

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

นางกุลจรรย์ ประทุม

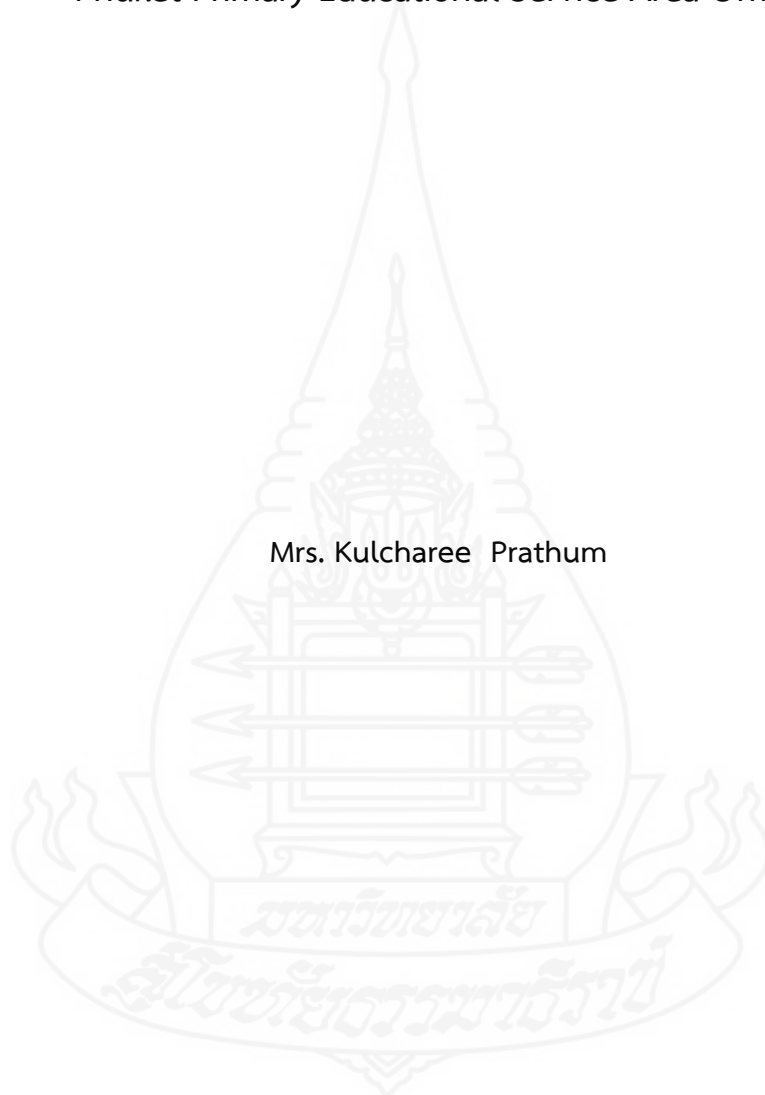


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2564

Factors Affecting Ethical Leadership of School Administrators under
Phuket Primary Educational Service Area Office

Mrs. Kulcharee Prathum



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2021

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูษามาศึกษา

ชื่อและนามสกุล นางกุลจรรย์ ประทุม

แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ตันตริจนาวงศ์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร กาญจนสุวรรณ

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2565

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



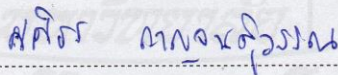
ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.บุญลือ ทองอยู่)



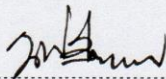
กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ตันตริจนาวงศ์)



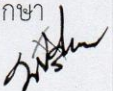
กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร กาญจนสุวรรณ)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)



ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท

ผู้วิจัย นางกุลจรรย์ ประทุม **รหัสนักศึกษา** 2582300964

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ตันตริจนาวงศ์

(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร กาญจนสุวรรณ **ปีการศึกษา** 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา (2) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (3) เพื่อศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และ (4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท
จำนวน 274 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีค่า
ความเที่ยงเท่ากับ .95 และ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณโดยวิธีแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ การมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม การมี
บุคคลต้นแบบทางจริยธรรม การได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม การมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม
และการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี (2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ความรับผิดชอบ ความเป็นแบบอย่างที่ดี
ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม (3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (4)
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี การได้รับการส่งเสริม
ทางจริยธรรม และการมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 76.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ ปัจจัย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้บริหารประถมศึกษา

Thesis title: Factors Affecting Ethical Leadership of School Administrators under Phuket Primary Educational Service Area Office

Researchers: Mrs. Kulcharee Prathum; **ID:** 2582300964;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Thesis Advisers: (1) Dr. Suttiwan Tuntirojanawong, Associate Professor;
(2) Dr. Sasiton Kanchanasuwon, Assistant Professor; **Academic year:** 2021

Abstract

The objectives of this research were (1) to study factors related to the ethical leadership of school administrators; (2) to study ethical leadership of school administrators; (3) to study the relationship between the factors and ethical leadership of school administrators; and (4) to study factors affecting ethical leadership of school administrators under Phuket Primary Education Service Area Office.

