี้

Marshall and Gladys (2015: 114) กล่าวว่าคุณลักษณะความเป็นผู้นำควรมี 6 ประการ ได้แก่

- 1) คุณลักษณะทางกายภาพโดยจะต้องเป็นผู้ที่แข็งแรงร่างกายสง่างาม
- 2) ภูมิหลังทางสังคมอันดีแก่ การมีความรู้และสภาพทางสังคมที่ดี
- 3) สติปัญญา มีสติปัญญาสูงมีการตัดสินใจที่ดีและมีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด

4) บุคลิกภาพต้องเป็นผู้ที่กระตือรือร้นตื่นตัวอยู่เสมอควบคุมอารมณ์ได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีจริยธรรมและความเชื่อมั่นในตนเอง

5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานผู้นำควรมีความปรารถนาที่จะทำให้อะไรก็ตามดีที่สุดในความรับผิดชอบไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคมุ่งทำงาน

6) ลักษณะทางสังคมผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่นมีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่น ๆ เข้าสังคมได้เก่ง มีความเฉลียวฉลาดในการเข้าสังคม

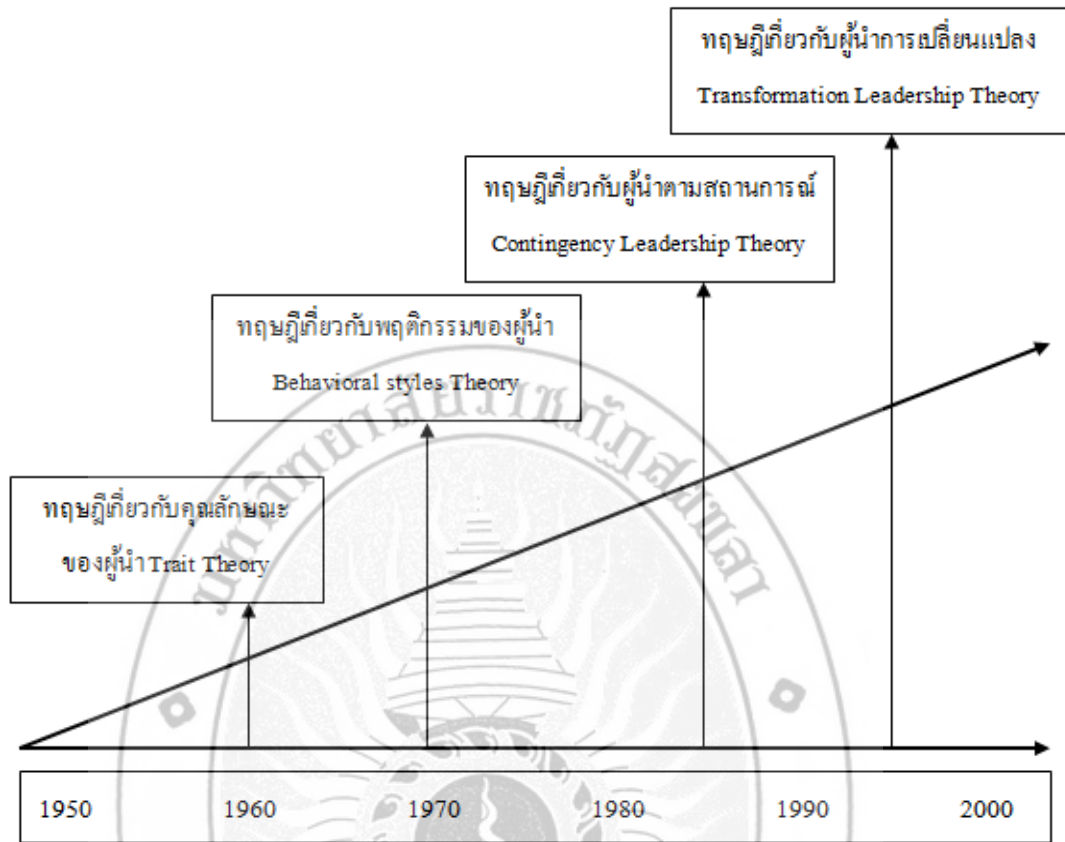
สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำ (Trait of Leadership) คือ ผู้นำต้องมีลักษณะในด้านกายภาพต้องมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงร่างกายสง่างาม มีคุณสมบัติด้านการศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีลักษณะที่ดีทางสังคม มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่น ๆ จริงใจต่อผู้ร่วมงานและมีอำนาจในตนเอง

จากการประมวลแนวคิดเรื่องคุณลักษณะผู้นำดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะ กระบวนการในการบริหารจัดการ ตลอดจนมีความสามารถหรือศิลปะในการชักจูงบุคคลอื่นให้ร่วมมือและปฏิบัติตาม อันจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory)

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกภาพและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะเวลาการ ดังภาพประกอบ 2



ภาพ 2 วิวัฒนาการทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ที่มา: เนตร์พัฒนา ยาวิราช (2562: 64)

2.1 ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงด้วย ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน ฮิตเลอร์ ฟอซุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่าง การศึกษาเกี่ยวกับ Theist Theories ของ การ์ดเนอร์ (Gardner) ได้แก่

1) The Tasks of Leadership เชื่อว่า งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐาน และค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้เป็นตัวแทนของกลุ่มได้แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) Leader-Constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำเพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

สรุปว่า ผู้นำทฤษฎีนี้มีคุณลักษณะผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ และมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นมีความเป็นตัวของตัวเอง แสดงออกถึงลักษณะ ของผู้นำได้ดีมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ. 1940-1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Lewin, Likert and Mouton และ Mc Gregor มีรายละเอียดดังนี้

1) แนวคิดจากการศึกษาของ Lewin, Likert and Mouton แห่งมหาวิทยาลัยไอโอวา ได้แบ่งลักษณะผู้เป็น 3 แบบ คือ

1.1) ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตาริปไตย (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งจะก่อให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการเป็นผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และไม่เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์

1.2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพื่อผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

1.3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจในการแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้ และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมได้ดี มีผลงานและความริเริ่มสร้างสรรค์

สรุปว่า ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ตามลักษณะองค์การและบริบทขององค์การ ดังนั้นพฤติกรรมของผู้นำจะต้องมีทักษะและศิลป์ทางการบริหารในการเลือกใช้ลักษณะของผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมที่สามารถควบคุมบุคลากรได้

2) แนวคิดจากการศึกษาของ Likert's Michigan Studies แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน จากผลศึกษาไว้ ดังนี้

Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ทำการวิจัยด้านสภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ

แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.1) แบบใช้อำนาจ (Explorative Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจแบบเผด็จการไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นไปทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนาน ๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบที่มีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบนขณะเดียวกันก็ให้ยอมการตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่างผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง ทั้งจากระดับบนลงล่างในระดับเดียวกัน หรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ ทั้งในกลุ่มบริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

สรุปว่าลักษณะสภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบนี้ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับผู้ตามการที่จะประสบความสำเร็จกับการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ผู้นำสามารถวิเคราะห์ตนเองในพฤติกรรมสภาวะผู้นำต่าง ๆ กัน และแบบที่ดีที่สุด คือ ลักษณะของผู้นำแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

3) แนวคิดแบบตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton's Managerial Grid

Blake Robert R. and Mouton Jane S. (2018: 111) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธ์ภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกกรุปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9,9 Style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม เป็นต้น

ตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

3.1) แบบมุ่งงาน (Task-oriented/Authority Compliance) คือผู้นำจะมุ่งเอาแต่ทำงานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการจะเป็นผู้วางแผน กำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิตไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห้างเหินผู้ร่วมงาน

3.2) แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) คือ ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์การส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อย ไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงานเพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

3.3) แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) คือ ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย เพราะขาดสถานะผู้นำ และมีกะมออบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

3.4) แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) คือ ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

3.5) แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) คือ ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์การและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุกผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติตาม อาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตามเกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคลก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

สรุปว่าผู้นำตามความคิดนี้จะวัดที่คุณภาพของคน และผลผลิตของงาน และพบว่าลักษณะผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด

4) แนวคิด ทฤษฎี เอ็กซ์ วาย ของ McGregor's (X Y Theory)

นักจิตสังคม ชาวอเมริกัน ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวกับข้อกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ (Maslow) แม็คเกรเกอร์มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจ อยากได้เงิน อยากสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษ มีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดีที่มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบเต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

สรุปว่า ผู้นำต้องเข้าใจความแตกต่างพื้นฐานของบุคคลสามารถวิเคราะห์บุคลากรในองค์กร โดยสมมติฐาน ตามทฤษฎีเฮิร์ช ให้ความสำคัญกับความต้องการด้านความมั่นคงของบุคลากร ส่วนทฤษฎีวาย จะสมมติฐานให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจตรงตามที่ต้องการ เกิดความกระตือรือร้นให้บรรลุวัตถุประสงค์

2.3 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theory)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ซึ่งศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

1) แนวคิดทฤษฎี 3-D Management Style

การเพิ่มมิติประสิทธิผล เข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เรตตินกล่าวไว้ว่าแบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อาจมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึงการที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เหมาะสม เรียกว่ามีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิภาพ และเรตตินยังแบ่งผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3D Management Style ออกเป็น 4 แบบ ดังตาราง 2

ตาราง 1 ภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3D Management Style

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ	ลักษณะพื้นฐานภาวะผู้นำ	ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
1. แบบหนีงาน (Deserter) คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงาน อย่างเดียว	แบบแบ่งแยก (Separated)	แบบข้าราชการ (Bureaucrat) คือ ทำงานแบบเครื่องจักรไม่มี ความคิดสร้างสรรค์ให้งานเสร็จ ไปวัน ๆ
2. แบบอัตตานิยม (Autocrat) คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงาน อย่างเดียว	แบบเสียสละ (Dedicated)	แบบเผด็จการที่มีใจเมตตา (Benevolent Autocrat) คือ มีความเมตตากรุณาผู้ร่วมงาน มากขึ้น
3. แบบนักบุญ (Missionary) คือ ผู้นำเห็นแก่สัมพันธภาพ เสียสละทำคนเดียวจึงได้ คุณภาพงานต่ำ	แบบเน้นความสัมพันธ์ (Related)	แบบนักพัฒนา (Developer) คือ ต้องรู้จักพัฒนาผู้ตามให้มี ความรับผิดชอบงานมากขึ้น

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ	ลักษณะพื้นฐานภาวะผู้นำ	ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
4. แบบประนีประนอม (Compromiser) คือ ผู้นำจะประนีประนอมทุก ๆ เรื่อง	แบบผนึกรวมกัน (Integrated)	แบบนักบริหาร (Executive) คือ ต้องมีผลงานดีเลิศและสัมพันธ์ภาพที่ดีด้วย

ที่มา: เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2556: 21)

สรุปว่าภาวะผู้นำตามแนวคิด ได้คำนึงถึงภาวะผู้นำ 3 ประเภท คือ ลักษณะภาวะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ ลักษณะพื้นฐานภาวะผู้นำ และลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ นำมาเปรียบเทียบมีความเข้าใจชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้นำหรือนักบริหารที่มีผลงานดีเลิศต้องมีสัมพันธภาพที่ดี

2) แนวคิดทฤษฎีวิวงจรชีวิต Life-cycle Theory

Hersey and Blanchard (อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2558: 58) ได้เสนอทฤษฎีวิวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรตดินและยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์และบลันชาร์ดประกอบด้วย (1) ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่าง ๆ หรือพฤติกรรมดำเนินงาน (2) ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ และ (3) ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม

และได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

2.1) ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลทุกอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำลง

2.2) ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นโดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

2.3) นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง หรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ใน

ระดับ 3 (M3) คือ ความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

2.4) ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กน้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

สรุปภาวะผู้นำตามแนวคิดของเฮอร์เชย์และบลันชาร์ด แสดงถึงความสัมพันธ์ภาวะผู้นำกับผู้ตามขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ใช้ประกอบการบริหารบุคลากรใน 4 แบบ และในแบบที่ 4 ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) จะเป็นลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

3) แนวคิดแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของฟิดเลอร์ (Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness)

Fiedler (2017: 79) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่คำนึงถึงตัวแปรกำหนดสถานการณ์ที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

3.1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำ มีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

3.2) โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

3.3) อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน

ทองใบ สุตชาลี (2551: 33) กล่าวว่า ผู้นำที่เน้นความสำเร็จจะมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ตั้งความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรสูง มุ่งเน้นความเป็นเลิศ และปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ได้สรุปแนวแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลคิดตามทฤษฎีของฟิดเลอร์ (Fiedler) ผู้นำได้คำนึงถึงตัวแปร ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโครงสร้างของงาน และอำนาจของผู้นำที่สามารถกำหนดสถานการณ์ ที่เอื้อให้ผู้บริหารใช้ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสำหรับคำว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Burns (1978 อ้างถึงใน Morialty, 2012) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า เปรียบเสมือนการเปลี่ยนแปลง (Transformation) ทั้งผู้นำและผู้ตาม ตามกระบวนการของภาวะผู้นำเชิง

การเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ในท้ายที่สุดจะนำมาซึ่งจริยธรรมในการยกระดับความประพฤติ (Conduct) และการตลใจทางจริยธรรม (Ethical Aspiration) ของผู้นำ นอกจากนี้พลวัต (Dynamic) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด และเกิดการยอมรับ ซินชม และพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันอีกด้วย สอดคล้องกับ Gardner (1987 อ้างถึงใน Moriarty, 2012) ที่เห็นว่าเป้าหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เกี่ยวข้องกับคนทั้งหมดไม่ใช่สิ่งของการัดเนออร์ได้ยกตัวอย่างว่า ผู้นำควรเชื่อถือในคน เอาใจใส่ในสิทธิและศักยภาพของคน (Human Potential) สร้างระบบกลุ่ม (Build Community) ใช้การนำแบบประสานความร่วมมือ (Share Leadership) นำผู้อื่นไปสู่การยอมรับในความรับผิดชอบ (Lead Others to Accept Responsibility) และเริ่มต้นการฝึกปฏิบัติด้วยการนำตนเองก่อนการนำเป้าหมายเชิงจริยธรรมทั้งหมดข้างต้นจะประกอบขึ้นเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั่นเอง

Kohlberg (1981; อ้างถึงใน Shaprio & Stetkovich, 2011) กล่าวถึงแนวคิดในการพิจารณาความยุติธรรมของสังคม (Just Community) ว่ามีข้อบ่งชี้จากการสอนของโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักการของค่านิยมสากลด้านความยุติธรรม (Justice) ความเสมอภาค (Equity) และการยอมรับนับถือในเสรีภาพ (Respect for Liberty) ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าว Sergiovanni (1992) ได้พัฒนาสู่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดย Sergiovanni กล่าวว่า ภาวะผู้นำในบริบทของการจัดการศึกษา เป็นสิ่งที่ผู้นำทางการศึกษาต้องถือเป็นภาระรับผิดชอบใส่ใจดูแลใกล้ชิด (Stewardship) โดยผู้นำควรเอาใจใส่อย่างลึกซึ้งต่อความผาสุก (Welfare) ของโรงเรียนและชุมชน โดยมีใช้เฉพาะแต่ครู นักเรียนเท่านั้น แต่ต้องเอาใจใส่ต่อโรงเรียนและชุมชนในฐานะที่เป็นครอบครัวอีกด้วย

แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Sergiovanni (1992) ยังได้รับการพัฒนาการเปรียบเทียบและการขยายความให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งกล่าวถึงโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งความร่วมมือที่ไม่มุ่งผลกำไร (Civil Associations) แตกต่างไปจากกิจการของบริษัทที่มุ่งผลกำไร (Enterprise Association Like Corporations) จึงไม่เหมาะสมอย่างยิ่งกับบริบทของโรงเรียน ทั้งนี้โรงเรียนจะต้องมีผู้นำที่มีพันธะเชิงจริยธรรม (Ethical Obligation) และรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาสำหรับคนรุ่นเยาว์ สารสำคัญที่จะนำเสนอต่อไปนี้เป็นแนวคิดหลักของการพัฒนาไปสู่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Sergiovanni ซึ่งได้แบ่งแยกประเภทของภาวะผู้นำโดยยึดตามแหล่งที่มา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงระบบราชการ (Bureaucratic Leadership) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยา (Psychological Leadership) ภาวะผู้นำเชิงเหตุผล-เทคนิค (Rational Technical Leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิชาชีพ (Professional leadership) และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงระบบราชการ (Bureaucratic leadership) เป็นภาวะผู้นำที่ต้องอ้างอิงกับคำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อกำหนด ภาระงาน ความคาดหวังและผลลัพธ์จากกระบวนการกำกับติดตามและควบคุม ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงระบบราชการ (Bureaucratic Leadership) จึงครอบคลุมเพียงพัฒนาการขั้นต่ำสุด (Lowest Stage) ของการพัฒนาจริยธรรม

2) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยา (Psychological Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มีฐานอำนาจจากแรงจูงใจ และทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Skills) คล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มุ่งเน้นการควบคุมและสนับสนุนแนวคิดที่ว่าทำให้รางวัลย่อมได้รับผลตอบแทน

3) ภาวะผู้นำเชิงเหตุผล-เทคนิค (Rational-Technical Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่ยึดหลักอำนาจของผู้นำตั้งอยู่บนพื้นฐานทางสังคมวิทยา Sergiovanni เห็นว่าการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ในโรงเรียนส่วนใหญ่ เป็นกิจกรรมที่มีความซับซ้อนของกระบวนการมากเกินไป ควรอ้างอิงกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ให้มากขึ้น นอกจากนี้การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นลักษณะเฉพาะมากเกินไป จะไม่สามารถเชื่อมโยงไปยังผลลัพธ์ที่มีมาตรฐานของผู้เรียน และไม่นำไปสู่การสร้างภาวะผู้นำเชิงเหตุผล-เทคนิค

4) ภาวะผู้นำเชิงวิชาชีพ (Professional Leadership) ภาวะผู้นำดังกล่าวเกิดจากแรงขับที่มีอิทธิพล (Driving Force) ของการปฏิบัติงาน โดยผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในมาตรฐานการปฏิบัติงานและบรรทัดฐานทางวิชาชีพ (Professional Norms) จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตาม

5) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่ Sir Jiwanni กล่าวอ้างจากงานวิจัยว่าสามารถตอบสนองต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามธรรมชาติของมนุษย์ตลอดจนตอบสนองต่อหน้าที่และภาระงานยึดส่วนรวมที่ยืนอยู่เหนือผลประโยชน์ส่วนบุคคลจากแนวคิดภาวะผู้นำของ Sir Jiwanni ทั้ง 5 โมเดล สามารถนำมาเปรียบเทียบกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของแรงจูงใจและความต้องการภายนอกและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของพัฒนาการทางจริยธรรม แรงจูงใจและความต้องการภายใน ตามแนวคิดของ Burns (1978; อ้างถึงใน Wong, 2018)

Brown et al. (2015) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า เป็นผู้ที่พยายามชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตนให้เหมาะสม โดยผ่านการกระทำส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่นและส่งเสริมความประพฤติที่ดีงามของผู้ตาม ผ่านการสื่อสารแลกเปลี่ยน การเสริมแรงและการตัดสินใจ

Brown and Trevino (2016) ได้ข้อค้นพบจากงานวิจัยเชิงสำรวจว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมมีคุณสมบัติด้านความซื่อสัตย์ การดูแลเอาใจใส่ และเป็นบุคคลที่ยึดหลักการ เป็นผู้ซึ่งทำให้เกิดความยุติธรรมและการตัดสินใจที่ดี อีกทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงานอยู่บ่อย ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมตั้งมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจน ให้รางวัลและลงโทษอย่างมีจริยธรรมเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าว ท้ายที่สุด ผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เพียงแต่พูดดี แต่ปฏิบัติตามสิ่งที่พวกเขาพูดและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมจริยธรรม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2555: 44) กล่าวว่า ผู้นำจริยธรรม (Ethical Leadership) คือ ผู้นำที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ขององค์การหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น

ประชุม โพธิกุล (2560: 87) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความเป็นจริง (Reality) ผู้นำด้านจริยธรรมเกี่ยวข้องกับความยุติธรรม ความเสมอภาค ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบและพันธกิจ

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ยังไม่เป็นที่ชัดเจนนัก หนึ่งใน การแปลความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ เป็นเครื่องหมายของบุคคลที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป ผู้ที่ผู้อื่นให้นิยามในฐานะของผู้ที่มีมาตรฐานทางจริยธรรม หรืออาจหมายถึงอำนาจทาง

ศีลธรรมซึ่งเป็นเรื่องของการมีผู้ตามซึ่งตระหนักได้ในสิ่งนั้น และจำเป็นจะต้องใช้อำนาจส่วนบุคคลใด ๆ เพื่อให้งานได้รับความสำเร็จ (Rozycki, 1993; อ้างถึงใน กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 47)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นเกี่ยวกับการแยกแยะสิ่งที่ถูกออกจากสิ่งที่ผิด และการทำในสิ่งที่ถูกต้อง การค้นหาความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์ ความดี และการปฏิบัติที่ถูกต้อง เนื่องจากเป็นผู้ที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อผู้อื่น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะอุทิศชีวิตให้กับผู้อื่นและส่งเสริมชีวิตผู้อื่น ในขณะที่ผู้นำที่ไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเป็นผู้รับเพื่อตอบสนองผลประโยชน์ของตนเอง (Daft, 2008:170 ; อ้างถึงใน กระทรวงศึกษาธิการ, 2563: 47)

จากการรวบรวมข้อเสนอ แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ของนักวิชาการหลายท่านดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรม หรือกระบวนการวิธีการต่าง ๆ ของผู้นำที่แสดงออกถึงค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรมของตนเองอย่างมีอุดมการณ์เพื่อส่วนรวม และกล้าหาญที่จะยึดมั่นต่อค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมส่วนรวมเป็นหลัก อีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย

2. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารทั่วไป

Yulk (2010) ได้รวบรวมความคิดเห็นของนักวิชาการต่าง ๆ ที่กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ ดังนี้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น Bass and Steidlmeier กล่าวว่า การให้คำจำกัดความภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นค่อนข้างจะยาก จริยธรรมจะต้องเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบและสภาพแวดล้อมขององค์กรในเวลานั้น ๆ และด้วยความหลากหลายขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนี้เอง ทำให้นำไปสู่ความยุ่งยากในการวัดผลในด้านนี้ด้วย ความเข้าใจและทัศนคติต่อจริยธรรมของผู้นำนั้นก็แตกต่างกันไปในแต่ละสังคม และวัฒนธรรมด้วย ในสังคมหนึ่งอาจจะพบว่า การมีจริยธรรมหมายความว่าความถึงการไม่ละเมิดกฎหมายพื้นฐาน การเคารพสิทธิผู้อื่น การไม่สร้างความเสี่ยงต่อชีวิตของผู้อื่น ในสังคมตะวันตกการขาดจริยธรรมหมายถึงการโกหก การนำทรัพย์สินของผู้อื่นมาใช้ส่วนตัว การปิดความผิดให้ผู้อื่น การุเหยด้วยเจตนาร้ายให้เกิดความแตกแยก การขายความลับ การรับสินบนในหน้าที่ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ความหมายของคำว่าจริยธรรมแม้ว่าจะมีแนวคิดที่อาจจะแตกต่างกันไปในแต่ละสังคมวัฒนธรรม แต่ความหมายสามัญที่ทุกสังคมยอมรับก็เป็นสิ่งที่สามารถจะชี้ให้เห็นได้เช่นกัน

การอธิบายถึงลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น นอกจากจะมองภาพได้จากลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมที่ต่างกันแล้วนั้น ยังอาจจะมองภาพจากผู้นำในภาวะกาลที่ต่างกันได้ด้วย Burns (2018) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้นำทางการเมืองควรมีลักษณะที่ให้ความสำคัญกับเสรีภาพ ความเสมอภาค ความยุติธรรม สันติภาพและมนุษยธรรม Heifetz ได้ข้อสรุปจากการศึกษาว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การไม่ทอดทิ้งผู้ได้บังคับบัญชาและการร่วมเผชิญปัญหากับพวกเขา การที่ใช้ภาวะผู้นำและอำนาจตามหน้าที่ในการแก้ปัญหา ตัดสินใจบริหารทรัพยากรเพื่อ

องค์กรนั้น ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดย Barry and Stephens กล่าวว่า การเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมต้องประกอบด้วยความน่าเชื่อถือได้โดยภาพรวม ซึ่งความหมายของความน่าเชื่อถือได้โดยภาพรวมนั้น ก็จะต้องถูกขยายความออกไปอีก ความน่าเชื่อถือได้ อาจหมายถึง การเอาเรื่องความถูกต้องทั้งหมดมารวมกัน นอกจากนี้คำว่าจริยธรรมอาจจะหมายถึงบางสิ่งๆ ที่มากขึ้นไปกว่าการปฏิบัติตนให้ถูกต้องเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการทำตนให้เป็นที่รักใคร่น่าคบถือต่อคนรอบข้างเพื่อให้เกิดความศรัทธาและปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำต้องการด้วย

ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องใช้อำนาจในหน้าที่ของตนในการสร้างคุณให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และองค์กร ไม่ใช่อำนาจไปในทางที่เกิดประโยชน์แก่ตนเพียงผู้เดียว จะต้องพยายามประสานผลประโยชน์ด้วยความยุติธรรมไม่เอื้อประโยชน์แก่ผู้ใดผู้หนึ่ง ต้องรับรู้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างวิสัยทัศน์ในด้านที่เอื้อประโยชน์ต่อความต้องการและแนวความคิดของพวกเขา ต้องมีความจริงจังต่อหลักการที่ดีขององค์กร ยอมเอาตนเองเข้าเสี่ยงในบางสถานการณ์เมื่อต้องตัดสินใจในคราวจำเป็นไม่เอาแต่หลีกเลี่ยงปัญหา ต้องโปร่งใสในเรื่องข้อมูลมิใช่เบี่ยงเบนข้อมูลหรือปิดบังต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องเข้าสนับสนุนการประเมินผลเพื่อพัฒนาการที่ดีขึ้น รวมถึงเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความสามารถที่จะรับรู้วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาหรือสถานการณ์ขัดแย้งรวมทั้งหาทางแก้ไข ทั้งนี้จะต้องรวมถึงการที่อธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงโครงการที่มีความเสี่ยงผลตอบแทนที่จะได้ หรือผลที่จะเสียหายหากโครงการล้มเหลว ผู้คนส่วนใหญ่มักจะยอมรับได้ถึงความเสี่ยงหรือความผิดพลาดแต่ก็จะยอมรับไม่ได้หากข้อมูลที่เราได้รับรู้เป็นเรื่องที่ถูกเบี่ยงเบนไปจากข้อเท็จจริง ดังนั้นผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องอธิบายให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบถึงปัจจัยเสี่ยงและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องสนใจเอาใจใส่กับผลประโยชน์ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียทุกคน การสนใจเฉพาะผลกำไรหรือผลประโยชน์ส่วนตนโดยไม่สนใจต่อความนึกคิด หรือประโยชน์อื่นใดของผู้ใต้บังคับบัญชาถือว่าเป็นภาวะผู้นำที่ขาดจริยธรรม

นอกจากผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีบุคลิกลักษณะที่มีจริยธรรมแล้ว ยังจะต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะที่ทำให้การสนับสนุนให้เกิดจริยธรรมในองค์กรแก่บุคคลอื่น ๆ ในองค์กรด้วย

Willie Pietersen (2010: 196-199) กล่าวถึง องค์ประกอบหลัก 3 ข้อ ของการเป็นผู้นำความเป็นผู้นำแบบบูรณาการ เป็นผลมาจากการสังเคราะห์ที่มีประสิทธิภาพของ 3 องค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นผู้นำ ซึ่งทั้งสามองค์ประกอบต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุถึงความเป็นผู้นำแบบบูรณาการ หากขาดข้อหนึ่งข้อใดในทั้ง 3 องค์ประกอบ ก็จะขาดประสิทธิภาพทำให้กลายเป็นแค่การเป็นผู้นำแบบธรรมดา

องค์ประกอบที่ 1 ภาวะความเป็นผู้นำในตนเอง : การเป็นผู้นำตนเอง

จุดเริ่มต้นที่สำคัญของความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ ความมีประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำตนเอง ถ้าเราไม่ได้ให้ความสนใจกับการเป็นผู้นำตนเอง เราก็ไม่สามารถจะคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในการนำผู้อื่น ภาวะความเป็นผู้นำในตนเองเป็นเรื่องเกี่ยวกับการยึดมั่นในสิ่งที่คุณเป็น และยึดมั่นในจุดยืนของตนเอง เป็นการรู้คุณค่าของตนเองอย่างชัดเจน และนำสิ่งเหล่านี้

มาเป็นแนวทางในชีวิตและการตัดสินใจของตนเองอย่างสม่ำเสมอ การเป็นผู้นำตนเองที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวข้องกับปัจจัยดังต่อไปนี้

- 1) การรู้จักตัวเองอย่างลึกซึ้ง
- 2) ศีลธรรมประจำใจที่บ่งบอกความเป็นตัวตนได้อย่างชัดเจน
- 3) ความพร้อมที่จะมั่นคงและมีจุดยืนในสิ่งที่เชื่อ
- 4) ความสามารถในการควบคุมตนเองกับการมองโลกในแง่ดี
- 5) มุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่เสมอ

องค์ประกอบเหล่านี้สร้างความมีอำนาจและคุณลักษณะทางศีลธรรม ซึ่งจริง ๆ แล้วสิ่งเหล่านี้เป็นรากฐานของความสามารถของแต่ละคน อีกทั้งยังเป็นเหมือนใบอนุญาตในการชักจูงและนำผู้อื่น

องค์ประกอบที่ 2 ความเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ : การเป็นผู้นำองค์กร

ตามที่ได้กล่าวไว้ องค์กรต่าง ๆ สร้างอนาคตโดยผ่านกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่พวกเขาตั้งเป้าหมายที่ท้าทายที่สำคัญของการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ การให้ทิศทางสู่เป้าหมายที่ชัดเจนแก่องค์กร บุคลากรในองค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรความเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่อไปนี้

- 1) ทำให้รู้สึกถึงการเปลี่ยนแปลงขององค์กร
- 2) ใช้ข้อมูลเชิงลึกในการกำหนดสถานะขององค์กรวิธีที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายสำคัญที่องค์กรต้องทำให้สำเร็จ
- 3) นำวิธีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) สร้างความมั่นใจต่อองค์กร ในเรื่องความมั่นคงทางการเงิน
- 5) สร้างความสามารถขององค์กร เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง และให้ทันสมัย

อยู่เสมอ

แต่ละองค์ประกอบที่อธิบายไว้ สามารถนำมาผสมรวมกันได้โดยการใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์ แต่ผลิตภัณฑ์ขั้นสุดท้ายของกลยุทธ์นั้นไม่ใช่เอกสาร ในขณะที่การบันทึกสิ่งต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน เป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งที่สำคัญ แต่ตัวของเอกสารเองไม่ได้แสดงออกถึงภาวะความเป็นผู้นำ แต่มันเป็นสิ่งที่วางแบบอย่างของการเป็นผู้นำ

องค์ประกอบที่ 3 ความเป็นผู้นำระหว่างบุคคล : การนำผู้อื่น

ความเป็นผู้นำระหว่างบุคคล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเอาใจใส่และความคิดของผู้อื่น การระดมความพยายามในการสนับสนุนกลยุทธ์ขององค์กรมักต้องการทักษะขั้นสูงในด้านแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน และการโน้มน้าวใจเสมอ ในปัจจุบันทีมงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นทักษะขั้นสูงเหล่านี้ยังเป็นสิ่งจำเป็นมาก ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบันมีโครงสร้างแบบ MATRIX กล่าวคือการรายงานผลงานอย่างใดอย่างหนึ่งต่อองค์กรเป็นไปอย่างวุ่นวาย ไม่มีระเบียบ ไม่มีสายการดำเนินงานอย่างชัดเจน คำสั่งที่เข้มงวดและระบบงานแบบควบคุมนั้น ในปัจจุบันได้กลายเป็นอดีตไปแล้ว การพยายามที่จะพึ่งพาอำนาจคนเพียงผู้เดียว คือ ความล้มเหลวของการเป็นผู้นำ กุญแจสู่ความสำเร็จของการเป็นผู้นำ คือ ความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยที่ไม่มีอำนาจอย่างเป็นทางการ โดยอาจเป็นการมีอำนาจต่อเพื่อน เพื่อนร่วมงาน หรือแม้กระทั่งต่อหัวหน้างาน ความเป็นผู้นำระหว่างบุคคล ประกอบไปด้วย

- 1) การส่งสารกลยุทธ์แบบเรียบง่าย เข้าใจง่าย
- 2) การส่งเสริม และทำงานร่วมกันเป็นทีม
- 3) แสดงความชื่นชมต่อมุมมองของผู้อื่นรวมถึงการแสดงความกังวล
- 4) ความมุ่งมั่นสร้างแรงบันดาลใจ
- 5) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน

การประสบผลสำเร็จของการเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อปัจจัยหลักทั้ง 3 ข้อ ถูกบูรณาการเข้าด้วยกัน แต่ละปัจจัยเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ปัจจัยเพียงข้อเดียวไม่สามารถทำให้เกิดการเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ได้

Dubrin (2004) ได้กล่าวว่า พฤติกรรม 5 ประการ ของผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย ลักษณะดังนี้

- 1) ต้องมีความซื่อสัตย์ เชื่อถือได้ (Integrity) จริงใจในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
- 2) ต้องสนใจต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน
- 3) ต้องเสริมสร้างความร่วมมือในกลุ่ม
- 4) ต้องให้ความเคารพปัจเจกบุคคล
- 5) ต้องปิดทองหลังพระ

2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 6 มาตรา 49 กำหนดให้ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สมศ. ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำหน้าที่ประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา สมศ. ได้พัฒนามาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ. รอบที่ 4 (พ.ศ. 2559 - พ.ศ. 2563) โดยกล่าวถึงมาตรฐานด้านการบริหารและธรรมาภิบาลของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2559: 24)

ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการสถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีคุณภาพ ยั่งยืนและต่อเนื่อง

เกณฑ์การพิจารณาพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษา จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

ข้อที่ 1 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการตามมาตรา 39 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 4 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน โดยยึดหลักความคุ้มค่า คือ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม รณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ข้อที่ 2 ประสิทธิภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อที่ 3 บรรยากาศและสภาพแวดล้อม

ข้อที่ 4 ความยั่งยืนและต่อเนื่องของการบริหารจัดการ และการพัฒนาสถานศึกษา

จํานงค์ แจ่มจันทรวงษ์ (ม.ป.ป.) กล่าวถึง ความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหาร ย่อมมีปัจจัยพื้นฐานที่จะต้องมียู่ในตัวตนของผู้บริหาร ถือเป็นคุณสมบัติเบื้องต้น นั่นคือ คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร อันประกอบไปด้วย 4 ประการคือ

1) ศรัทธา (Trust) หมายถึง ความเชื่อถือ ความเลื่อมใส โดยทั่วไปแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ 1.1) ศรัทธาโดยไม่ต้องใช้ปัญญาแสวงหาความจริง 1.2) ศรัทธาที่ใช้ปัญญาแสวงหาความจริงไปพร้อม ๆ กัน และ 1.3) ศรัทธาต่อเมื่อมีประสบการณ์ด้วยตนเอง ทั้งนี้กลยุทธ์ในการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในตนเองนั้นสามารถทำได้โดยหมั่นฝึกฝนตนให้พึ่งตนเองก่อนที่จะร้องขอให้ผู้อื่นช่วย รู้จักตนเองให้ดีที่สุดด้วยการสำรวจว่ามีจุดเด่น จุดด้อย ในด้านใดและพยายามปรับปรุง ศรัทธาในตนเอง นับถือและเชื่อในความสามารถของตนเอง กำจัดความกลัวที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ มีชีวิตอยู่กับปัจจุบัน คิดทางบวก และท้ายสุดคือปลูกฝังอุปนิสัยที่ดี

2) บารมี (Power) หมายถึง คุณความดีที่บำเพ็ญอย่างยั่งยืนยวดเพื่อบรรลุจุดหมายอันสูงสุด วิธีการสร้างบารมี ตามหลักพระพุทธศาสนานั้นมีอยู่ 3 ขั้นตอน คือ การให้ทาน การรักษาศีล และการเจริญภาวนา

3) อำนาจ (Authority) ในการบริหารนั้นผู้นำต้องใช้ "อำนาจ" ให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งอำนาจในที่นี้หมายรวมถึงคำ 3 คำ คือ พลังอำนาจ (Power) เป็นอำนาจที่ซ่อนเร้นภายในของผู้นำ อิทธิพล (Influence) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยที่การกระทำของบุคคลหนึ่งจะมีผลต่อความคิด ทศนคติ หรือการกระทำของอีกบุคคลหนึ่งและอำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นอำนาจที่องค์กรมอบให้กับผู้ดำรงตำแหน่งเพื่อที่จะได้ปฏิบัติภารกิจขององค์กรได้สำเร็จ

4) จงรักภักดี (Royalty) หมายถึง ความผูกใจรักด้วยความเคารพนับถือหรือรู้คุณอย่างยิ่ง คำว่ารู้คุณอย่างยิ่ง คุณความดี หมายถึง ความดี ที่มีประจำอยู่ในสิ่งนั้น ๆ ความเกื้อกูล เช่น รู้คุณ คือ รู้คุณค่าที่มีในสิ่งนั้น ในคนนั้น ทั้งรู้คุณความดีและรู้คุณประโยชน์ที่มีในสิ่งนั้นหรือคนนั้น เพื่อจะได้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ด้วยความรู้ มิใช่แสดงไปตามความรู้สึกชอบและไม่ชอบแต่ความรู้จะบอกถึงความถูกต้องความผิด และความเหมาะสมไม่เหมาะสม ควรกระทำหรือไม่

Michael Fullan (2013) ได้ให้คำจำกัดความของผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ในเชิงกว้างว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมมีหน้าที่ทำให้บุคลากรในองค์กรได้พบเห็นสิ่งใหม่ ๆ ต้องมีการนำเอาความคิดใหม่ ๆ เข้ามาในองค์กรเพื่อทดแทนพฤติกรรมเก่า ๆ หรือแม้แต่หากมีความจำเป็นจะต้องใช้อำนาจบังคับให้เกิดการเปลี่ยนแปลงก็ตาม หน้าที่ของผู้นำเชิงจริยธรรมในโรงเรียนจะต้องมีวิสัยทัศน์ ต้องมีความรักในงานของตน ต้องทราบว่าปัจจัยอะไรเป็นตัวช่วยให้มันไปสู่อำนาจสำเร็จ ไม่ใช่วิธีการผิด ๆ ในการบริหารโรงเรียน จะต้องหาครูดี ๆ เข้ามาทำหน้าที่เพื่อพัฒนานักเรียน ผู้นำจะต้องสร้างแรงจูงใจ กำหนดเป้าหมาย สร้างพลังขับเคลื่อน ต้องสร้างวินัยของครู และรักษาครูและบุคลากรที่ดีเอาไว้ในโรงเรียนให้ได้ ผู้นำที่ดีต้องเป็นคนเรียบง่ายเรียบร้อยถ่อมตน ผู้นำยังมีหน้าที่สร้างวัฒนธรรมด้านวินัยให้แก่องค์กร

Fullan ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 5 ระดับ

ระดับที่ 5 เป็นผู้นำที่มีบุคลิกของความอดกลั้นสูง มีความถ่อมตนและมีความเป็นมืออาชีพ

ระดับที่ 4 เป็นผู้นำที่มีความมั่นคงยืนหยัดที่จะสร้างมาตรฐานและประสิทธิภาพ

ระดับที่ 3 เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารบุคลากรให้ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

ระดับที่ 2 เป็นผู้นำที่สนับสนุนให้บุคคลอื่นทำงานบรรลุเป้าหมายของกลุ่มและทำงานร่วมกับกลุ่มคนได้

ระดับที่ 1 เป็นผู้นำที่เอาความรู้ความสามารถทักษะและบุคลิกลักษณะของบุคลากรมาสร้างเป็นผลผลิตได้

Fullan อธิบายต่อว่า ผู้นำต้องไวในการรับรู้การเปลี่ยนแปลงขององค์กร ต้องรับรู้ยุทธศาสตร์เบื้องต้นอย่างดี ต้องมีความสนใจที่จะสร้างระบบที่มั่นคงให้แก่โรงเรียน โครงการหรือสิ่งที่จะดำเนินการต้องมีตรรกะและความเป็นไปได้ ไม่เกินความสามารถของบุคลากรต้องมีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน งานที่ทำได้ต้องมีคุณค่าหรือคุณประโยชน์ต่อส่วนรวม ต้องสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องมีประสบการณ์จากการสอนและการบริหารในหลายโรงเรียน ต้องสามารถสร้างความคาดหวังให้นักเรียนได้ ต้องแบ่งปันภาวะผู้นำให้แก่บุคลากรในระดับรองได้ ต้องสามารถสร้างความร่วมมือปรองดองได้ ต้องสร้างระบบการประเมินเพื่อใช้สำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพของนักเรียนได้ ต้องเอาใจใส่ให้นักเรียน ต้องหมั่นศึกษาวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค ด้านการเรียนรู้ ต้องสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของครอบครัว ต้องสร้างดัชนีชี้วัดเพื่อให้เป็นความก้าวหน้าของการพัฒนา (Key Performance Indicator) และต้องกำหนดให้มีการศึกษาพิเศษให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามปกติ

Thomas J. Sergiovani (2012) ในเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น Sergiovani ได้ศึกษาและกำหนดให้มี 3 ทฤษฎีในเรื่องภาวะผู้นำ

ทฤษฎีที่ 1 ได้พูดถึง Pyramid Theory ซึ่งกำหนดให้ผู้นำอยู่ ณ ยอดสุดของปิรามิต และมีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดแนวทาง แนะนำ ตรวจสอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ลำดับชั้นของการบริหาร โดยคอยกำกับดูแลให้องค์กรและบุคลากรดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

ทฤษฎีที่ 2 Rail Road Theory หรือทฤษฎีที่ไม่เน้นลำดับชั้นของการบริหาร แต่เน้นการยกระดับมาตรฐานของกระบวนการในแต่ละชั้น ซึ่งไม่ว่าจะเป็นใครมาทำงานในชั้นตอนนั้น ๆ ก็ย่อมทำได้เหมือน ๆ กัน การจะทราบว่างานนั้น ๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่นั้นก็ใช้วิธีประเมินผลจากครูและนักเรียน

ทฤษฎีที่ 3 High Performance Theory เป็นทฤษฎีที่มีลักษณะเป็นการกระจายอำนาจ แต่ไม่ได้เป็นการกำหนดหรือการบริหารจากส่วนกลาง บุคลากรทางการศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกันในส่วนที่เป็นงานของตน โดยโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้เชื่อมโยงทุกภาคส่วนให้เข้ามาทำงานร่วมกัน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการเน้นที่การเชื่อมโยงให้บุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน การวัดและประเมินผลสำเร็จของงานดูจากความสำเร็จด้านการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งโดยมากมักจะวัดผลจาก 3 ด้าน คือ พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย

สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในความหมายของ Sergiovami นั้นคือ การที่ผู้นำจะวิเคราะห์ว่าองค์กรมีเป้าหมายเป็นอย่างไร และ จะใช้วิธีการใดมาดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งการบริหารงานเช่นนี้เป็นวิธีการและทิศทางการบริหารองค์กรในรูปแบบใหม่ซึ่งก็คือ วิธีการตามทฤษฎี High Performance Theory ซึ่งเชื่อว่าจุดมุ่งหมายขององค์กรต้องเริ่มต้นมาจากผลประโยชน์ส่วนรวมก่อนนั่นเอง เมื่อบุคลากรและผู้นำมีความมุ่งมั่นมากผลสำเร็จขององค์กรก็จะตามมาโดยปริยาย

Michael E. Dantley (2015: 6) ในปัจจุบันมีผู้นำเสนอลักษณะของ Moral Leadership ในรูปแบบใหม่ทั้งนี้เนื่องจากในศตวรรษที่ 20 ผู้บริหารมักบริหารองค์กร โดยอิงกับการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Management) เป็นหลัก โดยเน้นการวัดผลที่สนใจกับประสิทธิภาพของการทำงานและดูผลสำเร็จเชิงปริมาณเป็นหลัก ทั้งนี้ยังให้ความสนใจกับผลสำเร็จและการวัดผลเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะการวัดผลด้านจริยธรรมน้อย ดังนั้น การบริหารแนวใหม่จึงหันมาสนใจบริหารและการประเมินผลสัมฤทธิ์ขององค์กรที่เน้นด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการประกอบการด้วย สำหรับในสถานศึกษา การบริหารงานผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารคือการวัดผลที่นักเรียน และการปฏิบัติต่อนักเรียน ต้องคำนึงถึงหลักคุณธรรมในทุกแง่มุม อาทิ ความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ฐานะทางสังคม เป็นต้น ในประเทศประชาธิปไตยปัจจุบันได้ให้ความสนใจกับการบริหารเชิงคุณภาพที่เน้นจริยธรรม มีการให้ความรู้กับสถานศึกษาในด้านนี้มากขึ้น

การบริหารแบบเชิงยุทธศาสตร์ในแบบเดิมนั้น เป็นการบริหารตามขั้นตอน ซึ่งเป็นการบริหารตามดุลพินิจของผู้บริหารที่เห็นว่าดี ส่วนผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่ปฏิบัติงานตามข้อกำหนดของการทำงานประจำวัน มิได้มีการส่งเสริมให้มีการใช้จินตนาการหรือสติปัญญา ผู้ที่ทำงานจะถูกติดตามและถูกวัดผลเชิงปริมาณตามหน้าที่ที่ถูกกำหนดเอาไว้ และถือว่าเมื่องานบรรลุข้อกำหนดก็ประสบผลสำเร็จ ด้วยเหตุนี้ผู้ที่อยู่ในระดับปฏิบัติจึงขาดแรงจูงใจในการพัฒนาการจากเบื้องล่างอันนำมาซึ่งสมมติฐานที่ว่าการบริหารที่เน้นยุทธศาสตร์ โดยมีการกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณสำหรับการปฏิบัติงานและการวัดผลเป็นหลัก ซึ่งมักพบในการบริหารจัดการองค์กรในภาคอุตสาหกรรมและการพาณิชย์และเทคโนโลยีนั้น เป็นการบริหารที่ตีแล้วหรือยัง นักวิชาการสมัยใหม่มีสมมติฐานว่า การบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์นั้นได้ครอบงำความคิดของผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหารบริหารงานโดยไม่คำนึงถึงความเป็นจริงในสังคมและไม่น่าจะเป็นการบริหารที่ถูกวิธี สำหรับการบริหารงานโรงเรียนหรือสถานศึกษา

ดังนั้น จึงเป็นที่มาของการบริหารงานแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Moral Leadership) ซึ่งเน้นว่าบุคลากรของโรงเรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาที่อยู่นอกโรงเรียนควรมีหน้าที่ร่วมกันในการกำหนดวิธีการบริหารหลักสูตร กรอบคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและความเชื่อที่มุ่งเน้นให้นักเรียนได้ศึกษาในสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องตรงตามข้อเท็จจริงของบริบทในโลกแห่งความเป็นจริง ที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ในโลกประชาธิปไตย

แม้ว่าการบริหารงานแนวใหม่จะเน้นที่จริยธรรม แต่ผู้นำเชิงจริยธรรม มิได้จะต้องเน้นที่จริยธรรมเพียงอย่างเดียว ผู้บริหารเชิงจริยธรรมที่ดีจะต้องนำการบริหารเชิงจริยธรรมไปบูรณาการกับการบริหารเชิงผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้ครูและเจ้าหน้าที่ ในโรงเรียนต้องเข้าใจนโยบายและต้องไม่เน้นแต่เพียงเรื่องการบริหารที่มุ่งประสิทธิภาพด้านงบประมาณ ปริมาณครู หรือการกำหนดหลักสูตรเท่านั้น แต่บุคลากรทั้งหมดต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานที่นำเอาจริยธรรมไปบูรณาการด้วย

จากการศึกษาความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และนักวิชาการต่าง ๆ แล้วนั้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คือ มีการแลกเปลี่ยนค่านิยม (Values) ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม คือ มุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม และสนใจประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวมเป็นหลัก เป็นเหมือนกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามต้องร่วมกันกระตุ้นระดับจริยธรรมให้สูงขึ้น โดยต้องเริ่มจากตัวผู้นำซึ่งไม่เพียงแต่จะต้องเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบริหารและมีอิทธิพลต่อผู้ตามเท่านั้น แต่ยังต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550: 61) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องเริ่มจากตัวผู้นำที่มีจริยธรรม (Moral leadership Begins With Moral Leaders) ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องไม่เพียงแต่มีความรอบรู้ด้านจริยธรรมเท่านั้น แต่สำคัญที่สุดก็คือ การประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้มีคุณธรรมแก่คนทั่วไป โดยทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะโดดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีภาวะผู้นำแบบอื่นที่มักเน้นการแลกเปลี่ยนปัจจัยเชิงวัตถุระหว่างผู้นำกับผู้ตาม แต่ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นการยกระดับค่านิยมด้านคุณธรรม และจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น จึงเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้วยกล่าวคือ

ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leaders) มุ่งเปลี่ยนแปลงผู้ตามในประเด็นสร้างความตระหนักถึงการต้องมีมาตรฐานด้านจริยธรรม แก่ผู้ตามซึ่งประเด็นที่ต้องมุ่งเน้นทางจริยธรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง พยายามยกระดับความต้องการด้านแรงจูงใจของผู้ตามให้สูงขึ้นถึงระดับต้องการมุ่งผลสำเร็จ ส่งเสริมให้ระดับวุฒิภาวะด้านจริยธรรม ของผู้ตามสูงขึ้นเสริมสร้างบรรยากาศของที่ทำงานหรือองค์กรให้มีบรรยากาศของจริยธรรม เช่น การยึดค่านิยมและการมีมาตรฐานด้านจริยธรรมร่วมกัน เป็นต้น ปลุกเร้าและส่งเสริมให้ผู้ตามเห็นว่า การทำงานที่ยึดหลักผลประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนประโยชน์ส่วนตนนั้นเป็นสิ่งดีงามที่ควรยึดถือร่วมกัน ส่งเสริมให้ผู้ตามยึดหลักของความร่วมมือ (Cooperation) มากกว่าการแข่งขัน (Competitiveness) และยึดหลักสามัคคีธรรม (Harmony)

2.3 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เพื่อวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ส่วนใหญ่มักผ่านมามากครั้งที่มีการวิเคราะห์ถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน มีประเด็นสำคัญเรื่องหนึ่งที่มีกตต้องเอ่ยถึง คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) โดยเฉพาะยุคที่สังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สังคมจึงยิ่งเพิ่มความคาดหวังต่อผู้บริหารว่าเป็นผู้ที่ไม่เพียงแต่ตนเองต้องเป็นคนดีมีจริยธรรมเท่านั้น แต่จะต้องเป็นผู้สร้างโรงเรียนให้สามารถรองรับวัตถุประสงค์ด้านจริยธรรมแก่สังคมได้อีกด้วย

Murphy (2011) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีภาวะผู้นำที่ดีจำเป็นต้องใส่ใจเป็นพิเศษต่อจุดหมายปลายทางที่เป็นค่านิยม (Valued Ends) โดยเสนอแนะประเด็นสำคัญ 3 ประการที่ต้องพัฒนาขึ้นในโรงเรียน ได้แก่ 1) ทำหน้าที่เป็นผู้พิทักษ์คุณธรรม (Moral Stewardship) กล่าวคือ ผู้นำจะต้องกำหนดค่านิยมสำคัญของโรงเรียนที่ยึดถือปฏิบัติ เช่น ความยุติธรรม (Fairness) และความเป็นชุมชน (Community) 2) ความเป็นนักการศึกษา (Educator) โดยผู้นำต้องบริหารโรงเรียนด้วยการยึดภารกิจหลักที่สำคัญอันดับแรก คือ การจัดการเรียนการสอนและการให้การศึกษาแก่เยาวชนเพื่อการเป็นพลเมืองดีของชาติในอนาคต และ 3) เป็นผู้สร้างความเป็นชุมชน (Community Builder) กล่าวคือ

ผู้นำจะต้องสร้างความมีชีวิตชีวาให้เกิดขึ้นในโรงเรียนด้วยการเข้าถึงผู้ปกครองและประชาชนภายนอก ขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) ขึ้นภายในโรงเรียน เพื่อรองรับการเข้าถึงของฝ่ายต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในต่อการดำเนินงานของโรงเรียน

Shapiro (2011) ให้ความเห็นในเรื่องเดียวกันว่าผู้นำจะต้องสร้างดุลยภาพระหว่างการบริหารงานโดยยึดหลักกฎหมาย ซึ่งเป็นความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) กับ ความรับผิดชอบต่อผู้นำมีต่อผู้อื่น (Concern for People) หรือ การมุ่งความสัมพันธ์ ตัวอย่างเช่น การที่ผู้นำยื่นหยัดเคียงข้างครูในการปกป้องการสอนที่เห็นว่าถูกต้อง แต่ขณะเดียวกันก็ยินยอมให้ สังคมสามารถตรวจสอบได้ โดยต้องปฏิบัติต่อครูในเรื่องนี้ด้วยความให้เกียรติ นับถือและเอื้ออาทร ต่อกัน เป็นต้น นอกจากนี้ผู้นำในฐานะผู้ใช้อำนาจการบริหารนั้นจะต้องยึดหลักใช้ “ธรรมเป็นอำนาจ” (Moral Authority) โดยนอกจากผู้นำจะแสดงความเป็นผู้ที่มีคุณธรรมสูงส่งของตนแล้ว ผู้นำจำเป็นต้อง ร่วมสร้างเกณฑ์มาตรฐานด้านการประพฤติปฏิบัติทางคุณธรรมสำหรับทุกคนในโรงเรียนอีกด้วย

Sergiovanni (2012) อาจารย์ใหญ่จึงควรปกป้องและเสริมสร้าง “โลกแห่งชีวิต” (Life World) ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยความเป็นโลกแห่งชีวิตดังกล่าวจะทำให้โรงเรียนมีค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) และวัตถุประสงค์ (Purposes) ที่จะช่วยชักทอสายสัมพันธ์ของชุมชน โรงเรียนเข้าด้วยกัน และแสดงออกทางกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในขณะที่ “โลกแห่งระบบ” (Systems World) ซึ่งประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ทางเทคนิคจะเป็นตัวขับเคลื่อนให้วัตถุประสงค์สามารถบรรลุ เป้าหมาย กล่าวโดยสรุปทั้งโลกแห่งชีวิตและโลกแห่งระบบล้วนมีความจำเป็นต่อการดำรงของโรงเรียน แต่จากการวิเคราะห์โรงเรียนที่มีความสมบูรณ์ (Healthy Schools) พบว่า มักมีโลกแห่งชีวิตเป็นตัวขับเคลื่อนนำโลกแห่งระบบแทบทั้งสิ้น และเมื่อไรที่เกิดการสลับที่กันก็จะพบว่าโรงเรียนนั้นจะ ทำหน้าที่อย่างขาดความสมบูรณ์เท่าที่ควร จะเป็นด้วยเหตุนี้โรงเรียนใดก็ตามที่หมั่นแก้ปัญหาเกี่ยวกับ เรื่องวัตถุประสงค์ ค่านิยมภายในที่ยึดถือร่วมกัน วิธีการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามโดยแสดงต้นแบบ พฤติกรรมให้เห็น ตลอดจนผู้นำหมั่นแสดงออกด้วย “น้ำเสียงเชิงจริยธรรม” (Ethical Voice) ต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันจนซึมซับลงสู่ชุมชนโรงเรียน เป็นต้น ล้วนมีความสำคัญ ต่อการทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางแห่งคุณธรรมของผู้นำและของโรงเรียนทั้งสิ้น

Butler and Cantrell (2014) มีแนวคิดเกี่ยวกับการวัดพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่สร้างให้เกิดความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชน ดังนี้ 1) ความมีศักดิ์ศรี มุ่งศึกษา ภาวะผู้นำทาง จริยธรรมและความซื่อสัตย์ของข้าราชการระดับบุคคล 2) ความเปิดเผย วัดผ่านทางความพยายาม ในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมขององค์กรและข้าราชการระดับบุคคล 3) ความจงรักภักดี พิจารณาจากการคำนึงและมุ่งปฏิบัติเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมและตามความต้องการของประชาชน (Public Needs) ขององค์กรและเจ้าหน้าที่ 4) ความสามารถทางจริยธรรม มุ่งสนใจ ความสามารถ และรับผิดชอบขององค์กรต่อสาธารณะที่จะพัฒนากระบวนการองค์กร (Organizational Process) ให้มั่นใจได้ในพฤติกรรมทางจริยธรรม และ 5) ความสม่ำเสมอของบริการ วัดจากความสามารถของ องค์กรที่รักษาระดับบริการและคุณภาพของบริการ