The sample of this study consisted of 274 teachers of primary school students, obtained by stratified random sampling based on school size. The instrument used was a questionnaire with reliability coefficient of .95 and .96. Statistics used in data analysis were the mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings indicated that (1) the overall and by dimension components of factors related to the ethical leadership of school administrators were rated at the high level; and the specific dimension could be ranked as follows: having ethical executive characteristics, having an ethical role model, getting ethical promotion, having an organizational culture that emphasizes ethics, and having an ethical organizational atmosphere to be a good citizen; (2) the overall and by dimension components of ethical leadership of school administrators were rated at the high level; and could be ranked as follows: the responsibility, role model, trust, honesty, and justness; (3) the factors related to ethical leadership of school administrators were positively correlated at a high level with statistical significance at the .01 level, and (4) the factors affecting ethical leadership of school administrators were the following: ethical organizational atmosphere to be a good citizenship, getting ethical promotion, and having an ethical role model. All factors could jointly predict 76.80 % of the ethical leadership of school administrators with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Factors, Ethical leadership, Primary school administrator

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร กาญจนสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอด อีกทั้งอบรมสั่งสอนพร้อมทั้งให้ประสบการณ์ในการทำงานและแนวทางในการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.บุญลือ ทองอยู่ ประธานกรรมการสอบที่ช่วยให้คำแนะนำเพิ่มเติมเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามเพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และมิตรสหายทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่ให้ความรู้ ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ที่นี้ รวมทั้งขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ทุกท่านที่ได้การช่วยเหลือและให้กำลังใจเสมอมา

กุลจรีย์ ประทุม
กุมภาพันธ์ 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
สมมติฐานของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่ได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	22
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	48
การจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	62
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล	65
การวิเคราะห์ข้อมูล	65

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต	68
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต	74
ตอนที่ 3 ผลการความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต.....	77
ตอนที่ 4 ผลการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต.....	79
ตอนที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต.....	81
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	81
สรุปผลการวิจัย	81
อภิปรายผล	87
ข้อเสนอแนะ	92
บรรณานุกรม	95
ภาคผนวก	104
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	105
ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	107
ค ตารางสรุปค่า IOC.....	115
ง ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม.....	121
ประวัติผู้วิจัย	127

สารบัญตาราง

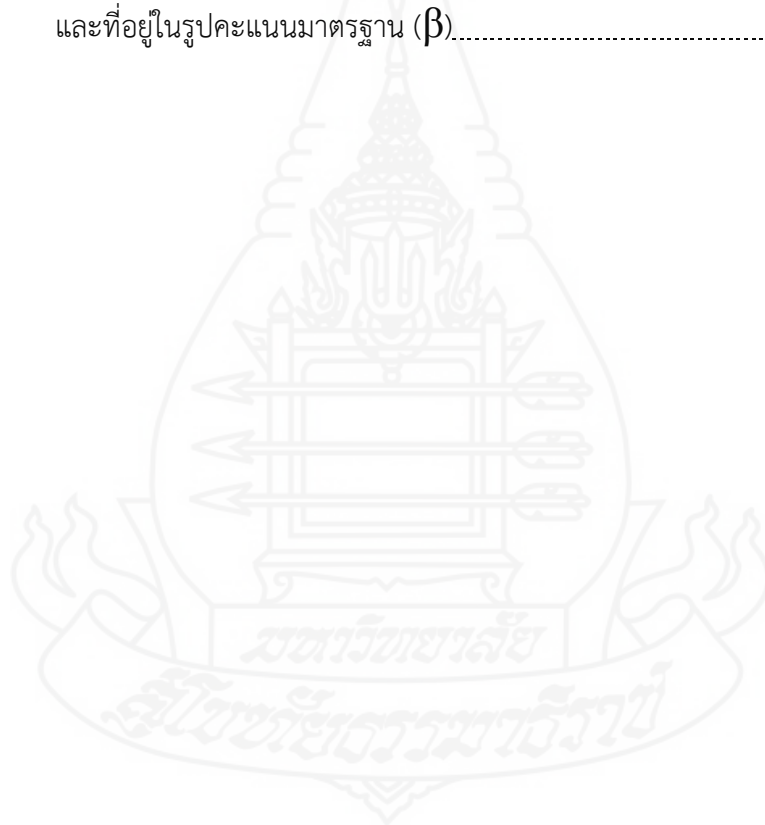
	หน้า
ตารางที่ 2.1 แสดงมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ.....	13
ตารางที่ 2.2 แสดงตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง.....	18
ตารางที่ 2.3 แสดงตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	19
ตารางที่ 2.4 แสดงตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ.....	20
ตารางที่ 2.5 แสดงตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ.....	21
ตารางที่ 2.7 แสดงตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม.....	22
ตารางที่ 2.8 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	44
ตารางที่ 2.9 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร.....	50
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	62
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	67
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ภูเก็ต โดยภาพรวม	69
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม.....	70
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม	71
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม.....	73
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเขตภูเก็ต ด้านการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรม ความเป็นพลเมืองดี.....	74
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต ภาพรวม	75
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต ด้านความยุติธรรม.....	75
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านความ รับผิดชอบ.....	76
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต ด้านความไว้วางใจ.....	77
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านความซื่อสัตย์	78
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี.....	78
ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี 5 ด้าน.....	80
ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญ ของค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย.....	79
ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β).....	82