Foster (1986: 124) กล่าวถึงการเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมต้องมีการวิเคราะห์ การปฏิบัติการของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทุกอย่างที่ต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีตามมา ต้องศึกษาเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดทักษะและความสามารถในการทำงานการตัดสินใจที่ถูกต้อง และทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

Starratt (1991: 186-187) กล่าวถึง ปฏิบัติการด้านจริยธรรมในการบริหารการศึกษา มี 3 ประเด็น คือ ต้องมีการวิพากษ์วิจารณ์ ต้องมีความยุติธรรม ต้องใส่ใจเพื่อทำให้เกิดความสงบ สันติ และผาสุก

Lewis (1991: 226-239) กล่าวไว้ว่า ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) เป็นคุณค่าทาง จริยธรรมเบื้องต้นบนพื้นฐานของความรับผิดชอบในการกระทำตามคุณค่าและความเชื่อที่ถูกควรใน ที่นี้ ความมีศักดิ์ศรี หมายถึง ความซื่อสัตย์ (Honesty) และการยึดหลักความจริง (Truthfulness)

Smyth (1994: 255) สรุปมุมมองต่าง ๆ ของความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้ว่า จริยธรรมในการเป็นผู้นำ ได้แก่ การวิเคราะห์หรือวิจารณ์การปฏิบัติการเป็นผู้นำต้องเสริมพลังอำนาจให้แก่ สมาชิก ต้องรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม มีการสะท้อนคิด นอกจากนี้ผู้นำต้องมีจริยธรรมส่วนตน และต้องสอดคล้องกับจริยธรรมขององค์กรและสังคมด้วย

Cherrington (2014) กล่าวไว้ว่า จริยธรรมในการทำงานของผู้บริหารองค์การต้อง อาศัยกฎ 8 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกรักหรือค่านิยมทางบวกต่อ การทำงานและผูกมัดคนกับผลงานดีเยี่ยม 2) สื่อสารกับพนักงานให้ชัดเจนถึงความคาดหวังที่มีต่อ ผลผลิตและผลงานที่มีคุณภาพ 3) สอนและอธิบายให้เห็นถึงคุณค่าในการทำงาน ศักดิ์ศรีของแรงงาน และความสำคัญจากงานบริการ 4) สร้างความรับผิดชอบต่อบุคคลโดยการมอบหมายงานอย่างมี ประสิทธิภาพ 5) พัฒนาความผูกพันและความเกี่ยวข้องในงานของบุคคลโดยการให้ทางเลือกกับบุคคล และให้เขาได้มีส่วนร่วมในงาน 6) บอกให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานโดยผ่านกระบวนการประเมินผล ที่มีประสิทธิภาพ 7) ให้รางวัลกับผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วยการให้ค่าตอบแทนและตัวเสริมแรงทางสังคม และ 8) ให้การสนับสนุนเรื่องความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงานอย่าง ต่อเนื่อง

Argyris (1999) กล่าวว่า จริยธรรมพื้นฐานที่สำคัญต่อผู้นำและผู้บริหาร คือ ความไว้วางใจที่ลงทุนลงไปในต้นทุนทางสังคม เพื่อสร้างความไว้วางใจ บุคคลต้องมอบความรับผิดชอบ ของตัวเองให้กับผู้อื่น พวกเขาทำให้ตัวเองอ่อนแอ ก่อนที่พวกเขาจะเต็มใจที่จะทำตัวเองให้อ่อนแอ พวกเขาต้องตรวจสอบความกลัวของตนเองเกี่ยวกับอะไรที่ผู้อื่นทำให้กับเรา หรือความกลัวเกี่ยวกับการออกแบบความอ่อนแอของตนเอง ผลที่เกิดขึ้น ความไว้วางใจเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของ ทุนทางสังคม ความไว้วางใจในองค์กรจะพัฒนาขึ้นเมื่อสมาชิกทำงานของตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ และองค์กร ได้จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้กับสมาชิกสมาชิกและผู้นำต่างก็แสดง สิ่งดี ๆ ร่วมกัน

Taylor (2002) กล่าวถึง ความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม คุณลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญ คืออะไร ในการสำรวจผู้ตอบคำถามจะถูกถามให้เลือกจากบัญชีทั้ง 15 คุณลักษณะมา 5 ลักษณะที่ สำคัญที่สุดที่พวกเขามีหรือพึงมีตัวเลือก ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความเอาใจใส่ 3) ความมีศีลธรรม 4) ความซื่อสัตย์ 5) การเปิดเผย 6) ความไว้วางใจ 7) ความคู่ควรแก่การไว้วางใจ 8) การเห็นอกเห็นใจ

คนอื่น 9) ความเคารพ 10) การมีศักยภาพ 11) ความเฉียบแหลม 12) ความแน่นอน 13) ความคิดสร้างสรรค์ 14) การยึดถือหลักคุณธรรม และ 15) ความมีมนุษยธรรม ผู้ตอบคำถามได้ระบุถึง 5 ใน 15 คุณลักษณะที่มีความสำคัญสองถึงสามเท่า มากกว่าคุณลักษณะอื่น ๆ และนี่ก็เป็นคุณลักษณะที่ถูกจัดลำดับจากที่ 1 ถึง 5 ซึ่งได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) ความไว้วางใจ 4) การมีศักยภาพ 5) การยึดถือหลักคุณธรรม ส่วนความคู่ควรแก่การไว้วางใจ ความเคารพ และความเอาใจใส่ตามมาติด ๆ เป็นลำดับที่ 6, 7 และ 8 ตามลำดับ

Johnson (2003) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ลักษณะ คือ 1) แบบตลใจ (Inspiration) 2) แบบอำนวยความสะดวก (Facilitation) 3) แบบชักชวน (Persuasion) 4) แบบจัดการ (Manipulation) และ 5) แบบบังคับ (Coercion)

Dubrin (2004) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าสามารถศึกษาได้จากพฤติกรรมของผู้บริหารทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยการรับรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลของบุคคลทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แสดงความซื่อสัตย์ ความน่าไว้วางใจและยึดมั่นต่อคำสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น 2) ให้ความเอาใจใส่ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3) สร้างกลุ่ม 4) เคารพในปัจเจกบุคคลและ 5) ใช้ความนิ่งสงบในการทำให้บรรลุชัยชนะ

Freeman (2004: 487-A) กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ 10 ประการ ดังนี้ 1) ประกาศวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การให้ชัดเจนและประพฤติตัวตามแนวทางที่ประกาศไว้ 2) มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์การมากกว่าเน้นเรื่องอัตตาส่วนตัว 3) สรรหาคนดีมีจริยธรรมและพัฒนาบุคคลเหล่านั้น 4) หมั่นพร่ำสอนเรื่องจริยธรรมค่านิยมและสร้างนิยามในด้านจริยธรรมแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย 5) สร้างกลไกในการหยุดหรือยับยั้งการตัดสินใจหรือพฤติกรรมที่ขาดจริยธรรมในองค์การ เปิดใจกว้างที่จะเข้าใจค่านิยมของคนอื่น ๆ 7) กล้าตัดสินใจในเรื่องยาก ๆ อย่างใช้ความคิดสร้างสรรค์ 8) ต้องทราบดีว่าค่านิยมหรือหลักการความเชื่อทุกอย่างล้วนมีข้อจำกัด 9) ต้องมองให้ทะลุปรุโปร่งว่าการตัดสินใจแต่ละครั้งนั้นส่งผลกระทบต่อใคร และ 10) ผู้นำต้องใส่ใจว่าหลักการบริหารและการใช้ชีวิตประจำวันนั้นเป็นหลักการเดียวกัน

Feldheim and Wang (2004: 145-A) เชื่อว่า จริยธรรมและความน่าเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนเกิดจากอิทธิพลของพฤติกรรมทางจริยธรรมที่แสดงถึง ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) ความเปิดเผย (Openness) ความจงรักภักดี (Loyalty) ความสามารถหรือสมรรถนะ (Competence) และความสม่ำเสมอ (Consistency) ในการบริหารจัดการ

Hosmer (1995: 169) โดยสนใจศึกษาเรื่องการรับรู้ความซื่อสัตย์และการยึดถือหลักความจริงของเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับภาครัฐ ความซื่อสัตย์ (Honesty) ได้รับการยกย่องและให้ความสำคัญมากที่สุด ในสถานที่ทำงานและเป็นพฤติกรรมที่เข้มแข็งอยู่เหนืออิทธิพลของพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม

The Code of Ethics of The American Society for Public Administration (ASPA, 1994: 188) ความมีศักดิ์ศรีเป็นหนึ่งในหลัก 5 ประการ ในการสร้างความน่าเชื่อถือไว้วางใจและทำให้เกิดความยั่งยืนนั้น เจ้าหน้าที่ของรัฐควรแสดงให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรีส่วนบุคคลองค์ประกอบหนึ่งของความมีศักดิ์ศรี คือ ภาวะผู้นำทางจริยธรรม ซึ่งแสดงออกถึงพฤติกรรมส่วนตัวและกลยุทธ์องค์การในการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจและยั่งยืน ภาวะผู้นำทางจริยธรรมคือกลยุทธ์หลัก

ในการสร้างองค์กรที่มีจริยธรรม (Ethical Organization) เนื่องจากมีผลอย่างยิ่งต่อบรรยากาศด้านจริยธรรมภายในองค์กร

Brown, Trevino (2006) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รวมทั้งสรุปผลสำเร็จที่เกิดจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติตามการตัดสินใจเชิงจริยธรรม 2) พฤติกรรมเพื่อสังคม และ 3) ความพึงพอใจของผู้ตาม การจงใจ และพันธะสัญญา

Lashway (2006: 14) กล่าวถึงองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความจงรักภักดี 3) ความกล้าหาญ 4) ความมีสัมมาคารวะ 5) ความยุติธรรม และ 6) ความสุภาพ

Hoogh & Hartog (2008: 54) ได้ทำการวิจัยและได้ข้อสรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้ 1) มิติด้านศีลธรรมและความเป็นธรรม 2) มิติด้านการอธิบายความให้กระจ่าง 3) มิติด้านการมอบอำนาจ 4) เข้าใจการบริหารทีมงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และ 5) มองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตในแง่ดี

Grace (2009: 158) กล่าวว่า ตัวแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก หรือเรียกว่า 4-V Model ได้แสดงถึงการเชื่อมโยงระหว่าง Internal (Beliefs and Values ค่านิยมและความเชื่อ) กับ External (Behaviors and Actions พฤติกรรมและการแสดงออก) โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความสงบสุข ดังนี้ 1) ค่านิยม (Value) 2) วิสัยทัศน์ (Vision) 3) การแสดงความคิดเห็น (Voice) และ 4) คุณงามความดี (Virtue)

Mowbray (2009: 192) กล่าวว่า ตัวแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 4 ส่วน หรือที่เรียกว่า 4-S model ที่ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องปรับความสนใจไปยังคุณธรรมและหลักจริยธรรม เช่นเดียวกับการจงใจในเรื่องความประพฤติและการกระทำ ได้แก่ 1) สถานะ (Status) 2) ผู้ร่วมงาน (Staff) 3) การบริการ (Service) และ 4) สังคม (Society)

นิตดา ศรีหานาม (2563: 71) กล่าวถึง จริยธรรมในการทำงานหรือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบโปรเตสแตนท์ ซึ่งถือเป็นปรัชญาในการดำเนินชีวิตตามแนวคิดของศาสนา ดังนั้นเมื่อคนกล่าวถึงในจริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนท์ คนมักจะหมายถึงหลักปรัชญากว้าง ๆ ที่ประกอบด้วยความเชื่อในการทำงานดังต่อไปนี้

1) ทำหน้าที่ตามศาสนาและคุณธรรม ในการเติมเต็มชีวิตให้สมบูรณ์ด้วยการทุ่มเทกำลังกายทำงานหนัก ซึ่งหมายถึงการขยันขันแข็งทุ่มเททำงานอย่างหนัก โดยการใช้ความพยายามความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อสร้างคุณค่าแก่ชีวิต

2) ควรจะให้เวลากับการทำงานให้มาก แต่ให้เวลากับเรื่องส่วนตัวและเวลาว่างน้อยลง

3) ควรรับผิดชอบสถิติการทำงานของตนเอง โดยพยายามให้มีสถิติการขาดงานและการเฉื่อยช้าน้อยที่สุด

4) ควรทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและผลิตสินค้าให้ได้ปริมาณมาก รวมถึงการให้บริการที่ดีที่สุด

5) ควรภาคภูมิใจในงานของตนเอง และทำงานของตัวเองให้ดีที่สุด

6) ควรมีความผูกพันและจงรักภักดีต่ออาชีพ บริษัท และต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงานของเขา

7) ใฝ่ฝันสัมฤทธิ์ผล (Achievement-Oriented) และมุ่งมั่นไปสู่ความก้าวหน้า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้น เพื่อสร้างเกียรติยศ การยอมรับนับถือจากผู้อื่น เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงการเป็นคนดี

8) ความสำเร็จจากการทำงานที่สุจริต และรู้จักรักษาทรัพย์ที่หามาได้ ใช้จ่ายอย่างประหยัด และนำไปลงทุนอย่างชาญฉลาด ต้องรู้จักเก็บออม หลีกเลี่ยงการใช้จ่ายอย่างสุรุ่ยสุร่าย ฟุ่มเฟือย และนำเงินไปใช้อย่างสูญเปล่า

กระทรวงศึกษาธิการ (2560: 87) สรุปองค์ประกอบของจริยธรรมซึ่งแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีจริยธรรม (ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม) ประกอบด้วย

1) ความรับผิดชอบ คือ มุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความพากเพียร พยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2) ความซื่อสัตย์ คือ การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น

3) ความมีเหตุผล คือ ความรู้จักไตร่ตรองไม่หลงมกมาย มีความยับยั้งชั่งใจโดยไม่ผูกพันกับอารมณ์ และความยึดมั่นของที่มีอยู่เดิม

4) ความกตัญญูกตเวที กตัญญู หมายถึง การสำนึกในการอุปการะคุณที่ผู้อื่นมีต่อเรากตเวที คือ การแสดงออก การตอบแทนบุญคุณ

5) การรักษาระเบียบวินัย คือ การควบคุมการประพฤติและปฏิบัติให้ถูกต้องกับจรรยา มารยาท ศีลธรรม กฎข้อบังคับ และกฎหมาย

6) ความเสียสละ คือ ความละความเห็นแก่ตัว การให้ปันกับคนที่ควรให้ ด้วยกำลังกาย ทรัพย์ สติปัญญา

7) ความสามัคคี คือ พร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมมือกันกระทำการกิจการใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยเห็นกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

8) การประหยัด คือ การใช้สิ่งทั้งหลายให้พอเหมาะพอควร ให้ได้ประโยชน์มากที่สุด

9) ความยุติธรรม คือ การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริง และเหตุผลไม่ลำเอียง

10) ความอดุสาหะ คือ ความพยายามที่จะกระทำให้เกิดความสำเร็จในงาน

11) ความเมตตากรุณา คือ ความปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข ความสงสารที่จะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

ประชุม โปธิกุล (2550: 58) กล่าวว่า ผู้นำทางจริยธรรม ควรมุ่งเน้นตามข้อแนะนำต่อไปนี้

1) พัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับปรัชญาการจัดการศึกษาที่ดี ผู้บริหารต้องมีเหตุผลในการปฏิบัติ เขาต้องมีเหตุผลอ้างอิงสนับสนุนได้ในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และเหตุผลต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักการมิใช่อารมณ์หรือการหยิ่งรู้ ผู้บริหารต้องยืนอยู่บนหลักการที่สามารถทดสอบได้

ผู้บริหารต้องค้นหาปรัชญาที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมประชาธิปไตยและบุคลิกภาพลักษณะส่วนตัวของเขา

2) เป็นผู้นำทางด้านคุณธรรมอย่างแท้จริง ผู้นำทางการศึกษาควรสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในโรงเรียน บรรยากาศทางจริยธรรมมิใช่เป็นการประมวลกฎเกณฑ์หรือกฎหมายแต่เป็นเรื่องเจตคติที่เหนือกว่า ซึ่งต้องรับผิดชอบให้สอดคล้องกับการปฏิบัติอย่างรอบคอบ การตัดสินใจในแต่ละครั้งผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ถ้าผู้บริหารไม่เอาผิดกับการสอนที่ย่ำแย่เป็นบรรยากาศของการสนับสนุนเช่นนั้น ก็เท่ากับเป็นการยอมรับการฉ้อฉลต่อชุมชนและนักเรียน ผู้บริหารที่ไม่เอาผิดกับนักเรียนที่ขาดเรียนก็เท่ากับโรงเรียนไม่มีความสำคัญ เหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดรูปแบบบรรยากาศทางจริยธรรมของโรงเรียน

3) การแบ่งแยกควรอยู่ในภาวะที่ควรถูกตำหนิ การแบ่งแยกเกิดขึ้นในรูปแบบที่ละเอียดอ่อน การเลือกที่รักมักที่ชังเกิดขึ้นในห้องพักครูที่ซึ่งสังเกตเห็นเป็นเชิงลบได้ถูกกละเลย ในห้องแนะแนวนักเรียนที่ไม่ได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ควรได้รับการส่งเสริมทางวิชาชีพมากกว่าศึกษาต่อทางวิชาการ และในชั้นเรียนการดูหมิ่นได้รับการเพิกเฉย ผู้บริหารต้องไม่อดทนกับการแยกที่รักมักที่ชัง ผู้บริหารต้องวินิจฉัยว่าเป็นเรื่องจริยธรรม และเป็นประเด็นทางการศึกษาวิธีเดียวที่จะทำให้ครู นักเรียน ชุมชนมีความตระหนักในเรื่องนี้สูงขึ้น ก็โดยการพัฒนาบุคลากรผ่านมาเป็นนโยบาย การสร้างเจตคติ มีการปฏิบัติ มีการตรวจสอบ ติดตาม

4) การสอนที่ดีเป็นหน้าที่ การสอนที่ย่ำแย่ทำร้ายนักเรียน ทำลายครูที่สอนดีและทำร้ายชุมชน ครูที่ย่ำแย่ผิดพลาดในการจำแนกนักเรียนตามฐานความรู้ของนักเรียนส่งผลให้บรรยากาศในโรงเรียนไม่ดี ทำลายครูที่ทำการสอนดี ผลการสอนของครูที่ย่ำแย่ส่งผลถึงการดำเนินชีวิตของนักเรียน ผู้บริหารต้องรักษาคุณภาพของสิทธิต่าง ๆ ของครูและสิทธิต่าง ๆ ของนักเรียน และสิทธิของชุมชน นักเรียนไม่มีพลังอำนาจที่จะเปลี่ยนครู นักเรียนต้องพึ่งพาผู้บริหารที่จะแน่ใจได้ว่า ครูที่พฤติกรรม การสอนที่ย่ำแย่ควร ได้รับการปรับปรุงหรือขจัดออกไป ในการจัดการครูที่มีพฤติกรรมการสอนที่ย่ำแย่ ผู้บริหารมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติในสิ่งที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและชุมชน

5) ผู้บริหารคือผู้สร้างชุมชน คนส่วนมากไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โรงเรียนผิดพลาดในการที่ไม่รวมชุมชนเข้ามาอยู่ในโครงสร้างของโรงเรียน เป็นผลให้ชุมชนไม่มีความรู้สึกหรือเป็นภารกิจ ไม่มีตัวเชื่อมระหว่างกลุ่มต่างๆ ของโรงเรียน เมื่อไม่มีความรู้สึกของชุมชนกลุ่มต่าง ๆ ของโรงเรียนก็ดูเหมือนทำงานด้วยโมเดลของการเผชิญหน้าและความขัดแย้งมากกว่าความร่วมมือและความร่วมใจ ผู้บริหารที่ดีสร้างชุมชน เขาจะวาดมโนภาพว่าโรงเรียนเป็นหน่วยเดียวกับชุมชนที่ซึ่งกลุ่มต่าง ๆ จะมีความร่วมมือ โรงเรียนต้องสร้างบรรยากาศแห่งความอบอุ่น สถานที่เชิญชวน เพราะครูและนักเรียนมีความรู้สึกมีความต้องการ ชุมชนของโรงเรียนยอมรับในคุณค่าภายนอกของสมาชิกต่าง ๆ ดังนั้น การแบ่งแยก การ หลอกลวง การไม่เคารพ นับถือจึงไม่มีในโรงเรียน การทำงานเพื่อสร้างชุมชนด้วยการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การสร้างค่านิยมร่วมเป็นเป้าหมายเบื้องต้นของผู้บริหารที่มีจริยธรรม

6) รักษาคุณภาพของสิทธิของทุกกลุ่ม เป็นความยากลำบากในการรักษาคุณภาพในสิทธิต่าง ๆ ของกลุ่มที่มีความแตกต่างอย่างมากภายในชุมชนของโรงเรียน ผู้บริหารอาจหาวิธีการที่ง่าย ๆ ที่จะมุ่งไปที่คนกลุ่มใหญ่ สนับสนุนให้เขามีความมั่นใจเสมอในทางตรงกันข้าม สิทธิของ

ชนกลุ่มน้อยก็ต้องไม่เกิดความสูญเสียด้วย เมื่อสิทธิของคนส่วนใหญ่แยกออกจากสิทธิของคนส่วนน้อย ประเด็นทางจริยธรรมก็เกิดขึ้น ผู้บริหารต้องวินิจฉัยแนวทางการปฏิบัติบนพื้นฐานของข้อแนะนำทางจริยธรรม ผู้บริหารที่มีประสิทธิผล รักษาคุณภาพสิทธิของกลุ่มใหญ่กับคนกลุ่มน้อย

7) ปฏิบัติในประเด็นที่ถูกต้องแต่อาจไม่ถูกใจคนส่วนใหญ่ บ่อยครั้งที่ผู้บริหารต้องแยกระหว่างความทันสมัยกับความถูกต้องทางจริยธรรม ผู้นำทางจริยธรรมจะไม่มีปัญหาในสิ่งที่ถูกต้องกับความทันสมัยจะเป็นเหมือนเหรียญคนละด้าน อย่างไรก็ตามมีหลายครั้งเมื่อประเด็นเหล่านี้ไม่เป็นเหมือนเหรียญคนละด้าน หลายสถานการณ์อาจเป็นประเด็นทั้งคู่สนับสนุนเพื่อคนส่วนน้อยและรับหลักการของทิศทางการศึกษาใหม่ ผู้นำที่ชาญฉลาดจะสะท้อนประเด็นต่าง ๆ ตรวจสอบทุกด้านและใช้ดุลยพินิจพิจารณาจากหลักธรรมที่มีอยู่

8) การตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานอะไรเป็นสิ่งที่ถูกต้องสำหรับสมาชิกของชุมชนของโรงเรียน ผู้บริหารคือผู้ตัดสินใจบนพื้นฐานว่าอะไรคือสิ่งที่ถูกต้องขององค์การหรือลี้ไปว่าองค์การตั้งขึ้นเพื่อสนองตอบความต้องการของสมาชิก ดังนั้น โรงเรียนจึงมิได้รักษามุมมองว่าส่วนนี้ไว้จึงเฉยเมยกับเสียงบ่น ใช้ความวอกของระบบราชการหลีกเลี่ยงคำวิจารณ์ ไม่พิจารณาความต้องการของนักเรียน มุ่งงานให้บุคลากรในองค์การเท่านั้นพอ ผู้บริหารที่ดีต้องมีเป้าหมายเบื้องต้นในการให้บริการ เป้าหมายการให้บริการคือต้องยึดคำถามที่ว่า เราจะวิธีช่วยสมาชิกอย่างไร เราสามารถปรับปรุงวิธีการที่จะช่วยสมาชิกของเราอย่างไร ต้องริเริ่มโดยเชิญผู้ปกครองกลับมาโรงเรียน ความมุ่งมั่นในการให้บริการต้องการให้ผู้บริหารประเมินโรงเรียน ประเมินสมาชิกและประเมินโปรแกรมที่เราส่งมอบและให้ความช่วยเหลือ

9) สร้างความกล้าทางจริยธรรม ซึ่งเป็นบทบาทหนึ่งของผู้บริหาร ผู้บริหารจะขาดความกล้าทางจริยธรรมไม่ได้ ผู้บริหารสามารถอ้างสิทธิในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม แต่ถ้าเขาพลาดที่จะทดสอบเมื่อเผชิญหน้ากับผู้ปกครอง สมาชิกของคณะกรรมการ ศิษยานุศิษย์ เขาขาดความกล้าทางจริยธรรม ผู้บริหารที่รับแรงกดดันจะทำลายมาตรฐานทางจริยธรรม ผู้นำต้องมีความกล้าทางจริยธรรมที่จะกล้าต่อต้าน หรือกล้าพูดคำว่าไม่ได้ ผู้บริหารต้องมีจุดยืนสอดคล้องกับหน้าที่ พันธกิจ ความรับผิดชอบตามบทบาท โดยสรุปผู้บริหารไม่อาจพึ่งพาคณะกรรมการหรือหวังที่จะให้คนอื่นช่วยตัดสินใจในพันธกิจของท่าน ท่านต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรมอันเป็นบทบาทของผู้บริหาร

10) สื่อให้เห็นว่าสิ่งที่พูดกับสิ่งที่ทำบูรณาการเข้ามาในหน้าที่ของตนเอง โรงเรียนจะไม่มีบรรยากาศทางจริยธรรม ถ้าผู้บริหาร ไม่สื่อค่านิยมทางจริยธรรมผู้บริหารต้องกำหนดกฎเกณฑ์ทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมของชุมชนและสังคม กฎเกณฑ์นี้ต้องสื่อทุกวัน สิ่งแวดล้อมทางจริยธรรมจะบรรลุผลผ่านการตัดสินใจเป็นพัน ๆ ครั้งตลอดระยะเวลาอันยาวนาน ผู้นำทางจริยธรรมมีความหมายเดียวกับโรงเรียนที่ดี ผู้บริหารที่มีจริยธรรม ต้องสนใจว่าเงินที่ใช้นั้นใช้อย่างถูกต้อง บุคคลได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ครูสอนอย่างดี โค้ชสอนผู้เล่นให้เล่นหนักและยุติธรรมหลักสูตรต้องพัฒนาตามความต้องการทางสังคม ท่านต้องรับผิดชอบต่อนักเรียน ผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในกระบวนการของโรงเรียน ผู้บริหารที่ดีต้องมีจริยธรรม

นางลักษณ์ วิรัชชัย (2561) จัดกลุ่มองค์ประกอบจริยธรรมออกเป็น 3 ชุด ดังนี้

- 1) จริยธรรมพื้นฐาน ได้แก่ ความเป็นอิสระ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ความมีวินัยและความอดทน
- 2) จริยธรรมประโยชน์ปัจจุบัน ได้แก่ ฉันทะ ความขยันหมั่นเพียร ความประหยัดและความซื่อสัตย์

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	Johnson (2003)	Dubrin (2004)	Freeman (2004)	Fiedheim and Wary (2004)	Brown and Trevino (2006)	Lashway (2006)	Hoogh & Hartog (2008)	Grace (2009)	Mowbray (2009)	นียดา ศรีทานาม (2543)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	ประชุม โพธิกุล (2550)	นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ (2559)	รวม (ความถี่)
1. ผู้นำคุณธรรม								✓	✓		✓	✓	✓	7
2. ผู้สร้างความเป็นชุมชน									✓			✓		4
3. ความรับผิดชอบ											✓			5
4. ค่านิยม			✓					✓						4
5. ความเชื่อ			✓							✓				3
6. ความมีศักดิ์ศรี				✓										5
7. ความจงรักภักดี				✓										3
8. การมีอิสระการกระทำ												✓		4
9. วิชาภษวิจารณ์														2
10. ความยุติธรรม					✓	✓	✓				✓		✓	7
11. สงบ สันติและผาสุก														1
12. เสริมพลังอำนาจ														1
13. สร้างความไว้วางใจ					✓			✓		✓	✓			6
14. ความซื่อสัตย์		✓			✓						✓		✓	7
15. การดลใจ		✓			✓									3
16. การอำนวยความสะดวก	✓													1
17. การชักชวน	✓													1
18. การจัดการ	✓		✓	✓										4
19. ความเป็นธรรม	✓						✓							1
20. เมตตา กรุณา								✓	✓	✓				3
21. ความเป็นอิสระ													✓	1
22. ประหยัด											✓	✓	✓	3
23. ความสามัคคี						✓			✓		✓	✓	✓	5

จากตาราง 2 การสังเคราะห์ตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ผู้วิจัยได้พิจารณาตัวแปรที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป เพื่อนำมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษา งานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความไว้วางใจ 3) ความซื่อสัตย์ และ 4) ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ความยุติธรรม

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายความยุติธรรม ไว้ดังนี้

Starratt (1991) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ความจริงใจ ไม่คิดโกง ไม่ลอกกลาง ซื่อสัตย์ จึงเป็นเครื่องหมายแห่งความจริง ความสงบสันติและความถูกต้องเท่าเทียมกัน และมีความเที่ยงตรงในการตัดสินใจ

Taylor (2002) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการกระทำที่เคารพสิทธิของผู้อื่น และการไม่ยอมทำความชั่วต่อผู้อื่น ในลักษณะ การไม่เห็นผิดเป็นชอบ การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจ รักใคร่ โกรธเกลียด กลัว หลง การแสดง ให้เห็นว่าเป็นผู้รักความยุติธรรม การทำให้สังคมมีความยุติธรรมและสามารถให้ความยุติธรรมกับสังคม และกล้าที่จะดำรงความยุติธรรมให้ได้

Brown and Trevino (2006) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม ความชอบด้วยเหตุผล เช่น ศาลยอมทรงไว้ซึ่งความยุติธรรม

Lashway (2006) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมแสดงให้เห็นถึงความชอบธรรม การใช้เหตุผล เช่น ศาลยอมทรงไว้ซึ่งความยุติธรรม โดยจะไม่มีใครได้เปรียบเสียเปรียบกัน แต่ละคน อาจเสียบ้างได้บ้าง ไม่มีใครที่จะมีแต่ได้อย่างเดียว

Hoogh and Hartog (2008) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกถึงความเที่ยงธรรม ความชอบด้วยเหตุผล เช่น หน่วยงานในสังกัดความยุติธรรม ต้องผดุงไว้ซึ่งเกียรติ ความยุติธรรม ทั้งนี้ความยุติธรรมเป็นเครื่องประกันได้ว่าจะไม่มีใครได้เปรียบเสียเปรียบกัน แต่ละคน อาจเสียบ้างได้บ้าง ไม่มีใครที่จะมีแต่ได้อย่างเดียว

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความเที่ยงธรรม หรือการกระทำที่ชอบด้วยเหตุผลและสิ่งจำเป็นสำหรับสังคม เมื่อสังคมใดขาดความยุติธรรมย่อมเดือดร้อนวุ่นวายไม่สงบสุข ย่อมเกิดการเบียดเบียนต่อผู้ทำลายกัน ในฐานะที่เป็นผู้บริหารต้องทรงไว้ซึ่งความยุติธรรมนั้นไม่อาจสร้างความพอใจให้กับทุกคนได้

นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตั้งจิตเจริญกุล (2559: 38) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการให้เกียรติการเป็นมนุษย์ การยอมรับและเข้าใจในอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็นของผู้อื่น การคิด และการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน และมีความเที่ยงตรงในการตัดสินใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยเสมอภาคเท่าเทียมกันเป็นผู้มีเหตุผล ตลอดจนไม่เอา رأดเอาเปรียบ ให้เกียรติ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

2) ความไว้วางใจ

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายความไว้วางใจ ไว้ดังนี้

ASP (1994: 124) กล่าวเกี่ยวกับ ความไว้วางใจ ในทัศนะของนักทฤษฎีด้านจริยธรรม ไว้ว่า “สัญญา” เพราะสัญญาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างมีคุณธรรม เป็นการอธิบายได้ว่า การกระทำตามทฤษฎีคุณธรรมได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนั้นนักทฤษฎี

ด้านจริยธรรมยังกล่าวว่า หัวใจสำคัญของการทำงาน คือ การอธิบายถึงภาระงานหน้าที่ที่ได้สัญญาว่าจะทำอะไรที่เราพึงจะทำและได้กระทำหรือยัง นอกจากนี้ได้อธิบายว่า สัญญาเป็นการทำขึ้นด้วยความสมัครใจและด้วยเจตนา เราจะไม่ทำสัญญาขึ้นโดยไม่ได้รับมัดระวังอย่างรอบคอบ เพราะสัญญาบางครั้งทำให้เกิดปัญหา แต่เราต้องเป็นผู้รักษาสัญญาว่า เมื่อเราสัญญาแล้วเราก็จะต้องทำตามสัญญาไว้

Brown and Trevino (2006: 141) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกถึงพฤติกรรมที่จริงใจ ไม่เอินเอียง ไม่คดโกง ไม่โกหกหลอกลวงใคร ไม่ทำผิดทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ เชื่อตรงจึงครอบคลุมถึงข้อสัตย์ ทั้งในด้านกาย วาจา ใจ อยู่ด้วยข้อสัตย์เป็นความประพฤติของเฉพาะบุคคล แต่เชื่อตรงนั้น

Grace (2009: 124) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกถึงความเชื่อตรงหรือความประพฤติที่แสดงออกในลักษณะเชิงบวกที่ไม่เอินเอียงและปฏิบัติตนเหมือนแสวงหาผลประโยชน์ของตนเองตลอดเวลา ทั้งนี้บุคคลที่มีความเชื่อสัตย์แบ่งออกเป็น 5 ประการ ได้แก่ 1) เชื่อตรงต่อตนเอง คือ การไม่โกหกตนเอง ข้อสัตย์สุจริตต่ออุดมการณ์ของตน ไม่ฝืนใจในสิ่งที่ไม่ใช่ปณิธานของตนเอง 2) เชื่อตรงต่อบุคคลอื่น คือ มีความเชื่อสัตย์สุจริตต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตนโดยไม่เลือกชั้นวรรณะ ไม่เนรคุณต่อผู้มีพระคุณ และไม่เป็นคนหน้าไหว้หลังหลอก 3) เชื่อตรงต่อเวลา คือ จะนัดกับใคร หรือจะทำงานสิ่งใดก็ให้ตรงต่อเวลาที่กำหนดไว้ และไม่เอาเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว 4) เชื่อตรงต่อวาจา คือ เมื่อได้รับปากกับใครว่าจะทำสิ่งที่ดีและสุจริต ก็ให้กระทำตามที่ได้ลั่นวาจาไว้ จะไม่ทำสิ่งที่ไม่ดีและทุจริต และ 5) เชื่อตรงต่อหน้าที่ คือ ข้อสัตย์สุจริตและจริงใจต่อหน้าที่การทำงานของตนเอง ไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวง ไม่ละทิ้งหน้าที่และปิดความรับผิดชอบ

นียดา ศรีหานาม (2543: 14) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่มีพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ เชื่อตรง มั่นคง สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจรรณญาณในการแก้ไขปัญหา มีคุณสมบัติที่เหมาะสม

กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 11) กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นคุณลักษณะที่เกิดได้หลังจากความเชื่อสัตย์ นอกจากเป็นความประพฤติของตนเอง ยังครอบคลุมไปถึงส่วนรวมทั้งองค์กรด้วยผู้ที่เชื่อตรงนั้น นอกจากตนเองจะเป็นผู้เชื่อสัตย์แล้ว ยังต้องไม่เพิกเฉย ไม่ยอมให้ผู้ที่อยู่รอบข้าง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการทำใด ๆ หรือปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เบียดบัง ฉ้อราษฎร์บังหลวง ต้องไม่หวาดกลัวต่ออิทธิพลของบุคคลที่ประพฤติมิชอบ อีกทั้งยังต้องหาทางยับยั้งต่อต้านการกระทำที่ทุจริตที่มีขอบนั้นเพื่อผดุงไว้ซึ่งความถูกต้องในสังคม

ประชุม โปธิกุล (2550: 44) กล่าวว่า การไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นเชิงเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย ใส่ใจแนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปาก รวมถึงให้ออกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร และมีความผูกพันเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรีความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคง สม่ำเสมอ ในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพัน และเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

3) ความซื่อสัตย์

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายความซื่อสัตย์ ไว้ดังนี้

Argyris (1999: 165) ได้กล่าวถึง ความซื่อสัตย์ว่า เป็นพฤติกรรมแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง จะเกิดขึ้นและยั่งยืนอยู่ได้ด้วยสติปัญญา สติ คือ ความระลึกรู้ ปัญญา คือ ความรู้ชัด ที่เกิดจากความฉลาด สามารถคิดพิจารณาได้อย่างถูกต้องแยกแยะ ดังนั้นความซื่อสัตย์จะอยู่ได้ต้องอาศัยความสุจริตและมุ่งมั่นจะยั่งยืนอยู่ได้ด้วย

Hosmer (1995: 112) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ความประพฤติที่แสดงให้เห็นถึงการเที่ยงตรงและจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คดโกง และไม่หลอกลวง

Taylor (2002: 174) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกซึ่งประพฤติอย่างเหมาะสม ตรงต่อความเป็นจริง มีความประพฤติตรงไปตรงมา ทั้งทางกาย วาจา และทางใจ ทั้งทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

Dubrin (2004: 198) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมดีงาม ตรงกับความจริงอย่างตรงไปตรงมา ทั้งทางกาย วาจา และทางใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

Brown and Trevino (2006: 223) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ความประพฤติที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติตรงไปตรงมา และจริงใจไม่คิดทรยศ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง เปิดเผยและโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อองค์การและต่อผู้อื่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 56) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คดโกง หลอกลวง ความซื่อสัตย์จึงเป็นเครื่องหมายแห่งความดี ความจริง ตลอดจนความสงบสันติประกอบไปด้วยประโยชน์ ความซื่อสัตย์ เป็นอาภรณ์ประดับชีวิต และเป็นที่มาของเกียรติยศ ความเชื่อถือ ไว้วางใจและสร้างคุณค่าความเป็นคนให้สมบูรณ์

นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตั้งจิตเจริญกุล (2559: 22) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง มีความจริงใจให้กับผู้อื่น มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา และเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงเมื่อผู้นำไปใช้ทำได้ดีจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อสายตาของผู้อื่นและบุคคลรอบข้างมีสิ่งจะพูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล พูดคำไหนเป็นคำนั้น เป็นที่เคารพยกย่องนับถือว่าเป็นคนมีเกียรติ ความซื่อสัตย์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและเป็นที่ต้องการในทุกองค์การ

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเอง และผู้อื่นต่อหน้าที่การงานต่อคำมั่นสัญญาแบบแผนระเบียบกฎเกณฑ์และความถูกต้องดีงามทั้งหลาย พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อสายตาของผู้อื่นและบุคคลรอบข้าง มีสิ่งจะพูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล

พูดคำไหนเป็นคำนั้น เป็นที่เคารพกันนับถือว่าเป็นคนมีเกียรติ ความซื่อสัตย์ จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ และเป็นที่ต้องการในทุกองค์การ ความซื่อสัตย์นอกจากจะหมายถึง การรักษาความลับ ผลประโยชน์ และทรัพย์สินต่าง ๆ ความซื่อสัตย์ ยังหมายรวมไปถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง

4) ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม ไว้ดังนี้

Murphy (2001) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความถูกต้องเหมาะสมตามครรลองครองธรรมทางการปฏิบัติของบุคคลและระหว่างบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ตลอดจนการแสดงออกถึงการส่งเสริมความประพฤติปฏิบัติไปสู่ผู้ตามผ่านการสื่อสารสองทาง อีกทั้งการเสริมสร้างอุปนิสัยจริยธรรมให้แข็งแกร่ง และการตัดสินใจการแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมตามขนบธรรมเนียม ประเพณี แบบแผน ตลอดจนมาตรฐานของสังคม

Taylor (2002) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม หมายถึง ความประพฤติที่ทำให้เกิดความยุติธรรมและการตัดสินใจที่ดีอีก ทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับลูกน้องอยู่บ่อย ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมตั้งมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจนให้รางวัล และลงโทษเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานขององค์กร

Grace (2009) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม หมายถึง พฤติกรรมการดูแลและเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะเป็นผู้ซึ่งทำให้เกิดความยุติธรรมและการตัดสินใจที่ดีอีก ทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับลูกน้องอยู่บ่อย ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมตั้งมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจนให้รางวัล และลงโทษเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าวทำที่ดีที่สุด ผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เพียงแต่พูดแต่ปฏิบัติตามสิ่งที่พวกเขาพูด และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมจริยธรรม

Mowbray (2009) ได้กล่าวไว้ว่า ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม หมายถึง การแสดงออกแห่งความประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมถูกต้องตามธรรมเนียม ครองธรรมทางการปฏิบัติของบุคคลและระหว่างบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กัน หมายรวมถึงการส่งเสริมความประพฤติปฏิบัติดังกล่าวไปสู่ผู้ตามผ่านการสื่อสารสองทาง การเสริมสร้างอุปนิสัยจริยธรรมให้แข็งแกร่ง และการตัดสินใจ การแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมตามธรรมเนียมครองธรรม ประเพณี หรือแบบแผน หรือมาตรฐานของสังคม ผู้นำที่ได้รับการรับรู้ว่าเป็นตัวแบบความประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรม

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้กล่าวถึง ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม หมายถึง การแสดงออกถึงความประพฤติที่เหมาะสมถูกต้องตามหลักศีลธรรมของผู้นำ มีจิตใจที่หนักแน่นมั่นคง ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่ เป็นต้นแบบหรือตัวอย่างที่ดีของการประพฤติปฏิบัติตน ที่ผู้ตามควรเอาเยี่ยงอย่างได้ การตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความมีเหตุผลของจริยธรรม สิ่งที่คุณำคิด และปฏิบัติต้องให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของผู้ตาม ทุกคนถึงจะเต็มใจปฏิบัติตาม ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน

ประชุม โปธิกุล (2550) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการให้ความเคารพในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์การ การบริการคนอื่น การให้ความช่วยเหลือมีน้ำใจแก่บุคลากร ความเที่ยงตรงพัฒนา ชุมชน สามัคคีกลมเกลียว ความซื่อสัตย์สุจริต การบริจาคหรือการให้ทาน รักษาสิทธิและความเสมอภาค ความยุติธรรม และมีจิตวิญญาณ

นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตั้งจิตเจริญกุล (2559: 14) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม หมายถึง การแสดงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานผ่านการกระทำของบุคคลและความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล และส่งเสริมความประพฤติเช่นนั้นต่อผู้ตาม ผ่านการสื่อสารแบบสองทาง การเสริมแรงและการตัดสินใจผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้มีความคิดในภาพรวม

จากการศึกษาความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม สามารถสรุปการศึกษาได้ว่า ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงลักษณะความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และเป็นความคาดหวังของชุมชน ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในโรงเรียนมีความสามารถในการบริหารงาน และการจัดการในองค์กร กำหนดพันธกิจ นโยบายที่ดีมีทักษะในการมอบหมาย และมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงานนำไปสู่เป้าหมาย เป็นที่ยอมรับของสังคม

สังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

1. ความหมายของสังคมพหุวัฒนธรรม

สังคมที่ประกอบไปด้วยกลุ่มคนที่หลากหลายทางชาติพันธุ์มีความแตกต่างทางด้านภาษา วิถีชีวิต การนับถือศาสนา เรียกสังคมที่มีลักษณะเช่นนี้ว่า พหุวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ

บรรพต วีระสัย (2557) ได้ให้กรอบแนวคิดลักษณะสังคมที่มีความหลากหลายเป็นสังคมที่มีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ 1) มีหลายเชื้อชาติหลายศาสนาปะปนอยู่ร่วมกันในชาติเดียวกัน 2) มีวัฒนธรรมหรืออนุวัฒนธรรมของ เชื้อชาติหรือศาสนาแตกต่างกัน 3) มีการขัดแย้งกันในเรื่องเชื้อชาติหรือศาสนา และ 4) มีบางกลุ่มในเชื้อชาติ หลายศาสนา หลายวัฒนธรรมที่ครองอำนาจอยู่จากองค์ประกอบของพหุวัฒนธรรม ซึ่งจะเห็นได้ว่าสังคม พหุวัฒนธรรมมีปรากฏการณ์ที่ทั้งสองวัฒนธรรมต้องมาสัมพันธ์กันซึ่งมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ

ดุสิต หวันเหลี่ยม (2562) กล่าวถึงลักษณะของสังคมพหุวัฒนธรรมไว้ว่า การที่คนที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน แต่ก็มาอยู่รวมกันในบริเวณเดียวกัน ลักษณะอย่างนี้เรียกว่า สังคมพหุวัฒนธรรม

อมรา พงศพิชญ์ (2562) นักวิชาการไทยที่สนใจศึกษาและมีผลงานทางด้านวัฒนธรรม การศึกษาทางด้าน ชนชาติพันธุ์ได้พิจารณาถึงเรื่องความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมหรือการปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมย่อมมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า สังคมพหุวัฒนธรรม (Multicultural Society) เป็นสังคมที่ประกอบด้วยกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม ประเพณี สภาพสังคม เศรษฐกิจ และวิถีการเป็นอยู่ เช่น ความเชื่อ ความศรัทธา ในศาสนาและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน สามารถอยู่ร่วมกันในความหลากหลาย ของวิถีชีวิตและความเชื่อต่าง ๆ ได้

2. ลักษณะของสังคมพหุวัฒนธรรม

สำหรับลักษณะของสังคมพหุวัฒนธรรม สามารถอธิบายได้ตามลักษณะทางสังคมวิทยาได้ดังต่อไปนี้

2.1 การปรับตัว

อาจจะศึกษาจากการปรับตัวทางชีวภาพและการปรับตัวทางวัฒนธรรมระหว่างสิ่งที่ศึกษาอาจเป็นมนุษย์และสัตว์กับสภาพแวดล้อมรอบตัวและแหล่งที่อยู่ การศึกษาในลักษณะเช่นนี้มักเป็นการพิจารณาเชิงประวัติศาสตร์ว่าได้มี (ก) การเปลี่ยนแปลงเพื่อจัดระบบความสัมพันธ์ให้สอดคล้องกัน (ข) การปรับเปลี่ยนตัวมนุษย์หรือสัตว์เพื่อให้ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมเป็นความสัมพันธ์ที่เหมาะสม (ค) การปรับสภาพแวดล้อมเพื่อให้อัดคล้องกับสภาพของมนุษย์หรือสัตว์ การใช้คำว่าปรับตัวจึงมักใช้ในความหมายของการปรับเปลี่ยนส่วนหนึ่งส่วนใดหรือหลายส่วนเพื่อให้ความสัมพันธ์คล่องตัว

ทั้งนี้ Cohen (อ้างถึงใน อมรา พงศาพิชญ์, 2562) เสนอข้อคิดการพิจารณาเรื่องการปรับตัวทางวัฒนธรรมนี้เอาไว้ว่า

2.1.1 การศึกษาเรื่องการปรับตัวทางวัฒนธรรมควรพิจารณาองค์ประกอบด้านศิลปวัฒนธรรม (วรรณคดี ดนตรี การแสดง และศิลปกรรมอื่น ๆ) และสังคมวัฒนธรรมที่เป็นวิถีชีวิต ความเชื่อ ฯลฯ

2.1.2 องค์ประกอบต่าง ๆ ของวัฒนธรรมเรียงร้อยประสานเข้าเป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะเป็นองค์รวม มีลักษณะเฉพาะของแต่ละวัฒนธรรม

2.1.3 การปฏิสัมพันธ์กับสังคมข้างเคียง หรือการค้นพบสิ่งใหม่ภายในสังคมตนเอง จะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนเพื่อการคงอยู่ของสังคมวัฒนธรรมนั้น ๆ

2.1.4 วัฒนธรรม คือ ระบบสัญลักษณ์ขององค์ประกอบแต่ละส่วนมีความหมายและสื่อ ความหมายที่ลึกซึ้งและกว้างขวางกว่าข้อเท็จจริง เช่น งามมีความหมายมากกว่าผ้าผืนหนึ่ง

2.1.5 การดำรงชีวิตของมนุษย์ต้องดำเนินเป็นกลุ่ม การปรับเปลี่ยนสังคมเป็นการปรับเปลี่ยนในกลุ่มมากกว่าในระดับปัจเจกบุคคล การสืบทอดวัฒนธรรมต้องถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่งเป็นกลุ่ม การปรับตัวทางวัฒนธรรมจึงเป็นการปรับเปลี่ยนของกลุ่ม

2.1.6 พฤติกรรมมนุษย์ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ ไม่มีพฤติกรรมใดที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้

2.1.7 การถ่ายทอดวัฒนธรรมจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่งมีกระบวนการและขั้นตอน

2.2 การผสมผสานวัฒนธรรม

นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้พูดถึงการผสมผสานวัฒนธรรม หรือการสังสรรค์ทางวัฒนธรรม ดังต่อไปนี้

สุพจน์ แสงเงิน (2558) กล่าวถึงการผสมผสานทางวัฒนธรรมไว้ว่า การผสมผสานทางวัฒนธรรม คือ การเปลี่ยนแปลงสังคมและวัฒนธรรม กล่าวคือ เมื่อกลุ่มชนหนึ่งที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกันได้ติดต่อสัมพันธ์กัน จะมีการเผยแพร่กระจายและมีการรับวัฒนธรรมกันขึ้น มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นกับ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่าย เช่น ชาวไทยมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับชาวจีน จึงรับเอาคำศัพท์ในภาษาจีนหลายคำมาใช้ในชีวิตประจำวัน ส่วนคนจีนจะหันมาใช้ภาษาไทยในการติดต่อสื่อสารกัน

นิยพรรณ วรณศิริ (2560) กล่าวว่า การที่วัฒนธรรมที่ต่างกันสองวัฒนธรรมมาพบกัน สัมผัสกัน และเกิดการหิบบั่มเปลี่ยนแปลงกันใช้ในระยะเวลาที่สม่ำเสมอและยาวนานพอสมควร วัฒนธรรมทั้งสองจะผสมผสานกันและปะปนกันไปหมด แต่ก็ยังรู้ว่าเป็นวัฒนธรรมของใครไม่ถึงกับปนกันแยกไม่ออก เมื่อผู้หิบบั่มวัฒนธรรมของผู้อื่นกลุ่มเข้าสู่กลุ่มชนเดิมของตนวัฒนธรรมเดิมนั้นก็จะดำรงรูปแบบเดิมได้คืออยู่บุคคลนั้นก็ยังคงประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมเดิมของตนไปตามเดิม แต่เมื่อออกมาพบปะหรือเผชิญกับคนจากวัฒนธรรมอื่นอีก เขาก็จะผสมผสานวัฒนธรรมของเขาเข้ากับวัฒนธรรมใหม่ที่มาสัมผัสกันอีก

สรุปได้ว่าการผสมผสานวัฒนธรรม คือ การที่วัฒนธรรมสองวัฒนธรรมมาพบเจอกัน มีการนำวัฒนธรรมอีกวัฒนธรรมหนึ่งมาใช้กับวัฒนธรรมของตนเอง เพื่อตอบสนองประโยชน์ของวัฒนธรรมตนเอง เมื่อสองวัฒนธรรมไม่มีการติดต่อระหว่างกัน ก็สามารถกลับมาใช้วัฒนธรรมของตนเองได้

2.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการผสมผสานทางวัฒนธรรม

ณรงค์ เส็งประชา (2559) กล่าวถึงปัจจัยการผสมผสานทางวัฒนธรรมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเปลี่ยนแปลงของประชากร การอยู่โดดเดี่ยว และการติดต่อกัน ระบบชนชั้น ทศนคติและค่านิยม การเล็งเห็นความจำเป็น นโยบายของผู้ผู้นำในสังคม ระบบความรู้และเทคโนโลยี ความล่าช้าทางวัฒนธรรม ปัจจัยทางเศรษฐกิจ และปัจจัยทางอุดมการณ์

Robin M. William Junior (อ้างถึงใน นิปาติเมาะ หะยี้หามะ และอรอุษา ปุณยบุรณะ, 2559) ได้กล่าวถึงปัจจัย 5 ประการที่ทำให้ยึดเหนี่ยวและรักษาระเบียบแบบแผนในสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการผสมผสานกัน คือ

- 1) ความจำเป็นที่ต้องพึ่งพาอาศัยระหว่างกัน
- 2) ความรู้สึกว่าถูกบังคับจากภายนอก ซึ่งจะเป็นตัวทำให้สร้างความเป็นเอกภาพ และความเป็นหนึ่งในสมาชิก
- 3) การมีเอกลักษณ์ที่ซ้อนกันอยู่ และความเป็นสมาชิกในหลาย ๆ กลุ่มจะเป็นตัวช่วยผสมผสานในการทำหน้าที่
- 4) ความเชื่อที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย หรือหลักการขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะใช้เป็นวิธีการทั่ว ๆ ไป สำหรับควบคุมสมาชิกในสังคม
- 5) การมีความสนใจหรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน เป็นพื้นฐานของความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของการทำหน้าที่ในสังคมที่ซับซ้อนในปัจจุบัน

2.4 การผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรม

Foster (อ้างถึงใน นิยพรรณ วรณศิริ, 2550) ได้อธิบายปรากฏการณ์การผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรมเอาไว้ว่า การผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรม คือ ปรากฏการณ์ที่วัฒนธรรมที่แตกต่างกันสองวัฒนธรรมมาพบและสัมผัสกันอย่างสม่ำเสมอในระยะเวลาอันยาวนานและต่อเนื่อง และได้มีการหิบบั่ม แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกันใช้ในส่วนที่ต่างฝ่ายต่างรับเอาวัฒนธรรมของอีกฝ่ายหนึ่งมาเป็นของตนอย่างแยกไม่ออกจนเกิดเป็นวัฒนธรรมใหม่ขึ้นมา ซึ่งไม่มีร่องรอยของวัฒนธรรมเดิมหลงเหลืออยู่เลย

การกลมกลืนทางวัฒนธรรมเกิดขึ้นได้ใน 2 ระดับ ระดับแรก เป็นการกลืนกลายทางวัฒนธรรม ได้แก่ การที่คนจากสองวัฒนธรรมเอาวัฒนธรรมของฝ่ายตรงข้ามไปเป็นของตนไปจนหมด แต่เป็นเพียงการประพฤติปฏิบัติกันภายนอกเท่านั้น แต่ถ้าหากทั้งสองฝ่ายถึงขั้นแต่งงานกัน ก็จะเป็นการกลืนกลายทางชีวภาพ ซึ่งเป็นขั้นสูงสุดของปรากฏการณ์ของการกลืนกลายทางวัฒนธรรม ถึงแม้ว่าการแต่งงานข้าม วัฒนธรรมจะพบอุปสรรคในการปรับตัวในระหว่างคู่สมรสกันบ้าง แต่ก็สามารถเอาชนะได้ด้วย การเห็นอก เห็นใจกัน ความเข้าใจกันและกัน การมีเมตตาต่อกัน (William J. Churcher, 2019)

2.5 ความขัดแย้งทางวัฒนธรรม

ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมในความหมายที่แท้จริงไม่ใช่วัฒนธรรมขัดกัน แต่เป็นเรื่องของคนในสังคมขัดแย้งกันและโดยทั่วไปความขัดแย้งดังกล่าวมีพื้นฐานมาจากวัฒนธรรม จึงมักสรุปกันว่าเป็นความขัดแย้งของวัฒนธรรม (สุพัตรา สุภาพ, 2558) แต่ อมรา พงศาพิชญ์ (2559) อธิบายว่า ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมเกิดจากการแพร่กระจายและการสังสรรค์ทางวัฒนธรรม ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมจะไม่เกิดขึ้นหากกลุ่มชาติพันธุ์มีวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อและภาษาพูดร่วมกัน ถ้าในสังคมชาติพันธุ์สองชาติพันธุ์ไม่สามารถเข้ากันหรือสอดคล้องกัน ปัญหาเรื่องความขัดแย้งของกลุ่มชาติพันธุ์ก็จะเกิดตามมา ซึ่งเกิดจากการที่แต่ละฝ่ายต่างก็พยายามรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนและไม่ยอมรับเอกลักษณ์และวัฒนธรรมของชาติพันธุ์ข้างเคียง ปัญหาความรุนแรงจะเพิ่มมากขึ้นถ้าความสัมพันธ์ระหว่างชาติพันธุ์ไม่เท่าเทียมกัน มีลักษณะเป็นชนกลุ่มน้อยและชนกลุ่มใหญ่

3. สังคมพหุวัฒนธรรมในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช

เขต 3

การศึกษาวิเคราะห์สังคมพหุวัฒนธรรม (Multicultural Education) เป็นการศึกษาที่เน้นการวิเคราะห์ทำความเข้าใจในความหลากหลาย และความแตกต่างทางวัฒนธรรมของคนในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อให้ได้องค์ความรู้หรือแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างปกติสุข ภายใต้ความหลากหลายหรือความแตกต่างทางภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ ศาสนาและวิถีชีวิต บนพื้นฐานของการยอมรับสิทธิเสรีภาพ บทบาทและหน้าที่ของแต่ละคนในสังคมอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการอคติหรือความลำเอียงทางเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ผิวพรรณวรรณะ หรือเผ่าพันธุ์ ในประเทศไทย มีชุมชนที่มีลักษณะความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมอยู่หลายชุมชน