ฉ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 3



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นโยบายด้านการจัดการศึกษามีเป้าหมายชัดเจน คือ การพัฒนาคุณภาพมนุษย์ให้สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความสามารถประกอบอาชีพการงานอย่างมีประสิทธิภาพ (พรบ. การศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 ,และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาการศึกษาสำหรับทุกช่วงวัยโดยมีวิสัยทัศน์ให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาเพื่อเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ให้คนไทยเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะ พัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

จริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน กล่าวคือ จริยธรรม หมายถึง หลักปฏิบัติที่เป็นแนวทางในการประพฤติตน เป็นมาตรฐานของความประพฤติที่ยอมรับของสังคม เพื่อให้ชีวิตพ้องกับสิ่งที่ดีงามจริยธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนในการประกอบอาชีพที่ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของสังคม กิรติ บุญเจือ (2551,น.3) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม ว่าหมายถึง ประมวลข้อธรรมที่ทำให้คน ๆ หนึ่งหรือคนประเภทหนึ่งเป็นคนดี ประมวลคุณธรรม อันพึงประพฤติปฏิบัตินอกจากมีกฎระเบียบแบบแผนแล้วควรมีจริยธรรมควบคู่ด้วย เพื่อให้การบริหารงานนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม ผู้นำสถานศึกษาควรมีจริยธรรมในการบริหารงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นอีกแนวทางในการบริหารงานที่ต้องมีแนวทางการทำงานที่มีผลต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นการแสดงออกความประพฤติการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมถูกต้องตามจริยธรรมตามธรรมชาติ ประเพณี หรือแบบแผน หรือมาตรฐานของสังคม

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่เพื่อพัฒนาจัดการศึกษาพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำที่ดีมีบทบาท ศักยภาพในการบริหารและเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงานและองค์การการเป็นผู้นำสามารถสร้างและพัฒนาตนเองขึ้นได้ จากการใช้ความพยายามในการเรียนรู้ทำงานและการทำงานหนัก การเป็นผู้นำจึงเป็นเรื่องที่เรียนรู้ สุขฤทัย จันทรทรงกลด (2558, น.16) กล่าวว่า

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกัน ทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลรวมของบุคลิกภาพ เช่น ลักษณะทางกาย ทางอารมณ์ ทางสังคมและมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น พฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อคุณภาพของครูและคุณภาพผู้เรียนอย่างยิ่ง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่คนในองค์กร ให้ทำงานด้วยความเต็มใจ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้กลุ่มหรือองค์การสามารถบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบได้หลายองค์ประกอบ การมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม การมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม การได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม และการมีบรรยากาศองค์กรทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี บ่งชี้ถึงความน่าเชื่อถือได้มากที่สุดในความพอใจของคนในองค์กร รวมถึงการสื่อความหมายและประสานงานที่มีประสิทธิผลโดยภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการการเอาชนะความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของคนในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสุเทพ ปาลสาร. (2555, น.145) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปเป็นโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ประกอบด้วยพฤติกรรมเฉพาะอย่างน้อย 5 ประการ คือ 1) การแสดงออกถึง ความไว้วางใจ (trust) 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ (responsibility) 3) การแสดงออกถึงความเคารพ (respect) 4) การแสดงออกถึงความ เป็นพลเมืองดี (citizenship) 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม (fairness) รวมทั้ง คำพร กองเตย (2560,น.7) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความเคารพ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความซื่อสัตย์