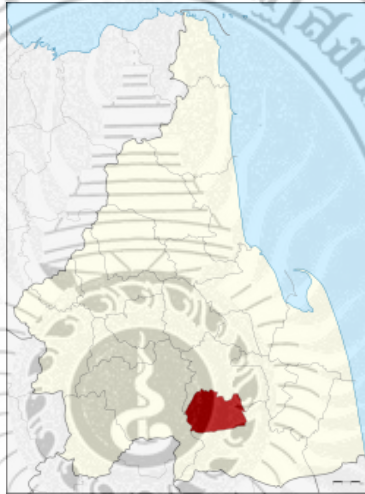
สำหรับสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เป็นพื้นที่ที่มีการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมพหุวัฒนธรรมระหว่างชาวพุทธ ชาวมุสลิม ตลอดจนคนถิ่นฐานเดิมกับคนอพยพถิ่นฐานที่มาอยู่ร่วมกันของคนในสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้งและรอบด้าน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์สำหรับการสร้างความสมานฉันท์ ความสันติสุขระหว่างคนในสังคมที่มีความหลากหลายทางศาสนาและวัฒนธรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม และได้มีการศึกษาในหลายด้านด้วยกัน โดยการศึกษาสังคมพหุวัฒนธรรม เป็นการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานที่จะช่วยให้ประชาชนพร้อมทั้งเด็กและเยาวชนมีความเป็นผู้ที่เปิดกว้าง เกิดความเข้าใจ ไม่รังเกียจ และยอมรับ ซึ่งความแตกต่างในเรื่องของความเป็นสังคมกลุ่มน้อยที่มีความต่าง ๆ ด้านเชื้อชาติ ภาษา ศาสนา ลัทธิความเชื่อ คือ การศึกษาสังคมพหุวัฒนธรรมที่เกิดในสถานศึกษาระดับพื้นฐานในสังคม เพื่อช่วยลดความรู้สึกเหยียดหยามเรื่อง

เชื้อชาติ และศาสนา จึงช่วยให้สังคมเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่นำเรื่องความแตกต่างของวัฒนธรรม เชื้อชาติ ความเชื่อไปใช้ในทางที่ผิด

4. บริบทอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีสถานศึกษาครอบคลุม ในพื้นที่ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอจุฬาภรณ์ อำเภอร่อนพิบูลย์ อำเภอปากพนัง อำเภอหัวไทร อำเภอเชียรใหญ่ และอำเภอชะอวด โดยมีบริบทของแต่ละอำเภอ ดังนี้

4.1 อำเภอจุฬาภรณ์



ภาพ 3 ที่ตั้งอำเภอจุฬาภรณ์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 (2564: 4)

อำเภอจุฬาภรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช เดิมเป็นพื้นที่รอยต่อระหว่างอำเภอร่อนพิบูลย์ และอำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยแยกจากพื้นที่ตำบลบ้านควนมุด ตำบลบ้านชะอวด อำเภอชะอวด และตำบลควนหนองควัว ตำบลทุ่งโพธิ์ ตำบลสามตำบล และตำบลนาหมอบุญ อำเภอร่อนพิบูลย์ ทั้งนี้พื้นที่ดังกล่าวเดิมเป็นพื้นที่ที่มีความกันดาร และห่างไกลจากอำเภอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีปัญหาด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยจึงมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา และแก้ไขโดยเร่งด่วน ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน การปกครอง อาชีพ สังคมวิทยา และการให้บริการประชาชน จึงมีการขอจัดตั้งพื้นที่ดังกล่าวเป็นอำเภอจุฬาภรณ์ (กรณีพิเศษ) พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาตั้งอำเภอเมื่อวันที่ 29 มกราคม 2537 และได้รับพระราชทานพระอนุญาตให้ใช้พระนาม ศาสตราจารย์ ดร.สมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี เป็นชื่ออำเภอ เพื่อประโยชน์แก่การปกครอง และความสะดวกของประชาชน โดยเริ่มเปิดบริการแก่ประชาชนเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2537

พื้นที่บริเวณที่ตั้งที่ว่า การอำเภोजุฬารณปัจจุบันคือ ตำบลสามตำบล โดยมีประวัติสามตำบล ว่ามาจาก สามวังได้แก่ วังซ้อง วังใส และวังนาหมอบุญ โดย “วังซ้อง” เป็นที่ประทับของหม่อมเณรใหญ่ หม่อมเณรน้อย และหม่อมไชยพลบาล “วังใส” เป็นที่ประทับของหม่อมไพนารถ และ “วังนาหมอบุญ” เป็นที่ประทับของหม่อมบุญหรือหม่อมไพบูลย์ ทั้งสามวังเป็นที่ประทับของเชื้อพระวงศ์ และเจ้านายชั้นสูงที่ได้หลบหนี อพยพมาบุกเบิกตั้งถิ่นฐานยังบริเวณนี้ เมื่อครั้งกรุงศรีอยุธยาเสียแก่พม่าเมื่อปี พ.ศ. 2310

อำเภोजุฬารณ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 6 ตำบล ได้แก่ 1) บ้านควนมุด 2) หมู่บ้าน 2) บ้านชะอวด 4 หมู่บ้าน 3) ควนหนองคว่า 4 หมู่บ้าน 4) ทุ่งโพธิ์ 8 หมู่บ้าน 5) นาหมอบุญ 6 หมู่บ้าน และ 6) สามตำบล 6 หมู่บ้าน ซึ่งประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอดังกล่าว ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ รองลงมา คือ ศาสนาอิสลาม สำหรับขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมของประชากรในพื้นที่ ได้แก่ ประเพณีตามชาติ และประเพณีท้องถิ่น เช่น สาทรเดือนสิบ (ศาสนาพุทธ) แห่ผ้าขึ้นพระธาตุ (ศาสนาพุทธ) ฮารีรายอ (ศาสนาอิสลาม) เมาริด (ศาสนาอิสลาม) ชะกาต (ศาสนาอิสลาม) เป็นต้น

4.2 อำเภอร่อนพิบูลย์



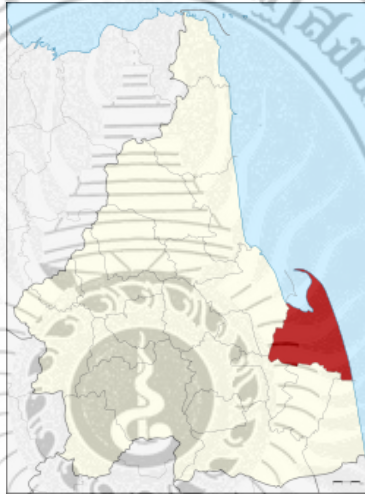
ภาพ 4 ที่ตั้งอำเภอร่อนพิบูลย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 (2564: 4)

ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 แห่งราชวงศ์จักรี ได้ทรงจัดระเบียบการปกครองแผ่นดิน เป็นแบบเทศาภิบาล ร่อนพิบูลย์เป็นแขวงหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นในมณฑลนครศรีธรรมราช โดยประกาศจัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2493 ต่อมาได้เปลี่ยนคำเรียกเขตการปกครองจากแขวงเป็นอำเภอ อำเภอร่อนพิบูลย์ ได้ชื่อมาจาก “บ้านร่อน” ด้วยเหตุที่ราษฎรส่วนใหญ่มีอาชีพร่อนแร่ขาย เมื่อมีการจัดตั้งแขวงขึ้น จึงได้ใช้ชื่อว่า “ร่อนพิบูลย์” และยังคงมีความหมายบ่งบอกถึงดินแดนที่มีความอุดมสมบูรณ์ด้วยสินแร่ ซึ่งเดิมทีการทำเหมืองแร่เป็นประเภทเหมืองขุดเจาะ

อำเภอร้อนพิบูลย์ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 6 ตำบล ได้แก่ 1) ร้อนพิบูลย์ 16 หมู่บ้าน 2) หินตก 12 หมู่บ้าน 3) เสารัง 8 หมู่บ้าน 4) ควนเกย 6 หมู่บ้าน 5) ควนพัง 8 หมู่บ้าน และ 6) ควนชุม 7 หมู่บ้าน ซึ่งประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอดังกล่าว ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ รองลงมา คือ ศาสนาอิสลาม ทั้งนี้ในพื้นที่อำเภอร้อนพิบูลย์เป็นพื้นที่หนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีประชากรที่นับถือศาสนาอิสลามมากเป็นอันดับต้น ๆ ของจังหวัด สำหรับขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมของประชากรในพื้นที่ ได้แก่ ประเพณีตามชาติ และประเพณีท้องถิ่น เช่น สาทรเดือนสิบ (ศาสนาพุทธ) แห่ผ้าขึ้นพระธาตุ (ศาสนาพุทธ) ฮารีรายอ (ศาสนาอิสลาม) เมาริด (ศาสนาอิสลาม) ชะกาต (ศาสนาอิสลาม) เป็นต้น

4.3 อำเภอปากพนัง



ภาพ 5 ที่ตั้งอำเภอปากพนังในจังหวัดนครศรีธรรมราช

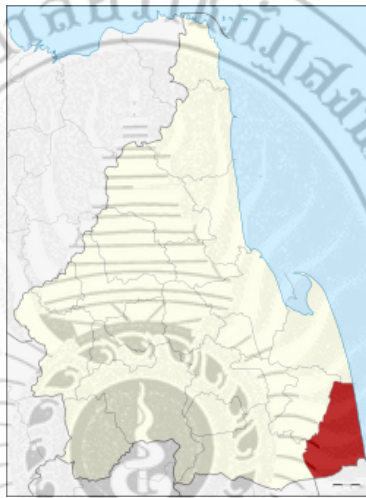
ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 (2564: 5)

ปากพนังเป็นเมืองที่มีความเจริญรุ่งเรืองมาตั้งแต่อดีต เพราะสภาพภูมิศาสตร์และท้องถิ่นอำเภอปากพนังเป็นจุดรวมอำเภอใกล้เคียงถือเป็นแหล่งรวมในการขนส่งสินค้าทางเรือ การประมง มีเรือเดินทะเลรับ-ส่งคนโดยสารจากปากพนังไปต่างประเทศถึงรัฐตรังกานู เรือเดินทะเลค้าขายระหว่างปากพนัง กับกรุงเทพฯ สินค้าจากอำเภอใกล้เคียงที่จะส่งไปต่างประเทศหรือกรุงเทพฯ จะต้องผ่านปากพนังทั้งสิ้น

ดังปรากฏตามพระราชหัตถเลขา พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ในคราวเสด็จประพาสปากพนัง เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2448 ตอนหนึ่งความว่า “อำเภอปากพนังนี้ได้ทราบอยู่แล้วว่าเป็นที่สำคัญอย่างไร แต่เมื่อไปถึงฝั่งรู้สึกว่าจะตามที่คาดคะเนนั้นผิดไปเป็นอันมาก ไม่นึกว่าจะใหญ่โตมันมีถึงเพียงนี้” และอีกตอนหนึ่งความว่า “เมื่อจะคิดว่าตำบลนี้มีราคาอย่างไรเทียบกับเมืองสงขลาเงินผลประโยชน์แต่อำเภอเดี่ยวนี้น้อยกว่าเมืองสงขลาอยู่ 20,000 บาท เท่านั้น บรรดาเมืองท่าในแหลมมาลาญฝั่งตะวันออกเห็นจะไม่มีแห่งใดดีเท่าปากพนัง”

อำเภอปากพนัง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 18 ตำบล โดยปากพนังเป็นเมืองที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ เช่น ชาวเล ชาวไทยใหญ่ ชาวมุสลิม เป็นต้น ประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอดังกล่าว ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ รองลงมาศาสนาอิสลาม ทั้งนี้ในพื้นที่อำเภอปากพนังเป็นพื้นที่หนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีประชากรที่นับถือศาสนาอิสลามมากเป็นอันดับต้น ๆ ของจังหวัด สำหรับขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมของประชากรในพื้นที่ ได้แก่ ประเพณีตามชาติและประเพณีท้องถิ่น เช่น สาทร์เดือนสิบ (ศาสนาพุทธ) แห่ผ้าขึ้นพระธาตุ (ศาสนาพุทธ) ฮารีรายอ (ศาสนาอิสลาม) เมาริต (ศาสนาอิสลาม) ชะกาต (ศาสนาอิสลาม) เป็นต้น

4.4 อำเภอหัวไทร



ภาพ 6 ที่ตั้งอำเภอหัวไทรในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 (2564: 5)

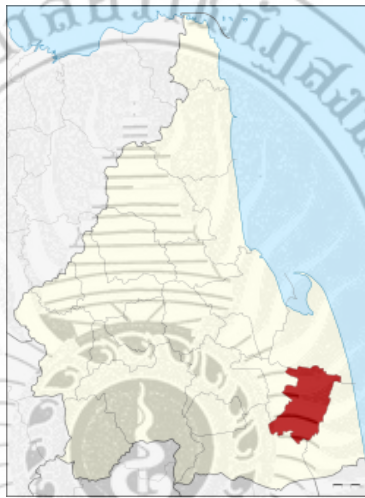
เดิมอำเภอหัวไทร มีชื่อที่เรียกตามหลักฐานทางราชการ ว่า “อำเภอพังไกร” เป็นอำเภอที่มีประชากรมากเป็นอันดับ 3 รองจากอำเภอเบ็ญตึ๊ด (อำเภอปากพนังในปัจจุบัน) อำเภอพังไกร ตั้งอยู่ที่บ้านเขาพังไกร หมู่ที่ 1 ตำบลเขาพังไกร สถานที่ตั้งอยู่ห่างจากโรงเรียนวัดบูรณาวาสไปทางทิศเหนือประมาณ 100 เมตร ติดกับเชิงเขาพังไกร เมื่อ ร.ศ.116 อำเภอมีบ้าน 554 หลังคาเรือน มีผู้ใหญ่บ้าน 240 คน มีกำนัน 18 คน โดยมี “นายกำน มหาดเล็ก” ซึ่งเป็นบุตรพระดำรงเทวฤทธิ์ (กล่อม) เป็นนายอำเภอคนแรก และต่อมาได้รับพระราชทานบรรดาศักดิ์เป็น “หลวงประจันตจุฑารักษ์”

ต่อมาปี พ.ศ. 2460 สมัยหลวงอนุสรสิทธิกรรม (ขาว ณ นคร) เป็นนายอำเภอได้ย้ายที่ตั้งว่าการอำเภอมาอยู่ที่บ้านหัวไทร หมู่ที่ 1 ตำบลหัวไทร เนื่องจากที่ว่าการอำเภอเดิมห่างไกลเส้นทางคมนาคม และได้มีการเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น "อำเภอหัวไทร" เพื่อให้สอดคล้องกับชื่อบ้าน และได้ใช้ชื่อดังกล่าวมาจนกระทั่งปัจจุบัน ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2466 อำเภอหัวไทรได้ถูกลดฐานะลงเป็นกิ่งอำเภอ ขึ้นตรงต่ออำเภอปากพนัง มีแต่ปลัดอำเภอหัวไทรหน้ากิ่งเป็นผู้รักษาการมาจนถึง พ.ศ. 2480 ได้รับการยกฐานะเป็นอำเภออีกครั้งหนึ่ง ซึ่งตรงกับสมัย “นายนาค ศรีวิสุทธิ” เป็นนายอำเภอ ด้วยมีข้อจำกัดเนื่องจากบริเวณพื้นที่ว่าการอำเภอแคบและไม่สามารถสร้างสถานที่ราชการเพิ่มเติมออกไปได้

จึงได้มีการพิจารณาย้ายที่ตั้งว่าการอำเภอหัวไทรไปอยู่ที่หมู่ที่ 11 ตำบลหัวไทร เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2546 จนถึงปัจจุบัน

อำเภอหัวไทร แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 11 ตำบล โดยประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอดังกล่าว ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ รองลงมา คือ ศาสนาอิสลาม สำหรับชนบทรรมนิยมประเพณีวัฒนธรรมของประชากรในพื้นที่ ได้แก่ ประเพณีตามชาติ และประเพณีท้องถิ่น เช่น สาทรเดือนสิบ (ศาสนาพุทธ) แห่ผ้าขึ้นพระธาตุ (ศาสนาพุทธ) ฮารีรายอ (ศาสนาอิสลาม) เมาริด (ศาสนาอิสลาม) ชะกาต (ศาสนาอิสลาม) เป็นต้น

4.5 อำเภอเชียรใหญ่



ภาพ 7 ที่ตั้งอำเภอเชียรใหญ่ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 (2564: 6)

อำเภอเชียรใหญ่มีประวัติความเป็นมาสืบทอดมาแต่ครั้งสมัยสุโขทัยเป็นราชธานี แต่มีหลักฐานแน่ชัดในสมัยสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัยแห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ปรากฏในทำเนียบข้าราชการเมืองนครศรีธรรมราช จุลศักราช 1173 ว่า ท้องที่อำเภอนี้เป็นหัวเมืองฝ่ายขวา ขึ้นอยู่ในเขตปกครองท้องที่เมืองนครศรีธรรมราช ชื่อ “เมืองพิเชียร” ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้มีการปฏิรูปการปกครองครั้งสำคัญ มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ร.ศ. 116 ในปี พ.ศ. 2440 มีการรวมหัวเมืองฝ่ายขวาในกลุ่มน้ำปากพนัง 4 หัวเมือง เข้าด้วยกัน คือ เมืองพิเชียร เมืองพนัง เมืองเบ็ชต์ (ที่ตั้งอำเภอปากพนังในปัจจุบัน) และที่ตรงตำบลคลองกระปือและตำบลหูล่อง ตั้งเป็นอำเภอเรียกว่า “อำเภอเบ็ชต์” ทำให้เมืองพิเชียรกลายเป็นตำบลหนึ่งของอำเภอเบ็ชต์ สำหรับที่ตั้งของเมืองพิเชียร สันนิษฐานว่า เดิมตั้งอยู่ฝั่งขวาของแม่น้ำปากพนัง ที่บ้านหม่อมราม หมู่ที่ 3 ตำบลบ้านกลาง ณ ปัจจุบัน และเล่ากันว่า ที่ตั้งบ้านพิเชียร มีต้นตะเคียนใหญ่อยู่ต้นหนึ่ง จึงเรียกกันว่า “บ้านพิเชียรเคียนใหญ่” เรียกสั้น ๆ เป็นภาษาปากขี้ได้ว่า บ้านเชียรใหญ่ ต่อมาเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2480 กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศตั้งกิ่งอำเภอเชียรใหญ่ และยกฐานะเป็น อำเภอเชียรใหญ่ เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2490

อำเภอเชียรใหญ่ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 10 ตำบล โดยประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอดังกล่าว ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ รองลงมาศาสนาอิสลาม สำหรับชนบทรรมนิยมประเพณีวัฒนธรรมของประชากรในพื้นที่ ได้แก่ ประเพณีตามชาติและประเพณีท้องถิ่น เช่น สาทร์เดือนสิบ (ศาสนาพุทธ) แห่ผ้าขึ้นพระธาตุ (ศาสนาพุทธ) ฮารีรายอ (ศาสนาอิสลาม) เมาริด (ศาสนาอิสลาม) ชะกาต (ศาสนาอิสลาม) เป็นต้น

4.6 อำเภอชะอวด



ภาพ 8 ที่ตั้งอำเภอชะอวดในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 (2564: 6)

ชะอวดเป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งชื่อของอำเภอเหมือนกับชื่อของตำบล ในสมัยก่อนอยู่ภายใต้การปกครองของอำเภอร่อนพิบูลย์ โดยมี 5 ตำบล คือ ตำบลชะอวด ตำบลท่าประจะ ตำบลท่าเสม็ด ตำบลวังอ่าง ตำบลเคอรั้ง ศูนย์กลางของตำบลชะอวด คือวัดชะอวด หรือที่ชาวบ้านเรียกว่า “วัดอวด” ปัจจุบันอยู่ในเขตตำบลบ้านชะอวด อำเภอจุฬาภรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราชถือว่าเป็นวัดที่เก่าแก่ และเป็นแหล่งชุมชนในสมัยโบราณ

ในแผ่นดินรัชกาลที่ 6 (พ.ศ. 2453-2468) ได้สถาปนาหน่วยการปกครองหน่วยใหม่ขึ้นตอนนครศรีธรรมราช ได้ปรากฏตามหลักฐานในหนังสือราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 16 กันยายน 2466 ในสมัยที่พระสุนทรวรนาถ (พร้อม ณ ถลาง) เป็นนายอำเภอร่อนพิบูลย์ และพระยารัษฎานุประดิษฐ์ (สิน เทพหัสดิน) เป็นผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยความเห็นชอบของสมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอ เจ้าฟ้ากรมขุนลพบุรีราเมศวร์ อุปราชปักษ์ใต้ อันเป็นสมัยการปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราช โดยมีความประสงค์จะปราบปรามโจรผู้ร้ายเป็นส่วนใหญ่ จึงได้ดำเนินการจัดตั้งกิ่งอำเภอชะอวด บริเวณที่ก่อสร้างที่ว่าการกิ่งอำเภอชะอวดอยู่ใกล้กับชุมชนของตำบลท่าเสม็ด ซึ่งอยู่ตรงข้ามกับสถานีรถไฟ ในสมัยนั้นเรียกว่า “สถานีรถไฟท่าเสม็ด” โดยอยู่เยื้องไปทางทิศใต้ ประมาณ 200 เมตร ที่ทำการของกิ่งอำเภอชะอวด เป็นโรงเรียนชั้นเดียวหลังคามุงจาก ฝาทำด้วยไม้ขัดแตะ พื้นเป็นดิน ที่นั่งของประชาชนที่มาติดต่อทำเป็นราวด้วยไม้ไผ่มีพนักพิง บางครั้งชาวบ้านที่ไปติดต่อนั่งนอนตามใต้ต้นไม้ใกล้ ๆ

ประชาชนในสมัยนั้นส่วนใหญ่ เรียกที่ทำการกิ่งอำเภอว่า "ท่าเสม็ด" และมีบางคนเรียกการไปติดต่อที่ว่าการกิ่งอำเภอว่า "ไปศาล"

ปี พ.ศ. 2488 ทางราชการได้ยุบเขตการปกครองจาก 5 ตำบล เหลือ 3 ตำบล คือ ตำบลศรีงกับตำบลท่าเสม็ด รวมเรียกว่าตำบลท่าเสม็ด ตำบลวังอ่างกับตำบลท่าประจจะ รวมเรียกว่าตำบลท่าประจจะ ส่วนตำบลชะอวด ยังคงสภาพเดิม

วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2496 ได้มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะกิ่งอำเภอชะอวดขึ้นเป็นอำเภอ เรียกว่า "อำเภอชะอวด" รวมเป็นกิ่งอำเภออยู่ 30 ปี หน่วยการปกครองได้แยกตำบลออกเป็น 5 ตำบล ตามเดิม ส่วนอาณาเขตของอำเภอยังคงที่ ในเวลาต่อมาได้มีการแยกตำบลต่าง ๆ ออกจัดตั้งเป็นตำบลใหม่เพื่อขยายเขตการปกครองให้ทั่วถึงตามนโยบายของรัฐบาล ดังนี้ แยกตำบลชะอวดไปส่วนหนึ่งรวมตั้งเป็นตำบลบ้านตุล แยกตำบลบ้านตุล ไปส่วนหนึ่งรวมตั้งเป็นตำบลควนหนองหงษ์ แยกตำบลท่าเสม็ด ไปส่วนหนึ่งรวมตั้งเป็นตำบล ขอนหาด แยกตำบลขอนหาดไปส่วนหนึ่งรวมตั้งเป็นตำบลนางหลง แยกตำบลท่าประจจะไปส่วนหนึ่งรวมตั้งเป็นตำบลเกาะขันธุ์ แยกตำบลวังอ่างไปส่วนหนึ่งรวมตั้งเป็นตำบลเขาพระทอง

ในปี พ.ศ. 2537 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการเขตแดนของอำเภอชะอวด ทางทิศเหนือ เพราะมีการแบ่งแยกพื้นที่บางส่วนของตำบลบ้านตุล และตำบลควนหนองหงษ์ ไปขึ้นอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอจุฬาภรณ์

อำเภอชะอวด แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 11 ตำบล โดยประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอดังกล่าว ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ รองลงมา คือ ศาสนาอิสลาม สำหรับขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมของประชากรในพื้นที่ ได้แก่ ประเพณีตามชาติ และประเพณีท้องถิ่น เช่น สาทรเดือนสิบ (ศาสนาพุทธ) แห่ผ้าขึ้นพระธาตุ (ศาสนาพุทธ) ฮารีรายอ (ศาสนาอิสลาม) เมาริต (ศาสนาอิสลาม) ชะกาต (ศาสนาอิสลาม) เป็นต้น

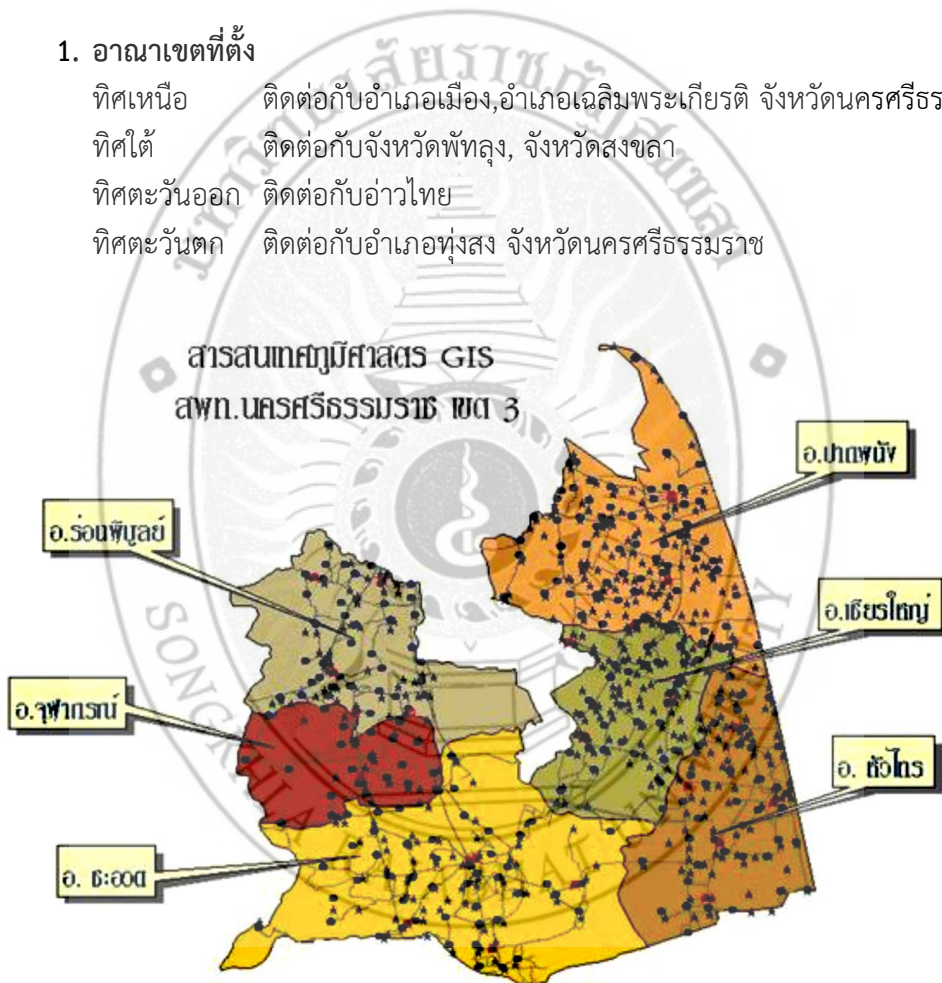
สรุปได้ว่า บริบทของทั้ง 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเชียรใหญ่ อำเภอปากพนัง อำเภอหัวไทร อำเภอชะอวด อำเภอจุฬาภรณ์ และอำเภอร่อนพิบูลย์ เป็นบริบทที่คล้ายกัน คือ ประชากรส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ รองลงมา คือ ศาสนาอิสลาม ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมของประชากรในพื้นที่ ได้แก่ ประเพณีตามชาติ และประเพณีท้องถิ่น เช่น สาทรเดือนสิบ (ศาสนาพุทธ) แห่ผ้าขึ้นพระธาตุ (ศาสนาพุทธ) ฮารีรายอ (ศาสนาอิสลาม) เมาริต (ศาสนาอิสลาม) ชะกาต (ศาสนาอิสลาม) เป็นต้น ซึ่งจะเห็นว่าประชากรมีความแตกต่างกันทางสังคมและวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นด้านศาสนา ภาษา การแต่งกาย การเป็นอยู่ ฯลฯ การอยู่ร่วมกันในชุมชนหรือสังคมเดียวกัน ต้องพึงพาอาศัยช่วยเหลือกัน ไม่มีการเบียดเบียนกัน ไม่ละเมิดสิทธิของกันและกัน จึงสามารถอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมได้อย่างสันติ เป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตั้งอยู่ เลขที่ 99 หมู่ที่ 9 ถนนบ่อลื้อ-เชียรใหญ่ ตำบลท้อลำเจียก อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช รหัสไปรษณีย์ 80190 ห่างจากตัวจังหวัดนครศรีธรรมราช ประมาณ 38 กิโลเมตร ประกอบด้วยโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอ 6 อำเภอ คือ อำเภอเชียรใหญ่ อำเภอปากพนัง อำเภอหัวไทร อำเภอชะอวด อำเภอจุฬาภรณ์ และอำเภอร่อนพิบูลย์

1. อาณาเขตที่ตั้ง

- ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเมือง,อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช
- ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดพัทลุง, จังหวัดสงขลา
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับอ่าวไทย
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช



ภาพ 9 อาณาเขตที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 (2564: 3)

2. ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ได้น้อมนำพระบรมราโชบายในพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดี ศรีสินทร มหาอชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 แผนปฏิบัติราชการสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563-2565) แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2563-2565 จังหวัดนครศรีธรรมราช แผนปฏิบัติราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563-2565) นโยบายและจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินการพัฒนาการศึกษา ดังนี้

การศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน 4 ด้าน ได้แก่ 1) มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง 2) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง-มีคุณธรรม 3) มีงานทำ-มีอาชีพ และ 4) เป็นพลเมืองที่ดี

2.1 มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง

- 2.1.1 ความรู้ความเข้าใจต่อชาติบ้านเมือง
- 2.1.2 ยึดมั่นในศาสนา
- 2.1.3 มั่นคงในสถาบันกษัตริย์
- 2.1.4 มีความเอื้ออาทรต่อครอบครัวและชุมชนของตน

2.2 มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง

- 2.2.1 รู้จักแยกแยะสิ่งที่ผิด-ชอบ / ชั่ว-ดี
- 2.2.2 ปฏิบัติแต่สิ่งที่ชอบสิ่งที่ดีงาม
- 2.2.3 ปฏิเสธสิ่งที่ผิดสิ่งที่ชั่ว
- 2.2.4 ช่วยกันสร้างคนดีให้แก่บ้านเมือง

2.3 มีงานทำมีอาชีพ

2.3.1 การเลี้ยงดูลูกหลานในครอบครัวหรือการฝึกฝนอบรมในสถานศึกษาต้องมุ่งให้เด็กและเยาวชน รั้งงาน สู้งาน ทำจงงานสำเร็จ

2.3.2 การฝึกฝนอบรมทั้งในหลักสูตรและนอกหลักสูตรต้องมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนทำงานเป็นและมีงานทำในที่สุด

2.3.3 ต้องสนับสนุนผู้สำเร็จหลักสูตรมีอาชีพ มีงานทำ จนสามารถเลี้ยงตนเอง และครอบครัว

2.4 เป็นพลเมืองที่ดี

2.4.1 การเป็นพลเมืองดี เป็นหน้าที่ของทุกคน

2.4.2 ครอบครัว-สถานศึกษาและสถานประกอบการต้องส่งเสริมให้ทุกคนมีโอกาสทำหน้าที่เป็นพลเมืองดี

2.4.3 การเป็นพลเมืองดี คือ “เห็นอะไรที่จะทำเพื่อบ้านเมืองได้ก็ทำ” เช่น งานอาสาสมัครงานบำเพ็ญประโยชน์ งานสาธารณกุศลให้ทำด้วยความมีน้ำใจ และความเอื้ออาทร

3. แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563-2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์นโยบายที่เกี่ยวข้อง ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และวิเคราะห์สภาพองค์กร (SWOT Analysis) เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในระยะ 3 ปี ดังนี้

3.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

ขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีจิตสาธารณะ

3.2 พันธกิจ (Mission)

- 3.2.1 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน
- 3.2.2 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
- 3.2.3 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรภายนอกในการจัดการศึกษา
- 3.2.4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 3.2.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสืบสาน รักษา ต่อยอด และอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมของ ความเป็นไทย
- 3.2.6 ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติอย่างยั่งยืนมีจิตสาธารณะ และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

3.3 ค่านิยมองค์กร (Core Value)

ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการดี มีน้ำใจ

3.4 เป้าประสงค์หลัก (Goal)

- 3.4.1 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
- 3.4.2 ผู้เรียนทุกระดับมีคุณภาพตามมาตรฐาน
- 3.4.3 ผู้เรียนทุกคน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 3.4.4 ผู้เรียนทุกคนมีทักษะชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข
- 3.4.5 ผู้บริหารมีสมรรถนะในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.4.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน
- 3.4.7 สถานศึกษาได้รับการส่งเสริม สนับสนุน จากองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา
- 3.4.8 สถานศึกษาจัดการเรียนรู้เพื่อสืบสาน รักษา ต่อยอด และอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมของความเป็นไทย

3.4.9 สถานศึกษาน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติอย่างยั่งยืน มีจิตสาธารณะ และอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม

3.4.10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรหลักที่ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหาร

3.5 กลยุทธ์ (Strategies)

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และ มัธยมศึกษาตอนต้น

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนา มุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0

กลยุทธ์ที่ 4 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรภายนอกในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลัก ของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ ความเป็นไทย

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงสู่ การปฏิบัติ มีจิตสาธารณะและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เป็นองค์กร การบริหารทางการศึกษา โดยมีหน้าที่ในการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การบริการการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษาของ นครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุตามเป้าหมายนั้น ผู้บริหารต้องมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในองค์กร บริหารองค์กรและปกครอง ดูแลบุคลากรในสถานศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้องค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สุเทพ ปาลสาร (2555: 211-219) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์กรประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความเคารพ ความเป็นพลเมืองดี และความไว้วางใจ โดยแต่ละตัว ขององค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีความสอดคล้องกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวก ซึ่งเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า 2) องค์กรประกอบหลักของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทั้ง 5 องค์ประกอบ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก มีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ

ความเคารพ ความเป็นพลเมืองดีและความไว้วางใจ 3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ขององค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก 0.88-0.99 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยเรียงลำดับ จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความยุติธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 ความรับผิดชอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.97 ความเคารพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.96 ความเป็นพลเมืองดี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.94 และความไว้วางใจ มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ เท่ากับ 0.88

อาคม มากมีทรัพย์ (2556: 211-215) ได้ทำการวิจัยเรื่อง จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบ 11 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความเมตตากรุณา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .552 ถึง .786 มีความแปรปรวน ของตัวแปรเท่ากับ 20.124 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 10.933 เป็นองค์ประกอบที่มีความ สำคัญเป็นอันดับ 1 (2) ด้านกัลยาณมิตร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .503 ถึง .863 มีความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 6.741 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 18.598 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 (3) ด้านธรรมาภิบาล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .527 ถึง .745 มีความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 5.255 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 24.633 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 (4) ด้านความ ยุติธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .562 ถึง .788 มีความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 4.647 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 29.760 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 (5) ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบอยู่ระหว่าง .544 ถึง .671 มีความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 3.126 และค่าร้อยละ ของความแปรปรวนเท่ากับ 33.461 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ เป็นอันดับ 5 (6) ด้านการบังคับ ตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .827 ถึง .758 มีความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 2.733 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 36.848 เป็นองค์ประกอบ ที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 6 (7) ด้านความมีเหตุผล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .674 ถึง .898 มีความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 2.520 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 39.730 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ เป็นอันดับ 7 (8) ด้านการเป็นผู้นำมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ ระหว่าง .600 ถึง .778 มีความแปรปรวน ของตัวแปรเท่ากับ 2.436 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 42.126 เป็นองค์ประกอบที่มีความ สำคัญเป็นอันดับ 8 (9) ด้านการปกครอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .509 ถึง .713 มีความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 2.147 และค่าร้อยละ ของความแปรปรวนเท่ากับ 44.371 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 9 (10) ด้านความมีวินัย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .532 ถึง .571 มีความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 1.927 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 46.599 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ เป็นอันดับ 10 และ (11) ด้านความรับผิดชอบ มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบอยู่ระหว่าง .536 ถึง .827 มีความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 1.728 และค่าร้อยละ ของความแปรปรวนเท่ากับ 48.803 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 11 2) จริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ จำนวน 11 ด้าน ความเป็นไปได้ถูกต้อง เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

สลิลทิพ ชูชาติ (2556: 110-116) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เป็นการศึกษานอกระบบครูผู้สอนในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการครองตนตามหลักขรรวาสธรรม ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อที่มีระดับมากที่สุด คือ เป็นคนพูดจริง และปฏิบัติตามที่ได้พูดไว้เสมอ ยึดมั่นในความซื่อตรง ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และมีความอดทนอดกลั้นต่อคำพูดและการกระทำของผู้อื่น 2) ด้านการครองคน ตามหลักพรหมวิหารธรรม ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อที่มีระดับมากที่สุด คือ มีความยุติธรรม ไม่เอนเอียงด้วยรักหรือชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง 3) ด้านการครองงาน ตามหลักอิทธิบาทธรรม ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อที่มีระดับมากที่สุด คือ สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมพัฒนาโรงเรียน โดยยกระดับคุณภาพให้ได้มาตรฐาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานด้วยการใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ 4) ด้านการครองงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อที่มีระดับมากที่สุด คือ สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน

รสสุคนธ์ เนาวบุตร (2557: 142) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาเรียนรู้ร่วมพหุวัฒนธรรม: กรณีศึกษาชุมชนบ้านป่าละอู อำเภอบ้านนา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการและเงื่อนไขในความสำเร็จในการจัดการศึกษาแบ่งออกได้เป็นกระบวนการความสำเร็จในการจัดการศึกษาสืบเนื่องมาจาก 1) สภาพแวดล้อมในชุมชนเป็นชุมชนที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ผู้คนอาศัยอยู่ด้วยธรรมชาตินั้นเป็นชุมชนเกษตรกรรม 2) ระบบการจัดการศึกษาเป็นไปด้วยความเสมอภาคให้หลักสูตรบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนสอดแทรกอาชีพภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งมีกิจกรรมเสริมหลักสูตรในการจัดการศึกษา 3) วัฒนธรรมชุมชน คนในชุมชนมี ปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและร่วมกันอนุรักษ์วัฒนธรรมของชุมชนรวมทั้งถ่ายทอดให้กับเยาวชน และ 4) เศรษฐกิจชุมชน เกิดการหมุนเวียนรายได้ในชุมชนเงื่อนไขภายใน

ญาตา กรุณากร (2558: 365-369) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการสร้างกรอบแนวคิด และการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ 50 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (1) องค์ประกอบหลักด้านความซื่อสัตย์ มี 17 ตัวบ่งชี้ (2) องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบ มี 17 ตัวบ่งชี้ และ (3) องค์ประกอบหลักด้านความยุติธรรม มี 16 ตัวบ่งชี้ และ 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก นอกจากนี้ คำนวณน้ำหนักขององค์ประกอบมาตรฐานของตัวบ่งชี้ทั้ง 50 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวกและเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

ทิฆัมพร สมพงษ์ (2559: 124) ได้ทำการศึกษา รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด พหุวัฒนธรรมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การวิจัยนี้เป็นวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) ความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารในบริบทพหุวัฒนธรรมศึกษา 3) การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในบริบทพหุวัฒนธรรม 4) คุณลักษณะของครูในบริบทพหุวัฒนธรรม 5) คุณลักษณะของผู้บริหารในบริบทพหุวัฒนธรรม 6) หลักสูตรที่สอดคล้องในบริบทพหุวัฒนธรรม และ 7) การสร้างเครือข่ายสถานศึกษาในบริบทพหุวัฒนธรรม

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560: 124) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธนิภา กริธาพล (2561: 142) ได้ทำการศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1-7 โดยมี ผลการวิจัยดังนี้ 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรองผู้อำนวยการหรือหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการและครู มีความคิดเห็น ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย โครงสร้างและองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การเตรียมการพัฒนา ส่วนที่ 2 กระบวนการพัฒนา และส่วนที่ 3 ภารกิจ 10 ภารกิจของผู้บริหาร สถานศึกษา และ 3) การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาที่มีความเหมาะสมมากที่สุด ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาที่มีความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความมีประโยชน์ในระดับ มากที่สุด

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2563: 82) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนคติของผู้บริหารและครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนคติของ ผู้บริหารและครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ และ

ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วันเฉลิม รูปสูง, พิษณุภา ยืนยาว และธีรวิธ ธาดาตันติโชค (2563: 37) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความอ่อนน้อมถ่อมตน การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และความเป็นธรรมและความยุติธรรม ตามลำดับ และ 2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้บังคับบัญชา อิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจ มนุษยสัมพันธ์ โอกาส ความก้าวหน้า ความสมดุลของชีวิต การพัฒนาความสามารถ สิทธิและความเสมอภาค สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564: 162) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความยุติธรรม มี 4 ตัวชี้วัด คือ การเป็นที่ยอมรับของสังคม การสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในโรงเรียน การบริหารงานและการจัดการในองค์กร และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ความไว้วางใจ มี 4 ตัวชี้วัด คือ การประพฤติตรงไปตรงมา ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การพูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหลการรักษาความลับผลประโยชน์ และทรัพย์สินต่าง ๆ และการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง 3) ความซื่อสัตย์ มี 3 ตัวชี้วัด คือ การตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน การเป็นผู้มีเหตุมีผลและการไม่เอารอดเอาเปรียบ และ 4) ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม มี 4 ตัวชี้วัด คือ การเมตตากรุณา ความโปร่งใสจริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำและการมีส่วนร่วม และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

เกวลิน เมืองชู (2564: 95) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความยุติธรรม เรียงตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกละแวก และด้านการคงอยู่ เรียงตามลำดับ และ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ ครูพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู คือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 61.40

พล เรื่องรังษี (2564: 175) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาครูในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนา พบว่า นักศึกษาครูที่ออกปฏิบัติการสอนไม่สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้หรือวิจัยในชั้นเรียนได้ เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนเน้นด้านทฤษฎีมากกว่า การปฏิบัติและนักศึกษาครูไม่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในสังคมพหุวัฒนธรรม ส่งผลให้เป็นอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนที่ผู้เรียนมีความแตกต่างกันด้านความเชื่อทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีผู้สอนจึง ควรสอนหลักการจัดการเรียนรู้แบบพหุวัฒนธรรม ศึกษาควบคู่กับการสอนวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาครูในสังคมพหุวัฒนธรรม จังหวัดชายแดนใต้เป็นรูปแบบที่มุ่งเน้นทักษะการปฏิบัติ ด้านทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในสังคมพหุวัฒนธรรม โดยใช้แนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานร่วมกับหลักการจัดการเรียนรู้แบบพหุวัฒนธรรมศึกษา มี 6 องค์ประกอบ หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีการจัดการเรียนรู้การวัดและประเมินผล ผลลัพธ์และเงื่อนไข โดยมีวิธีการจัดการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การเรียนเนื้อหาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการจัดการศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมศึกษา การเรียนรู้กระบวนการวิจัยด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนความรู้จากการศึกษารายงานการวิจัย และการฝึกปฏิบัติเขียนโครงร่างวิจัย 3) นักศึกษาครูมีสมรรถนะวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในสังคมพหุวัฒนธรรมหลังการทดลองใช้รูปแบบสูงกว่าระหว่างทดลองใช้รูปแบบและก่อนการทดลองใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาครูในสังคมพหุวัฒนธรรมมีประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะการวิจัยของนักศึกษาครูจังหวัดชายแดนใต้และมีความพึงพอใจในภาพรวมของรูปแบบระดับมากที่สุด

อับดุลคอเล็บ สาเมาะ และกนกกร ศิริสุข (2564: 235) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ การสรรสร้างความเป็นทีมงาน (X_3) และการบริการผู้อื่น (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .633 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .187 สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้ร้อยละ 40.1 ($R^2 = .401$)

สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564: 124) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านจริยธรรมต่อตนเอง ด้านจริยธรรมต่อความรับผิดชอบงาน ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความยุติธรรม ให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคต่อผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อตนเองและครูผู้อื่น ควรยกย่อง และให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ควรมีการทำงานอย่างเป็นทีมเพื่อให้เกิดความสามัคคี มีเปิดเผยข้อมูล ข่าวสารอย่างครบถ้วน ถูกต้อง มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน และมีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

เอกราช เอียดแก้ว (2565: 149) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความจงรักภักดี และด้านความเป็นพลเมืองดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านซื่อสัตย์สุจริต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านใฝ่เรียนรู้ และด้านอยู่อย่างพอเพียง และ 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบต่อ และด้านความเป็นพลเมืองดีส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Murry (2006) ได้วิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์คุณธรรมของผู้นำที่ผู้นำไปประพฤติปฏิบัติ ในสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้แก่ การดูแลห่วงใย ความยุติธรรม และความรับผิดชอบต่อส่วนการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหาร จะส่งผลสะท้อนออกมา คือ ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรม ความเห็นและมติที่ประชุมอันจะเป็นตัวช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารในสถานศึกษา

Atila Yildirim and Ibrahim Bastug (2010) ได้ทำการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดรัฐบาลและเอกชนมีพฤติกรรมการบริหารเชิงจริยธรรมเป็นอย่างไร ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้คือการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบวัดความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership Scale) ตัวอย่างประชากรเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนและรัฐบาล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่า t-test ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาแสดงภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูง โดยมีมติที่แสดงพฤติกรรม

สูงสุด มิติด้านการสื่อสารซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงจริยธรรม นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนแสดงพฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลทั้ง 4 มิติ และมีข้อค้นพบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำมีความเชื่อมโยงกับทักษะการแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญ หากผู้บริหารมีทักษะการแก้ปัญหาในระดับสูงย่อมส่งผลให้การพัฒนาโรงเรียน เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ทั้งนี้มิติเชิงจริยธรรม 4 ประการ ประกอบด้วย บรรยากาศ (Climatic), มิติเชิงพฤติกรรม (Behavioral) มิติเชิงคุณธรรมในการตัดสินใจ (Ethics in Decision Making) มิติด้านการสื่อสาร (Communicative)

Kalshoven (2010) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมตามความคิดเห็นของพนักงาน พบว่า ผู้นำทางจริยธรรมในองค์กรมีความสำคัญสำหรับการวางจริยธรรมอย่างเป็นทางการ ในการปฏิบัติที่พวกเขาเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม การศึกษาเชิงประจักษ์ ที่รวมอยู่ในวิทยานิพนธ์การตรวจสอบบรรณกรรมและผลของพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นำในการศึกษาที่เป็นผู้นำทางจริยธรรม ทางด้านจริยธรรมที่อาจจะเห็นและเป็นตัวชี้วัดพฤติกรรม ความแตกต่างที่แยกต่างหาก หรือรวมกันเป็นการสร้างโดยรวม อีกประการหนึ่งในการหาที่สำคัญ คือ ความเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรมที่เกี่ยวข้องในเชิงบวกกับทัศนคติพนักงานหลายคน และพฤติกรรม ผลการศึกษาพบว่า บริษัทสามารถยับยั้งหรือเพิ่มความแข็งแกร่งของผลกระทบของการเป็นผู้นำด้านจริยธรรมเกี่ยวกับการเป็นพนักงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในองค์กรการศึกษา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องตามหลักธรรมทำนองคลองธรรม ย่อมได้รับความไว้วางใจ และการสนับสนุนจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมรักและศรัทธา พุ่มเทก่าลังกายและกำลังใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จการทำงานก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ เป็นเด็กดี มีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรมและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งหมด 1,539 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 310 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง คำนวณสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970: 28 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด 2556: 43) จากนั้น เทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษาแล้วสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

ตาราง 3 ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน
	สถานศึกษา	ครู	สถานศึกษา	ครู
ขนาดเล็ก	139	468	89	94
ขนาดกลาง	81	945	52	191
ขนาดใหญ่	3	126	3	25
รวม	223	1,539	144	310

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 (2563: 1-4)

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีการดำเนินการวิจัย ดังตาราง 4

ตาราง 4 แบบแผนการวิจัย

ลำดับ	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล
1	เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัด พหุวัฒนธรรมสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3	ครู จำนวน 310 คน	แบบสอบถาม แบบมาตราส่วน ประมาณค่า	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
2	เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัด พหุวัฒนธรรม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา และ อำเภอที่ตั้งสถานศึกษา	ครู จำนวน 310 คน	แบบสอบถาม แบบมาตราส่วน ประมาณค่า	t - test F- test
3	เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัด พหุวัฒนธรรม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3	ครู จำนวน 310 คน	แบบสอบถาม ปลายเปิด	ความถี่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้

- 1) ความยุติธรรม
- 2) ความไว้วางใจ
- 3) ความซื่อสัตย์
- 4) ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม

สำหรับการกำหนดค่าระดับตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้า ตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและสังคมพหุวัฒนธรรม

1.2 ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามตามวิธีการสร้างแบบสอบถาม

1.3 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

1.4 สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยตอนที่ 1 ใช้แบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง

2.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน และด้านการวัดผลการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถาม ซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าวัดได้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

หลังจากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) (สิทธิธีร์ สิริสรณ์, 2552: 141-142) ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.67-1.00 ดังภาคผนวก ง

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน สำหรับการเกณฑ์ค่าระดับตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อยที่สุด

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551: 72-73) ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือค่าความเชื่อมั่นที่มีค่าตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 ดังภาคผนวก ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจาก สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครู จำนวน 310 คน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ ผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) โดยส่งคิวอาร์โค้ดผ่านระบบ E-Office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ไปยังสถานศึกษาของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบผ่านระบบออนไลน์ รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม
- 1.2 นำข้อมูลออกจากระบบออนไลน์ (Google Form) แล้วบันทึกข้อมูล
- 1.3 ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

ดังนี้

1.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของครู โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

1.3.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) และนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง โดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลความหมาย ดังนี้

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมาย มีดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 121)

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อยที่สุด

1.3.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ ใช้สถิติ t-test ส่วนประสมการดำเนินงาน ขนาดสถานศึกษา และอำเภอที่ตั้งสถานศึกษา ใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

1.3.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามจากระบบออนไลน์ (Google Form) โดยจัดกลุ่มคำตอบเป็นประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ (Frequency)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 2.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)
- 2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 2.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- 2.2.1 t-test แบบ Independent Sample Test
- 2.2.2 F-test สำหรับวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และ

หากมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

2.3 สถิติเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

2.3.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของเครื่องมือ ใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) (สิทธิ์ ธีรสรณ์, 2552: 141-142)

2.3.2 ค่าความเชื่อมั่น ใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551: 72-73)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยได้รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	สถิติทดสอบค่าที (t- test)
F	แทน	สถิติทดสอบค่าเอฟ (F- test)
df	แทน	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในครั้งนี้ การนำเสนอผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวม และรายด้าน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา และอำเภอที่ตั้งสถานศึกษา

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของ
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน
310 คน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา และอำเภอที่ตั้งสถานศึกษา
ผลปรากฏดังตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 ค่าความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์
ทำงาน ขนาดสถานศึกษา และอำเภอที่ตั้งสถานศึกษา

ที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	เพศชาย	116	37.40
	เพศหญิง	194	62.60
	รวม	310	100.00
2. ประสบการณ์ทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	147	47.40
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	106	34.20
	มากกว่า 10 ปี	57	18.40
	รวม	310	100.00
3. ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน)	94	30.30
	ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)	191	61.60
	ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 600-1,500 คน)	25	8.10
	รวม	310	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4.	อำเภอที่ตั้งสถานศึกษา		
	อำเภอเชียรใหญ่	37	11.90
	อำเภอปากพนัง	50	16.10
	อำเภอหัวไทร	51	16.50
	อำเภอชะอวด	85	27.40
	อำเภोजุฬาภรณ์	23	7.40
	อำเภอร่อนพิบูลย์	64	20.60
	รวม	310	100.00

จากตาราง 5 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60 เพศชายจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 ประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 ส่วนขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 61.60 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 ส่วนขนาดใหญ่ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 และอำเภอของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น อำเภอชะอวด จำนวน 85 คน ร้อยละ 27.40 อำเภอร่อนพิบูลย์ จำนวน 64 คน ร้อยละ 20.60 อำเภอเชียรใหญ่ จำนวน 37 คน ร้อยละ 11.90 อำเภอปากพนัง จำนวน 50 คน ร้อยละ 16.10 อำเภอหัวไทร จำนวน 51 คน ร้อยละ 16.50 อำเภोजุฬาภรณ์ จำนวน 23 คน ร้อยละ 7.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวม ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	n = 310		ระดับ
		\bar{X}	SD	
1.	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม	4.58	0.49	มากที่สุด
2.	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจ	4.52	0.51	มากที่สุด
3.	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์	4.62	0.48	มากที่สุด
4.	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม	4.53	0.47	มากที่สุด
	รวม	4.56	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.45$) โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.48$) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.49$) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.47$) และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.51$) ตามลำดับ

2.2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในแต่ละด้าน

ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในแต่ละด้าน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 7-10

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านความยุติธรรม

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม	n = 310		ระดับ
		\bar{X}	SD	
1.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม	4.52	0.61	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารไม่ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของผู้อื่น	4.43	0.65	มาก
3.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา รู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	4.46	0.67	มาก
4.	ผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืน ในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ	4.58	0.63	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้อง กับความเป็นจริง	4.56	0.63	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ	4.68	0.54	มากที่สุด
7.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาค ทุกโอกาส	4.66	0.60	มากที่สุด
8.	ผู้บริหารให้ความเมตตา กรุณา และเอื้ออาทร ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง	4.69	0.55	มากที่สุด
9.	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น จากตัวบุคคลหรือหน่วยงานทันที	4.65	0.53	มากที่สุด
10.	ผู้บริหารปฏิบัติตนตามแนวทางที่ส่งเสริมให้เกิด ความยุติธรรมในองค์กรทางการศึกษา	4.56	0.67	มากที่สุด
รวม		4.58	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อยมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ คือผู้บริหารให้ความเมตตา
กรุณา และเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.55$) ผู้บริหาร
ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ ($\bar{X} = 4.68$, $SD = 0.54$)
ผู้บริหารปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.60$) ตามลำดับ และ
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารไม่ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.65$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านความไว้วางใจ

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจ	n = 310		ระดับ
		\bar{X}	SD	
11.	ผู้บริหารทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ	4.44	0.65	มาก
12.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีความมั่นคง และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร	4.48	0.61	มาก
13.	ผู้บริหารมีความสามารถและวิจาร์ณญาณในการแก้ปัญหา	4.50	0.62	มากที่สุด
14.	ผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	4.51	0.57	มากที่สุด
15.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน อย่างเสมอต้นเสมอปลาย	4.49	0.65	มาก
16.	ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา	4.58	0.54	มากที่สุด
17.	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานในกรณีที่อาจมีเหตุผลเป็นไปไม่ได้	4.51	0.60	มากที่สุด
18.	ผู้บริหารรักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปากไว้จนเป็นที่ไว้วางใจ	4.57	0.60	มากที่สุด
19.	ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร	4.51	0.66	มากที่สุด
20.	ผู้บริหารมีความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ	4.57	0.55	มากที่สุด
	รวม	4.52	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อยมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.54$) ผู้บริหารรักษาคำพูดและรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้รับปากไว้ จนเป็นที่ไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.60$) ผู้บริหารมีความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.55$) ตามลำดับ

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44, SD = 0.65$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านความซื่อสัตย์

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์	n = 310		ระดับ
		\bar{X}	SD	
21.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรม โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ	4.57	0.60	มากที่สุด
22.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน	4.70	0.56	มากที่สุด
23.	ผู้บริหารไม่ยกยอกทรัพย์สินสมบัติของส่วนร่วมหรือของผู้อื่น มาเป็นของตนเอง	4.60	0.61	มากที่สุด
24.	ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง	4.67	0.54	มากที่สุด
25.	ผู้บริหารไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ ไม่ถูกต้อง	4.61	0.54	มากที่สุด
26.	ผู้บริหารไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว	4.60	0.59	มากที่สุด
27.	ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้	4.61	0.60	มากที่สุด
28.	ผู้บริหารสำรวมและระวังคำพูด ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.59	0.60	มากที่สุด
29.	ผู้บริหารรักษาวาจาและมีสิ่งจะอย่างเคร่งครัด ต่อเพื่อนร่วมงาน	4.54	0.65	มากที่สุด
30.	ผู้บริหารปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพแก่บุคลากร	4.70	0.51	มากที่สุด
รวม		4.62	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62, SD = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อยมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70, SD = 0.56$) และผู้บริหารปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70, SD = 0.51$) ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง

($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.54$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารรักษาവാจาและมีสัจจะอย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.65$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม	n = 310		ระดับ
		\bar{X}	SD	
31.	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.71	0.50	มากที่สุด
32.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคม มีจิตอาสาในการให้บริการ	4.26	0.75	มาก
33.	ผู้บริหารดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ	4.33	0.73	มาก
34.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและรักษาสิ่งแวดล้อม	4.34	0.72	มาก
35.	ผู้บริหารเทิดทูน ปกป้อง และรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	4.61	0.57	มากที่สุด
36.	ผู้บริหารไม่ละเมิดล้าสิทธิ เสรีภาพและเบียดเบียนบุคคลอื่น	4.56	.56	มากที่สุด
37.	ผู้บริหารมีการดำเนินการในสถานศึกษาโดยยึดหลักอธิปไตย	4.60	0.54	มากที่สุด
38.	ผู้บริหารมีจิตใจเอื้อเฟื้อ โดยวางตนเป็นกลางเพื่อผดุงความยุติธรรมในสถานศึกษา	4.65	0.53	มากที่สุด
39.	ผู้บริหารเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ศีลธรรมของศาสนาที่ตนนับถือ	4.61	0.60	มากที่สุด
40.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อสมาชิกวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษา	4.53	0.62	มากที่สุด
	รวม	4.52	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อยมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.50$) ผู้บริหารมีจิตใจเอื้อเฟื้อ โดยวางตนเป็นกลางเพื่อผดุงความยุติธรรมในสถานศึกษา

($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.53$) ผู้บริหารเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ศีลธรรมของ ศาสนาที่ตนนับถือ ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.62$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหาร ปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคม มีจิตอาสาในการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.75$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา และอำเภอที่ตั้ง สถานศึกษา

ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัย วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบค่าทีแบบ Independent Sample t-test จำแนกตามเพศ และใช้สถิติ ทดสอบค่าเอฟ หรือ F-test ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา และอำเภอที่ตั้งสถานศึกษา จากจำนวน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 11-17

ตาราง 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย (n = 116)		หญิง (n = 194)		t	Sig
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1.	ด้านความยุติธรรม	4.58	0.50	4.58	0.49	0.08	0.93
2.	ด้านความไว้วางใจ	4.55	0.46	4.50	0.54	0.83	0.40
3.	ด้านความซื่อสัตย์	4.61	0.52	4.62	0.46	0.30	0.76
4.	ด้านความเป็นผู้นำ	4.51	0.50	4.53	0.46	0.28	0.77
	ด้านคุณธรรม						
	รวม	4.56	0.46	4.56	0.45	0.59	0.95

จากตาราง 11 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1.	ด้านความยุติธรรม	4.59	0.47	4.60	0.52	4.52	0.51
2.	ด้านความไว้วางใจ	4.51	0.51	4.55	0.53	4.49	0.50
3.	ด้านความซื่อสัตย์	4.63	0.45	4.63	0.49	4.56	0.54
4.	ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม	4.53	0.45	4.56	0.48	4.43	0.52
	รวม	4.56	0.43	4.58	0.47	4.50	0.48

จากตาราง 12 พบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยตัวแปรประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.47$) และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.48$)

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1.	ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.286	2	.143	.571	.566
		ภายในกลุ่ม	76.847	307	.250		
		รวม	77.133	309			
2.	ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	.171	2	.382	.315	.730
		ภายในกลุ่ม	83.142	307	.274		
		รวม	83.313	309			
3.	ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	.235	2	.485	.494	.611
		ภายในกลุ่ม	73.013	307	.249		
		รวม	73.247	309			
4.	ด้านความเป็นผู้นำด้าน คุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.642	2	.173	1.400	.248
		ภายในกลุ่ม	70.461	307	.270		
		รวม	71.103	309			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	.287	2	.155	.688	.504
		ภายในกลุ่ม	64.015	307	.178		
		รวม	64.301	309			

จากตาราง 13 พบว่า ครูมีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันและพิจารณารายด้าน
พบว่าครูที่ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช
เขต 3 ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1.	ด้านความยุติธรรม	4.58	0.50	4.57	0.50	4.67	0.41
2.	ด้านความไว้วางใจ	4.53	0.52	4.49	0.51	4.68	0.51
3.	ด้านความซื่อสัตย์	4.63	0.49	4.59	0.49	4.78	0.33
4.	ด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม	4.53	0.48	4.49	0.48	4.75	0.30
	รวม	4.57	0.46	4.53	0.46	4.72	0.36

จากตาราง 14 พบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยขนาดสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, $SD = 0.36$) และขนาดโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.46$)

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	Ss	df	MS	F	Sig
1	ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.240	2	.120	.480	.619
		ภายในกลุ่ม	76.892	307	.250		
		รวม	77.133	309			
2	ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	.790	2	.395	1.469	.232
		ภายในกลุ่ม	82.523	307	.269		
		รวม	83.313	309			
3	ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	.812	2	.406	1.720	.181
		ภายในกลุ่ม	72.436	307	.236		
		รวม	73.247	309			
4	ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.576	2	.788	3.480	.032
		ภายในกลุ่ม	69.527	307	.226		
		รวม	71.103	309			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	.780	2	.390	1.886	.153
		ภายในกลุ่ม	63.521	307	.207		
		รวม	64.301	309			

จากตาราง 15 พบว่า ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันและพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามตัวแปรอำเภอที่ตั้งสถานศึกษา

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	เชียรใหญ่		ปากพนัง		หัวไทร		ชะอวด		จุฬาภรณ์		ร่อนพิบูลย์	
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1	ด้านความยุติธรรม	4.58	0.43	4.52	0.57	4.63	0.41	4.60	0.51	4.60	0.33	4.55	0.56
2	ด้านความไว้วางใจ	4.46	0.48	4.52	0.56	4.56	0.46	4.54	0.53	4.45	0.38	4.52	0.57
3	ด้านความซื่อสัตย์	4.60	0.44	4.60	0.54	4.66	0.41	4.62	0.50	4.57	0.39	4.63	0.53
4	ด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม	4.41	0.48	4.56	0.49	4.50	0.47	4.57	0.47	4.43	0.34	4.55	0.52
	รวม	4.51	0.41	4.55	0.50	4.59	0.40	4.58	0.47	4.51	0.32	4.56	0.50

จากตาราง 16 พบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในอำเภอต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับอำเภอที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ อำเภอหัวไทร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.40$) ส่วนอำเภอที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อำเภอจุฬาภรณ์ ($\bar{X} = 4.51$, $SD = 0.32$) และอำเภอเชียรใหญ่ ($\bar{X} = 4.51$, $SD = 0.41$)

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามตัวแปรอำเภอที่ตั้งสถานศึกษา

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1.	ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.434	5	.087	.344	.886
		ภายในกลุ่ม	76.699	304	.252		
		รวม	77.133	309			
2.	ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	.342	5	.068	.251	.939
		ภายในกลุ่ม	82.971	304	.273		
		รวม	83.313	309			
3.	ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	.194	5	.039	.162	.976
		ภายในกลุ่ม	73.053	304	.240		
		รวม	73.247	309			
4.	ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.972	5	.194	.843	.520
		ภายในกลุ่ม	70.131	304	.231		
		รวม	71.103	309			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	.216	5	.043	.205	.960
		ภายในกลุ่ม	64.085	304	.211		
		รวม	64.301	309			

จากตาราง 17 พบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอำเภอต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันและพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอำเภอต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

ในการนำเสนอข้อเสนอแนะของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำเสนอได้ในประเด็น ตามตาราง 18

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (คน)
ความยุติธรรมของผู้บริหาร	
ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยุติธรรมมากขึ้น	24
ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนบนความถูกต้องและชัดเจน	22
ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเหตุผลในการบริหารสถานศึกษา	21
ผู้บริหารสถานศึกษาควรการวางตัวเป็นกลาง	20
ความไว้วางใจของผู้บริหาร	
ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใส	26
ผู้บริหารสถานศึกษาควรไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา	24
ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารตามกฎหมายที่เป็นแนวทางกรอบอำนาจ	21
ความซื่อสัตย์ของผู้บริหาร	
ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เบียดบังส่วนราชการหรือส่วนกลาง	23
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ตรวจสอบผลการดำเนินงานได้	22
ผู้บริหารสถานศึกษาไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตน	21
ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความซื่อสัตย์	19
ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	
ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณธรรมในการดำเนินงานบริหาร	26
ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหาร	25
ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินชีวิตตามวิถีทางที่เป็นแบบอย่างได้	24
ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักความถูกต้อง	21

จากตาราง 18 สามารถสรุปข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ดังนี้

1) ความยุติธรรมของผู้บริหาร

ครูได้เสนอแนะด้านความยุติธรรมของผู้บริหาร เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยุติธรรมมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนบนความถูกต้อง และชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเหตุผลในการบริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลาง ตามลำดับ

2) ความไว้วางใจของผู้บริหาร

ครูได้เสนอแนะด้านความไว้วางใจของผู้บริหาร เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใส ผู้บริหารสถานศึกษาควรไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารตามกฎหมายที่เป็นแนวทางกรอบอำนาจตามลำดับ

3) ความซื่อสัตย์ของผู้บริหาร

ครูได้เสนอแนะด้านความซื่อสัตย์ของผู้บริหาร เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรเบียดบังส่วนราชการหรือส่วนกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ตรวจสอบผลการดำเนินงานได้ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตน และผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ในการดำเนินงาน ตามลำดับ

4) ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ครูได้เสนอแนะด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณธรรมในการดำเนินงานบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินชีวิตตามวิถีทางที่เป็นแบบอย่างได้ และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีค้ำหลักความถูกต้องในการดำเนินงานสถานศึกษา ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา และอำเภอที่ตั้งสถานศึกษา และ 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความไว้วางใจ 3) ด้านความซื่อสัตย์ และ 4) ด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และสรุปเป็นความเรียง มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

สรุปผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.45$) สามารถจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความเมตตา กรุณา และเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ

ผู้บริหารปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหารไม่ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของผู้อื่น

1.2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา ผู้บริหารรักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปากไว้ จนเป็นที่ไว้วางใจ ผู้บริหารมีความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารทู่แท้ เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ

1.3 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารรักษาวาจาและมีสัจจะอย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน

1.4 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีจิตใจอนุเคราะห์ โดยวางตนเป็นกลาง เพื่อผดุงความยุติธรรมในสถานศึกษา ผู้บริหารเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ศีลธรรมของศาสนาที่ตนนับถือ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคม มีจิตอาสาในการให้บริการ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ครูที่ทำการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ครูที่ทำการสอนในสถานศึกษาต่างอำเภอกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม

3.1 ด้านความยุติธรรมของผู้บริหาร

ครูได้เสนอแนะด้านความยุติธรรมของผู้บริหาร เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยุติธรรมมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนบนความถูกต้องและชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเหตุผลในการบริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลาง ตามลำดับ

3.2 ด้านความไว้วางใจของผู้บริหาร

ครูได้เสนอแนะด้านความไว้วางใจของผู้บริหาร เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใส ผู้บริหารสถานศึกษาควรไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารตามกฎหมายที่เป็นแนวทางกรอบอำนาจ ตามลำดับ

3.3 ด้านความซื่อสัตย์ของผู้บริหาร

ครูได้เสนอแนะด้านความซื่อสัตย์ของผู้บริหาร เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรเบียดบังส่วนราชการหรือส่วนกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ตรวจสอบ ผลการดำเนินงานได้ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตน และผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ในการดำเนินงาน ตามลำดับ

3.4 ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ครูได้เสนอแนะด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณธรรมในการดำเนินงานบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินชีวิตตามวิถีทางที่เป็นแบบอย่างได้ และผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักความถูกต้องในการดำเนินงานสถานศึกษา ตามลำดับ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามข้อค้นพบดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้สามารถจำแนกแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ปัจจุบันพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 9 ข้อ 6 การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จึงต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่ายสถานศึกษา จึงได้เปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบและเข้าถึงกระบวนการดำเนินงานได้ง่ายขึ้น อีกทั้งสถานการณ์ที่มี กระแสในช่วงที่ผ่านมาเกี่ยวกับการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาขาดคุณธรรม จริยธรรมมีอย่าง มาก ทำให้ครูในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชาต้องตระหนักและพยายามสร้างความคาดหวังที่อยากได้ได้ผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อับดุลคอเล็บ สาเม๊ะ และกนกกร ศิริสุข (2564: 235) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกราช เอียดแก้ว (2565: 149) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวลิน เมืองชู (2564: 95) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) จากผลการศึกษา จะสังเกตเห็นได้ว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีความเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่อยากเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาของต้นมีคุณธรรมและจริยธรรมอย่างมากในการดำเนินงานพัฒนา องค์กรทางการศึกษา

จากผลการวิจัย การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านความยุติธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม มีเหตุผล มีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560: 124) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด รายงานด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ธนิกา กริธาพล (2561: 142) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1-7 โดยมีผลการวิจัยดังนี้ ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรองผู้อำนวยการหรือหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการและครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความไว้วางใจ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีความมั่นคง เสมอต้น เสมอปลาย รักษาคำพูด ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร สอดคล้องกับ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560: 124) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด รายงานด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สอดคล้องกับ ธนิกา กริธาพล (2561: 142) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1-7 โดยมีผลการวิจัยดังนี้ ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรองผู้อำนวยการหรือหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ และครู มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความซื่อสัตย์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เที่ยงตรง เที่ยงธรรม ตรวจสอบได้ และไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ สอดคล้องกับ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560: 124) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด รายงานด้านความซื่อสัตย์อยู่ในระดับมาก ภาพผู้

บุญธัญญิก (2563: 82) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

1.4 ด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักศีลธรรม จริยธรรม เคารพปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และดำเนินการในสถานศึกษาโดยยึดหลักอธิปไตย สอดคล้องกับ สลิลทิพ ชูชาติ (2556: 110-116) ได้ทำการวิจัยเรื่องศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เป็นการศึกษาเฉพาะครูผู้สอนในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการครองตนตามหลักฆราวาสธรรม ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้สอดคล้องกับ ภาณุวัฒน์ บุญธัญญิก (2563: 82) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของสถานศึกษา และอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา สรุปได้ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทั้งครูผู้ชายและครูผู้หญิงต่างก็มีบทบาทเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษาเหมือนกัน จึงทำให้มีการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารในสถานศึกษาและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564: 124) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องคล้อยกับแนวทางของ สลิลทิพ ชูชาติ (2556:

110-116) ได้เสนอเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ซึ่ง 1) ด้านการครองตน ตามหลักขรรวาสธรรม ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.03 เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อที่มีระดับมากที่สุด คือ เป็นคนพูดจริง และปฏิบัติตามที่ได้พูดไว้เสมอ ยึดมั่นในความซื่อตรง ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และมีความอดทนอดกลั้น ต่อคำพูดและการกระทำของผู้อื่น 2) ด้านการครองคน ตามหลักพรหมวิหารธรรม ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อที่มี ระดับมากที่สุด คือ มีความยุติธรรม ไม่เอนเอียงด้วยรักหรือชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง 3) ด้านการครองงาน ตามหลักอิทธิบาทธรรม ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อที่มีระดับมากที่สุด คือ สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมพัฒนาโรงเรียน โดยยกระดับคุณภาพให้ได้มาตรฐาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานด้วยการใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ 4) ด้านการครองงาน ตามหลักอิทธิบาทธรรม ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อที่มีระดับมากที่สุด คือ สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติต่อครูทุกคนในสถานศึกษาอยู่บนพื้นฐานของหลักคุณธรรมจริยธรรมถึงความชอบธรรมแบบเดียวกันโดยไม่คำนึงถึงประสบการณ์การทำงานของครูเพราะถือว่าครูทุกคนล้วนมีความรู้ แต่ละคนมีความถนัดที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้บริหารไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างของครูและให้เกียรติครูเสมอเหมือนกันจึงทำให้ไม่มีปัญหาของความเหลื่อมล้ำระหว่างครูใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์และครูที่มีประสบการณ์ด้านงานสอนมาแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับที่สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564: 124) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยผลการศึกษาสอดคล้องคล้อยกับแนวทางของ สลิลทิพ ชูชาติ (2556: 110-116) ได้เสนอเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ซึ่ง 1) ด้านการครองตน ตามหลักขรรวาสธรรม ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อที่มีระดับมากที่สุด คือ เป็นคนพูดจริง

และปฏิบัติตามที่ได้พูดไว้เสมอ ยึดมั่นในความซื่อตรง ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และมีความอดทนอดกลั้น ต่อคำพูดและการกระทำของผู้อื่น 2) ด้านการครองคน ตามหลักพรหมวิหารธรรม ครูผู้สอนมีความคิดเห็น ต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อที่มีระดับมากที่สุด คือ มีความยุติธรรม ไม่เอนเอียงด้วยรักหรือชัง ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง 3) ด้านการครองงาน ตามหลักอิทธิบาทธรรม ครูผู้สอนมี ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อที่มีระดับมากที่สุด คือ สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมพัฒนาโรงเรียน โดยยกระดับคุณภาพให้ได้มาตรฐานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ด้วยการใส่ใจผลมากกว่าใช้อารมณ์ และ 4) ด้านการครองงาน ตามหลักอิทธิบาทธรรม ครูผู้สอนมี ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อที่มีระดับมากที่สุด คือ สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน

2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคม พหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ครูที่ทำ การสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าระเบียบขั้นตอนในการปฏิบัติ ราชการในการบริหาร สถานศึกษาเป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดต้องดำเนินการตามไม่ว่าจะเป็น สถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก กลาง หรือขนาดใหญ่ ส่งผลให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมิซึชิ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560: 124) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้สอดคล้องกับ สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564: 124) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยผลการศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความยุติธรรม ให้ความ เป็นธรรมอย่างเสมอภาคต่อผู้อื่นมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและครูผู้อื่น ควรยกย่องและให้เกียรติ เพื่อนร่วมงาน ควรมีการทำงานอย่างเป็นทีมเพื่อให้เกิดความสามัคคี มีเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่าง ครบถ้วน ถูกต้อง มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน และมีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.4 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคม พหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ครูที่ทำ การสอนในสถานศึกษาต่างอำเภอกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช

เขต 3 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอำเภอที่เป็นที่ตั้งของแต่ละโรงเรียนจะมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิด ทักษะของครู นักเรียน และผู้ปกครองที่ไม่ต่างกันด้วย เช่น ลักษณะภูมิประเทศ ลักษณะหรือสภาพครอบครัวนักเรียน อาชีพผู้ปกครอง เศรษฐกิจของชุมชนในท้องถิ่น สภาพแวดล้อมที่มีความคล้ายคลึงกัน วัฒนธรรมการใช้ชีวิตเหมือนกัน จากบริบทที่ไม่แตกต่างกันของโรงเรียนในต่างอำเภอกันนี้ ส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560: 124) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านการเอาใจใส่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564: 124) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยผลการศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความยุติธรรม ให้ความสำคัญเป็นธรรมอย่างเสมอภาคต่อผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อนตนเองและครูผู้อื่น ควรยกย่องและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ควรมีการทำงานอย่างเป็นทีมเพื่อให้เกิดความสามัคคี มีเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ถูกต้อง มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน และมีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

3.1 ด้านความยุติธรรมของผู้บริหาร

ครูได้ให้ข้อเสนอแนะประเด็นที่มีความถี่มากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยุติธรรมมากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมองเห็นภาพการดำเนินการภายในบริบทพื้นที่สถานศึกษา ผู้บริหารควรดำเนินการตามแนวทางความยุติธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติ ไม่มีความลำเอียง หรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง ไม่เอารัดเอาเปรียบต่อผู้อื่น และเน้นการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง และมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Murry (2006) ได้วิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์คุณธรรมของผู้นำที่ผู้นำไปประพฤติปฏิบัติในสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้แก่ การดูแลห่วงใย ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ ส่วนการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารจะส่งผลสะท้อนออกมา คือ ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรม ความเห็นและมติที่ประชุม อันจะเป็นตัวช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารในสถานศึกษา สอดคล้องกับ สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564: 124) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยุติธรรม ให้ความสำคัญเป็นธรรม

อย่างเสมอภาคต่อผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อนองและครูผู้อื่น ควรยกย่องและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ควรมีการทำงานอย่างเป็นทีมเพื่อให้เกิดความสามัคคี มีเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ถูกต้อง มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน และมีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

3.2 ด้านความไว้วางใจของผู้บริหาร

ครูได้ให้ข้อเสนอแนะประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงานประมาทด้วยความโปร่งใส ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแสดงออกซึ่งการดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาและเป็นผู้กระทำการใด ๆ อย่างเปิดเผยเป็นผู้รักษาคำพูดและการกระทำ จนทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานนั้นประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ ASPA (1994: 124) กล่าวเกี่ยวกับ ความไว้วางใจ ในทัศนะของนักทฤษฎีด้านจริยธรรม ระบุว่า “สัญญา” เพราะสัญญาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างมีคุณธรรม เป็นการอธิบายได้ว่า การกระทำตามทฤษฎีคุณธรรมได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนั้น นักทฤษฎีด้านจริยธรรมยังกล่าวว่า หัวใจสำคัญของการทำงาน คือ การอธิบายถึงภาระงานหน้าที่ ที่ได้สัญญาว่าอะไรคือสิ่งที่เราพึงจะทำและได้กระทำหรือยัง นอกจากนั้นได้อธิบายว่า สัญญาเป็นการทำขึ้นด้วยความสมัครใจและด้วยเจตนา เราจะไม่ทำสัญญาขึ้นโดยไม่ได้ระมัดระวังอย่างรอบคอบ เพราะสัญญาบางครั้งทำให้เกิดปัญหา แต่เราต้องเป็นผู้รักษาสัญญาว่าเมื่อเราสัญญาแล้วเราก็จะต้องทำตามสัญญาไว้ และสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 11) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นคุณลักษณะที่เกิดได้หลังจากความซื่อสัตย์ นอกจากเป็นความประพฤติของตนเอง ยังครอบคลุมไปถึงส่วนรวมทั้งองค์กรด้วยผู้ที่ซื่อตรงนั้น นอกจากตนเองจะเป็นผู้ซื่อสัตย์แล้ว ยังต้องไม่เพิกเฉย ไม่ยอมให้ผู้ที่อยู่รอบข้าง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการทำใด ๆ หรือปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เบียดบัง ฉ้อราษฎร์บังหลวง ต้องไม่หวาดกลัวต่ออิทธิพลของบุคคลที่ประพฤตินิยมชอบ อีกทั้งยังต้องหาทางยับยั้ง ต่อต้าน การกระทำที่ทุจริตที่มีชอบนั้น เพื่อผดุงไว้ซึ่งความถูกต้องในสังคม

3.3 ความซื่อสัตย์ของผู้บริหาร

ครูได้ให้ข้อเสนอแนะประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรเบียดบังส่วนราชการหรือส่วนกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ดำรงไว้ถึงความซื่อสัตย์ ไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง มีความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางการเงิน มีความโปร่งใส ซื่อตรงเชื่อถือและไว้วางใจได้ เปิดเผยข้อมูลที่ เป็นจริงกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และสังคมได้รับทราบ ทำให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนจนถึงสามารถสร้างความเชื่อมั่นและเป็นที่ยอมรับของ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560: 124) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีพฤติกรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารแสดงออกถึงการยึดมั่นในความซื่อตรง ซื่อสัตย์ และมีคุณธรรม สอดคล้องกับ Murry (2006) ได้วิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์คุณธรรมของผู้นำที่ผู้นำไปประพฤติปฏิบัติ ในสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้แก่ การดูแลห่วงใย ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ ส่วนการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหาร จะส่งผลสะท้อนออกมา คือ

ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรม ความเห็นและมติที่ประชุมอันจะเป็นตัวช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารในสถานศึกษา

3.4 ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ครูได้ให้ข้อเสนอแนะประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณธรรมในการดำเนินงานบริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อพัฒนาสถานศึกษาก็จะทำให้ภาพลักษณ์ทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ และได้รับการยกย่อง ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564: 124) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความยุติธรรม ให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคต่อผู้อื่น มีความรับผิดชอบ ต่อตนเองและครูผู้อื่น ควรยกย่องและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ควรมีการทำงานอย่างเป็นทีมเพื่อให้เกิดความสามัคคี มีเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ถูกต้อง มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน และมีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับ Murry (2006) ได้วิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์คุณธรรมของผู้นำที่ผู้นำไปประพฤติปฏิบัติในสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้แก่ การดูแลห่วงใย ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ ส่วนการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหาร จะส่งผลสะท้อนออกมา คือ ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรม ความเห็นและมติที่ประชุมอันจะเป็นตัวช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการ เสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้งานวิจัยเกิดความหลากหลาย เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักศึกษา นักวิชาการ และผู้ที่สนใจทั่วไป จึงเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ สามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้

1.2 สถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในแต่ละด้าน โดยจัดให้มีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่ม

ความรู้ความเข้าใจในเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน

1.3 ด้านความยุติธรรมของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้กระบวนการความถูกต้องและความเป็นธรรมในการตัดสินใจตามสถานการณ์ มีเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง

1.4 ด้านความไว้วางใจของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ได้รับความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา บริหารตามกฎหมายให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ดี

1.5 ด้านความซื่อสัตย์ของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำงานอย่างเต็มที่ เต็มเวลา ไม่เบียดบังส่วนราชการหรือส่วนกลาง สามารถตรวจสอบผลการดำเนินงานได้ ปฏิบัติตนโดยการยึดผลประโยชน์ส่วนรวมไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตนในการดำเนินงาน

1.6 ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณธรรมในการดำเนินงานบริหาร ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหาร ยึดหลักความถูกต้องในการตัดสินใจดำเนินงานสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมในระดับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น

2.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำรูปแบบอื่น ๆ ที่สามารถมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาของโรงเรียน

2.3 ควรวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมของกระทรวงศึกษาธิการ



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.
- _____. (2558). **การบริหาร(ผู้นำ)องค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง (Online)**. <http://www.moe.go.th>, 3 กันยายน 2565.
- _____. (2563). **รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กตามศาสตร์พระราช**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กันทิมา ชัยอุดม. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2562). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- เกวลิน เมืองชู. (2564). “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1.” **วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์**. 6 (3), 76-88.
- จำนงค์ แจ่มจันทรวงษ์. (ม.ป.ป.). **Training roadmap ตาม competency--เขาทำกันอย่างไร?**. กรุงเทพมหานคร: ส.ส.ท.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2559). **ภาวะผู้นำร่วมสมัย**. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2559). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ญาตา กรุณากร. (2558). **การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณรงค์ เส็งประชา. (2559). **มนุษย์กับสังคม**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ดุสิต หวันเหลี่ยม. (2562). **สหวิชาชีพกับการประกอบสร้างแนวทางการดูแลสุขภาพพระยะยาวเทศบาลตำบลพลาชุมพล อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก**. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). **การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย**. กาลสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- ทองใบ สุดซารี. (2551). **ภาวะผู้นำ : กลไกขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทิฆัมพร สมพงษ์. (2559). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดพุทธวัฒนธรรมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- เทวินทร์ เทวินโท. (2560). **พุทธจริยศาสตร์**. นนทบุรี: สหมิตรพรีนติ้ง.
- ธนิภา กริธาพล. (2561). “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7.” **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี**. 13(2), 214-225.
- ธีระ รุญเจริญ. (2556). **การบริหารการศึกษาจัดการศึกษาไทย**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). **สถิติชวนใช้**. กรุงเทพมหานคร: โอคอนพรีนติ้ง.
- _____. (2561). **การวิจัยและพัฒนาเพื่อการปฏิรูปทั้งโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตั้งจิตราเจริญกุล. (2559). **การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงคุณธรรม จริยธรรมของคนไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2562). **ศาสตร์แห่งผู้นำ : หลักธรรม 7 ต้นของคนเป็นผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: จิตจักรวาล.
- นิติไทย นัมคณิสร์ณ. (ม.ป.ป.). **การศึกษาชีวิตในสังคมยุคใหม่และประชาคมอาเซียน ใน เอกสารประกอบการสอน วิชา ศพ. 121 ศูนย์วัฒนธรรม**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- นิปาติเมาะ หะยีหามะ และอรอุษา ปุณยบุรณะ. (2559). **การผสมผสานทางวัฒนธรรมของชาวไทยพุทธ ชาวไทยเชื้อสายจีนและชาวไทยมุสลิม ในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี**. สถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- นิพนธ์ กิณาวงค์. (2563). **การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร: ดีเอ็นทีคอนซัลแตนท์.
- นียดา ศรีหานาม. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณี : บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ของคนไทยแห่งหนึ่ง**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2563). **จริยธรรมทางธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร: วี เจ พรีนติ้ง.
- นียบรรณ วรณศิริ. (2550). **มานุษยวิทยาสังคมและวัฒนธรรม**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2562). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- บรรพต วีระสัย. (2557). **สังคมวิทยาการเมือง**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: บริษัท. สุวีริยาสาส์นจำกัด.
- _____. (2556). **หลักการวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ประชุม โปธิกุล. (2550). **ความกล้าทางจริยธรรมของผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2560). **การสร้างทีมงานให้ลุยได้ทุกสถานการณ์**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2558). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลองค์กรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. คุษุณีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พล เรืองรังษี. (2564). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาครูใน
สังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2564). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: เอ็ดดูเคชั่น.
- พัชรา วาณิชสิน. (2560). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา. ประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภาวิดา ชาราศรีสุทธิและวิบูลย์ ไตวณะบุตร. (2562). หลักบริหารการศึกษาสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้า.
- มาลี จุฑา. (2562). จิตวิทยาการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ยุวธิดา ชาปัญญา. (2559). พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รสสุคนธ์ เนาวบุตร. (2557). แนวทางการจัดการศึกษาเรียนรู้ร่วมพหุวัฒนธรรม:กรณีศึกษาชุมชน
บ้านป่าละอู อำเภอบ้านนา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณพัชร ชื่อตรง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชรินทร์ พงษ์พันธุ์อัศดร. (2564). ความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับ
พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ในจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วันเฉลิม รูปสูง, พิชญภา ยืนยาว และธีระวุธ ธาดาตันติโชค. (2563). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วิจิตร (ธีระกุล) วรุต บางกูร และสุพิชญา ธีระกุล. (2563). พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นำองค์กร.
กรุงเทพมหานคร: คบไฟ.

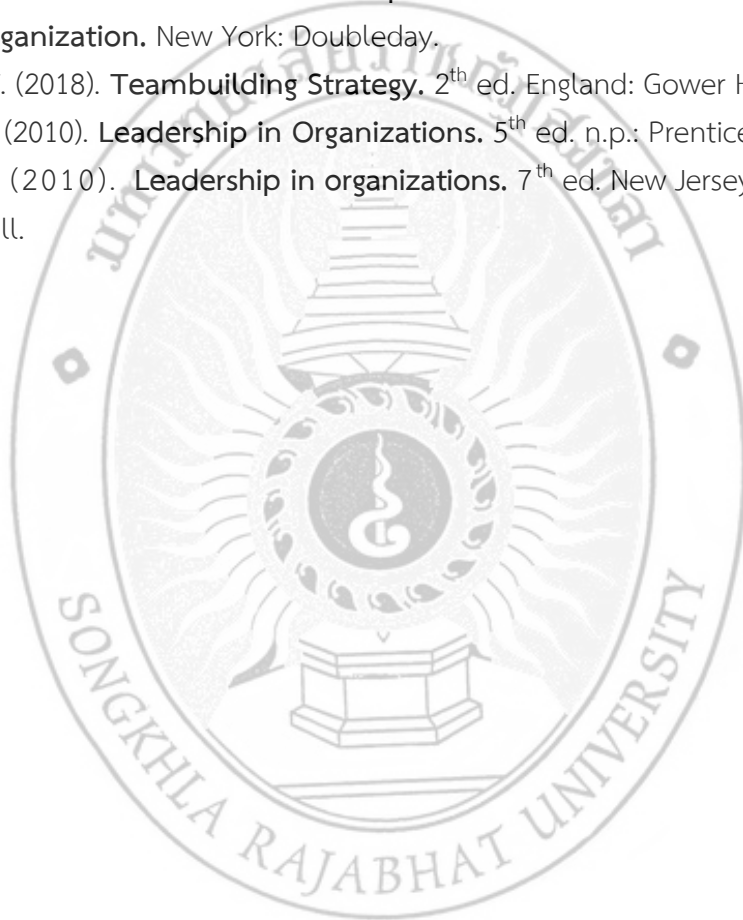
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). **กระบวนการค้นคว้าใหม่ทางการศึกษา กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธี.
- _____ . (2562). **การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธี.
- สมจิตร อุดม. (2559). **การศึกษาไทย.** สงขลา: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สมบูรณ์ พรรณภาพ. (2561). **จริยธรรมสำหรับผู้นำทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: วิวัฒนาการการพิมพ์.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2562). **หลักการบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สลลทิพ ชูชาติ. (2556). **พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.** วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. (2564). **สารสนเทศ สพป. นครศรีธรรมราช เขต 3.** นครศรีธรรมราช: ประยูรการพิมพ์.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2564). **การปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพมหานคร: อินเทอร์เน็ต.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2559). **การรับรองมาตรฐานทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: ครูสภาลาดพร้าว.
- สิทธิ์ ธีรสรณ์. (2552). **การตลาด : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิวลี ศิริไล. (2560). **คุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพ ใน เอกสารประกอบคำบรรยาย ณ มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.
- สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2555). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์.** กรุงเทพมหานคร: วิรัตน์เอ็ดดูเคชั่น.
- สุพัตรา สุภาพ. (2558). **สังคมวิทยา.** กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุภรณ์ สภาพงศ์. (2563). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพมหานคร: วิสัทธิวัฒนาการพิมพ์.
- สุรศักดิ์ ปาแฮ. (2563). **การวิจัยภาวะผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา.” **วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.** 8(2), 1-15.
- สุไรยา วานี. (2557). **เอกสารประกอบการสอนหน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2556). **เอกสารประกอบการสอนการศึกษาความเครียดของผู้บริหาร ในประมวลสาระชุดการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 8-9.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- อดิศร ผันอากาศ. (2558). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของประชาชน.** กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพมหานคร.
- อมรา พงศพิชญ์. (2562). **ธรรมรัฐกับประชาสังคมในการปกครองที่ดี (Good Governance).** กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- อับดุลคอเล็บ สาเม๊ะ และกนกกร ศิริสุข. (2564). “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3.” **วารสารอัล-อิกมาฮฺ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี.** 11(22), 235-248.
- อาคม มากมีทรัพย์. (2556). **จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อาคม มากมีทรัพย์. (2556). **จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อำไพ ไชยแก้ว. (2562). **ศิลปะการเป็นผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เอกภัทร์ ฉ่ำมณี. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เอกราช เอียดแก้ว. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.
- Argyris. (1999). “The role of procedural and distributive justice in organizational behavior.” **Social Justice Research.** 1, 177-198.
- ASPA. (1994). “Ethical leadership.” **International Journal of Management & Information Systems, Fourth Quarter.**14(5), 31-42
- Atila Yildirim and Ibrahim Bastug. (2010). “Teachers’ views about ethical leadership behaviors of primary school directors.” **Procedia Social and Behavioral Sciences** (Online). <http://www.sciencedirect.com>. 2022, September 3.
- Bamard Chester. (2012). **Leadership and Performance Beyond Expectations.** New York: The Free Press.
- Blake Robert R. and Mouton Jane S. (2018). **Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact.** Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Brown et. al. (2015). **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership.** Thousand Oaks: Sage.

- Brown L.K. & Trevio, L.K. (2006). "Role modeling and ethical leadership." Paper presented at Atlanta, Georgia - August 11-16, 2006. **Academy of Management Annual Meeting**. Atlanta, GA: University of Maryland.
- Brown Trevino. (2006). **The moral dimension: Toward a new economics**. New York: Free Press.
- Brown, M. E. & Trevino, L. K. (2006). "Ethical leadership: a review and future directions." **The Leadership Quarterly**. 17(6), 595-616.
- Burns, James M. (2018). **Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness**. New York: Atlantic Monthly Press.
- Butler and Cantrell. (1984). **Handbook of Leadership: Theory Research and Managerial Applications**. 3rd ed. New York: Free Press.
- Butler, J. and Cantrell, R. (2014). "A behavioral decision theory approach to modeling dyadic trust in superiors and subordinates." **Psychological Reports**. 55: 81-105.
- Cherrington. (1994). "Gallop Poll 2006 Nursing seen as most ethical occupation." **USA Today**. 12(2006), 8A.
- Dubrin. (2004). **The principles of leadership**. 6th ed. Canada: South-Western Cengage Learning.
- Feldheim. M. & Wang. X. (2004). "Ethics and Public Trust: Result from a national survey." **Public Integrity**. 6(1), 63-75.
- Fiedler, Fred. E. (2017). **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York: McGraw-Hill.
- Fledheim and Wary. (2004). **A theory of leadership effectiveness**. New York: McGraw-Hill.
- Foster G. W. (1986). **Leadership**. New York: Harper & Row.
- Freeman. (2004). "Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions." **Academy of Management Journal**. 32, 115-130.
- Gardner H. (1995). "A functional-based Modern Informal Leadership Perceptions in Intact Work Teams (team interaction)." **Dissertation Abstracts International**. 59 (05),1665-A.
- Grace. (2009). **Leadership development: Leadership papers**. Washington, D.C.: Independent Sector.
- Hoogh & Hartog. (2008). **Management of organizational behavior: Utilizing human resources**. 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hosmer. (1995). "Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing." **Organizational Behavior and Human Decision Processes**. 97(2), 117-134.

- Johnson (2003). **Leadership development: Leadership papers**. Washington, D.C.: Independent Sector.
- Kalshoven, K. (2010). "Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure." **The Leadership quarterly**. 22(1), 51-69.
- Lashway (2006). **The philosophy of moral development: moral stages and the idea of justice (Vol. 1)**. San Francisco, CA: Harper & Row.
- Lewis. (1991). **Development of moral character and moral ideology review of child development research**. New York: Russell Sage Foundation.
- Marshall, S.T. and Gladys, K.T. (2015). **The Oxford Handbook of Legislative Studies**. Oxford: Oxford University Press.
- Michael, E. D. (2015). **Turnaround leadership "The Jossey-Bass education series"**. University of Michigan: Jossey-bass.
- Michael, F.E. (2013). **Leading in a Culture of Change: Personal Action Guide and Workbook**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Moriarty, E.T. (2012). **Principles at Marketing**. New York: Pearson Hall. Kotler.
- Mowbray. (2009). "Culture and moral leadership in education." **Peabody Journal of Education**. 73(2), 106-125.
- Murphy. (2001). "The effects of supervisory behavior on the path-goal relationship." **Organizational behavior and human performance**. 5(3), 277-298.
- Murry, W.D. (2006). **Theory and Practice Leadership**. London: SAGE Publication Ltd.
- Robert M.R. and Christopher R.R. (2010). **The Theory of Social and Economic Organization**. New York: Oxford University Press.
- Sergiovanni, T.J. (2001). **Moral Leadership: Getting to the Heart of School Leadership**. San Francisco: Jossey Bass.
- _____. (2012). **Leadership for the school house**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Shapiro. (2001). **Ethical leadership and decision making in education: Applying theoretical perspectives to complex dilemmas**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Shapiro, W.R. & Stetkovich, B.R. (2011). "Evaluation theory is who We Are." **American journal of evaluation**. 19(1), 1-19.
- Smyth. (1994). **Lives of moral leadership: men and women to have made difference**. New York: Random House.
- Starratt (1991). "Fostering ethical leadership in organizations." **European Journal of Business and Management**. 6(33), 56-63.

- Taro Yamane. (1973). "Determining Sample Size for Research Activities." **Education and Psychological Measurement**. 30(3), 607-610.
- Taylor. (2002). **Role modeling and ethical leadership**. Paper presented at Atlanta, Georgia-August 11-16, 2006 Academy of Management Annual Meeting. Atlanta, GA: University of Maryland.
- William J. Churcher. (2019). **Professional and Community: Perspectives on Reforming Urban Schools**. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Willie Pietersen. (2010). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organization**. New York: Doubleday.
- Wong, Y.T. (2018). **Teambuilding Strategy**. 2th ed. England: Gower House.
- Yukl G. A. (2010). **Leadership in Organizations**. 5th ed. n.p.: Prentice-Hall.
- _____. (2010). **Leadership in organizations**. 7th ed. New Jersey: Pearson/Prentice Hall.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือในการวิจัย

1. อาจารย์ ดร.จنگล บัวแก้ว ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
สาขาที่เชี่ยวชาญ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา
2. ดร.สุนีย์ รุ่งเรือง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดควนอินทร์นิมิต
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พัทลุง เขต 1
สาขาที่เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา
3. นางสาวศรัศมีศมน ปาณจิรวาณิช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนป่าบอนพิทยาคม
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พัทลุง เขต 1
สาขาที่เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน งานบัณฑิตศึกษา โทร. ๑๖๘๙

ที่ สนส.๓๓๘๗/๒๕๖๕

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.จงกล บัวแก้ว

ด้วย นายอิสรอนันท์ ชนะภัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๓G๑๘๐๐๐๘ หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคม
พหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตาพรรณ คงช่วย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้
ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องที่นักศึกษาทำการค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญ
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา ทั้งนี้ ได้นำส่งเครื่องมือวิจัย
มาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์วันฉัตร จารุวรรณโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้เรียนเชิญ ข้าพเจ้า อาจารย์ ดร.จنگล บัวแก้ว เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของ นายอิสรานันท์ ชนะภัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๓G๑๘๐๐๐๘ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓” ดังรายละเอียดตามหนังสือสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ที่ สนส. ๓๗๘๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๕ นั้น

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณา ดังนี้

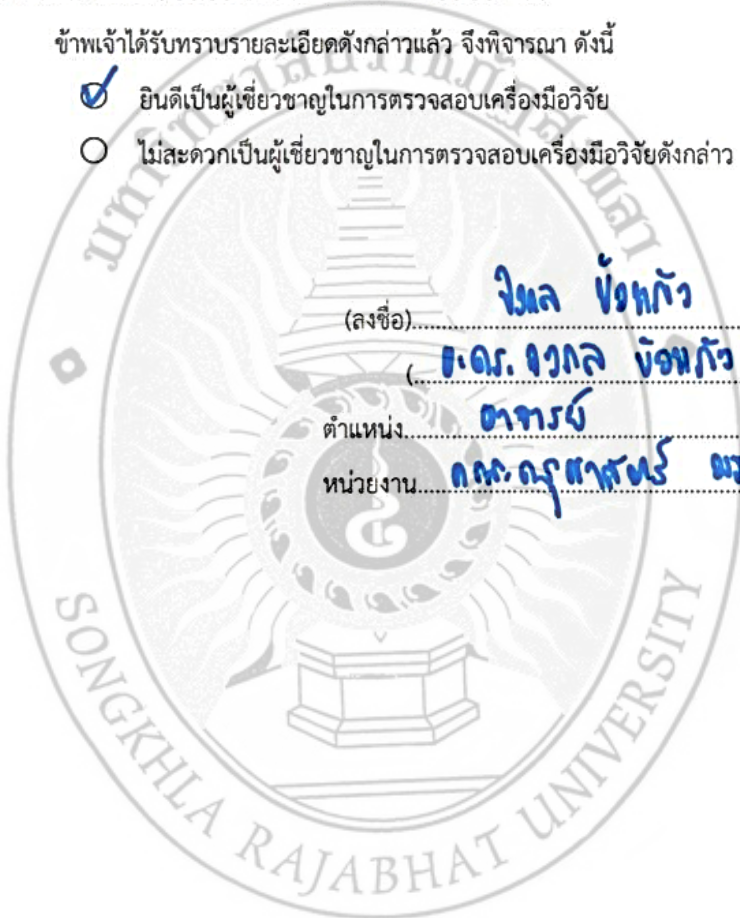
- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- ไม่สะดวกเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

(ลงชื่อ)..... **จิงล บัวแก้ว**

(..... **ดร. จิงล บัวแก้ว**))

ตำแหน่ง..... **อาจารย์**

หน่วยงาน..... **ค.ค.ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา**





ที่ อว ๐๖๓๔.๐๗/๕๔๙

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร.สุณีย์ รุ่งเรือง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดควนอินทร์นิมิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๓ ฉบับ
๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วย นายอิสราพันธ์ ชนะภัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๓๐๑๘๐๐๐๘ หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคม
ทศวรรษธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓" โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญ
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัย
มาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สงขลา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วันฉัตร จารุวรรณโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้เรียนเชิญ ข้าพเจ้า ดร.สุนีย์ รุ่งเรือง เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของ นายอิสรอนันท์ ชนะภัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๓G๑๘๐๐๐๘ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓” ดังรายละเอียดตามหนังสือสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ที่ อว ๐๖๓๙.๐๓/๕๔๙ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๕ นั้น

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณา ดังนี้

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- ไม่สะดวกเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

(ลงชื่อ).....

(๕๑๑ ลีณีดี ๘๖ ๑๕๐๖)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลีณีดี อธิธรรมนิต

หน่วยงาน วิทยาลัยราชภัฏสงขลา

SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



ที่ อว ๐๖๓๙.๐๓/๕๕๑

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวรัศมีศมน ปานจิรวาณิช ผู้อำนวยการโรงเรียนป้านอนพิทยาคม

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

ด้วย นายอิสรอนันท์ ชนะภัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๓G๑๘๐๐๐๘ หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคม
พหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓" โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญ
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัย
มาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สงขลา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วันฉัตร จารุวรรณโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้เรียนเชิญ ข้าพเจ้า นางสาวศรัศมีศมน ปาณจิรวาณิช เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของ นายอิสรานั้นท์ ชนะภักย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๒๓๖๑๘๐๐๐๘ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้า อิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓” ดังรายละเอียดตามหนังสือสำนักส่งเสริมวิชาการและ งานทะเบียน ที่ อว ๐๖๓๙.๐๓/๕๕๑ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๕ นั้น

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณา ดังนี้

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- ไม่สะดวกเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

(ลงชื่อ).....

นางสาวศรัศมีศมน ปาณจิรวาณิช

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนป่าบอนพิทยาคม

หน่วยงาน โรงเรียนป่าบอนพิทยาคม

SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับครู ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์
 - 2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
 - 2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา
 - 2.3 เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
3. การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ไม่มีผลต่อผู้ตอบแต่ประการใด จึงใคร่ขอความกรุณาจาก ท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามสภาพความเป็นจริง
4. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของครู
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูง

นายอิสรอนันท์ ชนะภัย

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ประสบการณ์ทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

ตั้งแต่ 5 – 10 ปี

มากกว่า 10 ปี

3. ขนาดของสถานศึกษา

ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน)

ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)

ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 600-1,500 คน)

4. อำเภอที่ตั้งสถานศึกษา

อำเภอเชียรใหญ่

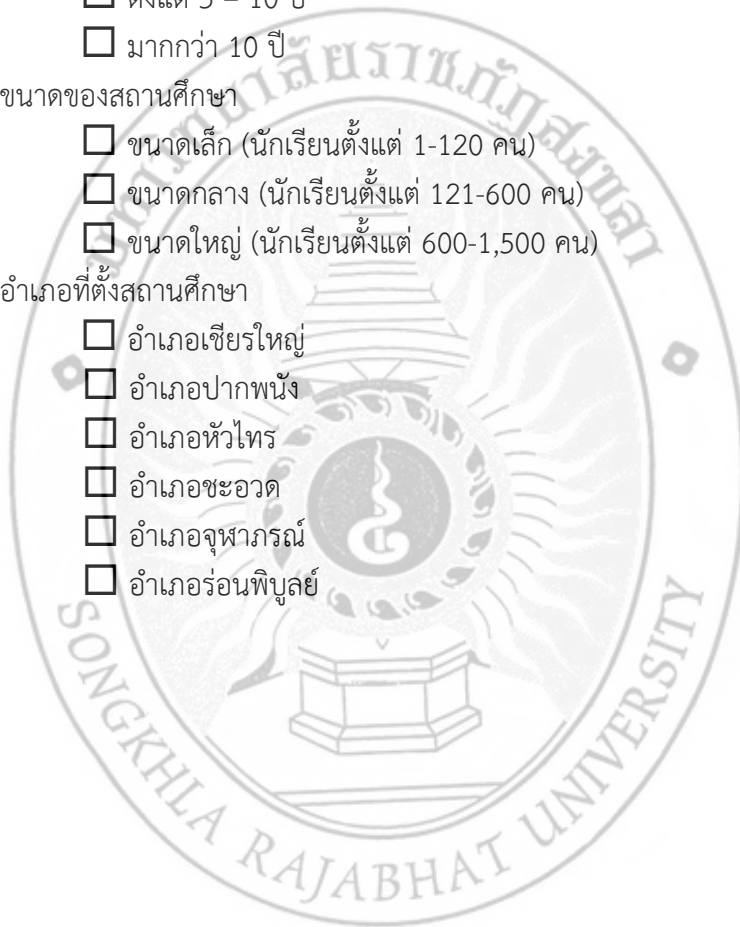
อำเภอปากพนัง

อำเภอหัวไทร

อำเภอชะอวด

อำเภอจุฬาภรณ์

อำเภออร่อนพิบูลย์



ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 3

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังคมพหุวัฒนธรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความยุติธรรม						
1	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม					
2	ผู้บริหารไม่ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของผู้อื่น					
3	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน					
4	ผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืน ในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ					
5	ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง					
6	ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ					
7	ผู้บริหารปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส					
8	ผู้บริหารให้ความเมตตา กรุณา และเอื้ออาทร ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง					
9	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงาน ทันที					
10	ผู้บริหารปฏิบัติตนตามแนวทางที่ส่งเสริมให้เกิดความยุติธรรมในองค์กรทางการศึกษา					
ด้านความไว้วางใจ						
11	ผู้บริหารทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ					
12	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีความมั่นคง และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร					
13	ผู้บริหารมีความสามารถและวิจรรณญาณในการแก้ปัญหา					
14	ผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร					
15	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน อย่างเสมอต้นเสมอปลาย					
16	ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังคมพหุวัฒนธรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
17	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานในกรณีที่อาจมีเหตุผลเป็นไปได้					
18	ผู้บริหารรักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปากไว้จนเป็นที่ไว้วางใจ					
19	ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร					
20	ผู้บริหารมีความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ					
ด้านความซื่อสัตย์						
21	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรม โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ					
22	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน					
23	ผู้บริหารไม่ยกยอกทรัพยากรสมบัติของส่วนร่วมหรือของผู้อื่น มาเป็นของตนเอง					
24	ผู้บริหารไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง					
25	ผู้บริหารไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง					
26	ผู้บริหารไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว					
27	ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้					
28	ผู้บริหารสำรวมและระวังคำพูด ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
29	ผู้บริหารรักษาวาจาและมีสัจจะอย่างเคร่งครัด ต่อเพื่อนร่วมงาน					
30	ผู้บริหารปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพแก่บุคลากร					
ด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม						
31	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
32	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคม มีจิตอาสา ในการให้บริการ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังคมพหุวัฒนธรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
33	ผู้บริหารดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนถือนับถือ					
34	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์วัฒนธรรม และรักษาสิ่งแวดล้อม					
35	ผู้บริหารเทิดทูน ปกป้อง และรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์					
36	ผู้บริหารไม่ละเมิดลำสิทธิ เสรีภาพและเบียดเบียนบุคคลอื่น					
37	ผู้บริหารมีการดำเนินการในสถานศึกษาโดยยึดหลัก อธิปไตย					
38	ผู้บริหารมีจิตใจอุเบกขา โดยวางตนเป็นกลางเพื่อผดุงความยุติธรรมในสถานศึกษา					
39	ผู้บริหารเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ศีลธรรมของศาสนาที่ตนนับถือ					
40	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อสมาชิกวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม

1. ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างไร เกี่ยวกับความยุติธรรมของผู้บริหาร

.....
.....
.....
.....

2. ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างไร เกี่ยวกับความไว้วางใจของผู้บริหาร

.....
.....
.....
.....

3. ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างไร เกี่ยวกับความซื่อสัตย์ของผู้บริหาร

.....
.....
.....
.....

4. ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างไร เกี่ยวกับความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา

.....
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง



ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 19 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3		
ด้านความยุติธรรม						
1.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารไม่ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา รู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจโดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารให้ความเมตตา กรุณา และเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงาน ทันที	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารปฏิบัติตนตามแนวทางที่ส่งเสริมให้เกิดความยุติธรรมในองค์กรทางการศึกษา	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
ด้านความไว้วางใจ						
11.	ผู้บริหารทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีความมั่นคง และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
13.	ผู้บริหารมีความสามารถและวิจารณ์ญาณใน การแก้ปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมและมี ความสามารถในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ในองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เท่าเทียมกันอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติ กิจกรรมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานในกรณีที่ อาจมีเหตุผลเป็นไปไม่ได้	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารรักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้ รับปากไว้จนเป็นที่ไว้วางใจ	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	0.67	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารมีความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้อง ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	0.67	ใช้ได้
ด้านความซื่อสัตย์						
21.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และ เที่ยงธรรม โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย แก่ทางราชการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประโยชน์ ทับซ้อน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารไม่ยกยอกทรัพย์สินสมบัติของส่วนร่วม หรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อ แสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้ผู้อื่นเชื่อ ในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
26.	ผู้บริหารไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารสำรวจและระงับคำพูด ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารรักษามีสัจจะอย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพแก่บุคลากร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม						
31.	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคม มีจิตอาสาในการให้บริการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์วัฒนธรรม และรักษาสิ่งแวดล้อม	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารเทิดทูน ปกป้อง และรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
36.	ผู้บริหารไม่ละเมิดล้ำสิทธิ เสรีภาพและเบียดเบียนบุคคลอื่น	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารมีการดำเนินการในสถานศึกษาโดยยึดหลักอธิปไตย	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
38.	ผู้บริหารมีจิตใจอุเบกขา โดยวางตนเป็นกลางเพื่อผดุงความยุติธรรมในสถานศึกษา	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
39.	ผู้บริหารเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ศีลธรรมของศาสนาที่ตน นับถือ	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
40.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อ สมาชิกวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษา	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้



ตาราง 20 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 3

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
1.	ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างไร เกี่ยวกับความยุติธรรมของผู้บริหาร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างไร เกี่ยวกับความไว้วางใจของผู้บริหาร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างไร เกี่ยวกับความซื่อสัตย์ของผู้บริหาร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างไร เกี่ยวกับความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 21 แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน
 สังกศมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช
 เขต 3

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมพหุวัฒนธรรม	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านความยุติธรรมของผู้บริหาร	0.92
2. ด้านความไว้วางใจของผู้บริหาร	0.92
3. ด้านความซื่อสัตย์ของผู้บริหาร	0.92
4. ด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	0.91

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.92

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม = 30 คน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมพหุวัฒนธรรม จำนวน 40 ข้อ = 4 ด้าน





ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๐๖๓๔.๐๗/๖๔๓

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือ และเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือ และเก็บข้อมูลวิจัย จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วย นายอิสรอนันท์ ชนะภัย นักศึกษารหัส ๖๓G๓๘๖๐๐๘ หลักสูตรครุศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับการอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

เพื่อให้การค้นคว้าอิสระของนักศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามกระบวนการวิจัย ตามเป้าหมายของหลักสูตร สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จึงพิจารณาเลือกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือ และเก็บข้อมูลวิจัย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ทั้งนี้ กำหนดการวันและเวลา นักศึกษาผู้ทำวิจัยจะประสานงานกับท่านด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง และขอรับรองว่าการเก็บข้อมูลครั้งนี้ เป็นแต่เพียงการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษาตามที่หลักสูตรกำหนดเท่านั้น จะไม่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านแต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วันฉัตร จารุวรรณโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๖ ๕๓๔๘ ๕๕๒๔

ผู้ประสานงาน : นายอิสรอนันท์ ชนะภัย โทร. ๐๙ ๖๔๗๖ ๕๔๘๔