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา จากข้อมูลและเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

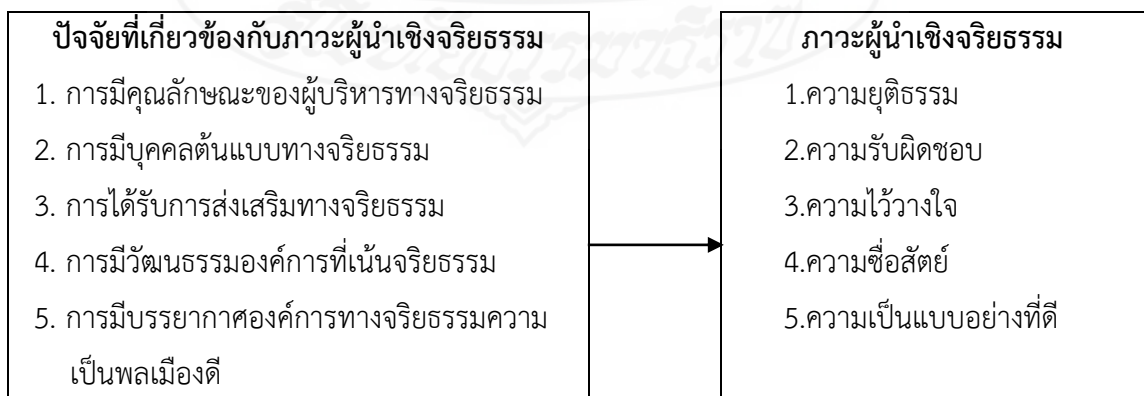
2.2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับระดับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภูเก็ต

2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องของ Starratt's (1991, อ้างถึงใน สุธาสิณี แม้นญาติ, 2554, น. 25) Brown and Trevino (2006, อ้างถึงใน สุธาสิณี แม้นญาติ, 2554, น. 28) Moorhouse (2002 ,อ้างถึงในเศรษฐ์ คุณทา บุตร น.31-32) Resick, Hanges, Dickson and Mitchelson (2006, อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร, 2555, น. 64) หนูไกร มาเชค (2559,น.234-236) สุเทพ ปาลสาร. (2555,น.145) อรรณพ นิยมเด ชา(2557,น.105) คำพร กองเตย (2560 ,น.7) สุธาสิณี แม้นญาติ (2554,น10-11) กัญมาส ชูจัน (2559, น. 9-10) แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย 5 ด้านคือ 1.ความยุติธรรม 2.ความรับผิดชอบ 3.ความไว้วางใจ 4.ความซื่อสัตย์ และ 5.ความเป็นแบบอย่างที่ดี

5.2 ประชากร ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต จำนวน 823 คน ปีการศึกษา 2564

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

5.3.1 *ตัวแปรอิสระ* ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร 1. การมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม 2. การมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม 3. การได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม 4. การมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม 5. การมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี

5.3.2 *ตัวแปรตาม* ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร 1.ความซื่อสัตย์ 2. ความมีวินัย 3.ความรับผิดชอบ 4.ความยุติธรรม 5. ความเป็นแบบอย่างที่ดี

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร หมายถึง องค์ประกอบพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกตามบทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ การมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม การมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม การได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม การมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม และการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี

6.1.1 *การมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม* หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับจริยธรรม ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับของสังคม และขยันหมั่นเพียร ควบคุมตนเองได้ และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและบุคลากร

6.1.2 การมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม หมายถึง การมีแบบอย่างที่ดีที่สามารถดำเนินรอยตามได้ทางด้านจริยธรรม ทั้งในการบริหารงานและการดำรงชีวิต กล่าวทำในสิ่งที่ถูกต้อง ใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ประหยัด มีความอดทนต่อการรับฟังปัญหาและยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ เสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

6.1.3 การได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม หมายถึง การได้รับแรงเสริมทั้งทางกาย วาจา ใจ ในการส่งเสริมให้ปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับทางจริยธรรม มีความยุติธรรม ให้ความเป็นธรรม อย่างเสมอภาคต่อบุคลากร เอาใจใส่ มีแรงจูงใจ ยกย่องให้เกียรติ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร

6.1.4 การมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เน้นความมีจริยธรรม มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสั่งการที่ถูกต้องและมีเหตุผล รับผิดชอบสิ่งที่ตัดสินใจ รวมทั้งมอบหมายงานได้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์การ

6.1.5 การมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์การ วางตนได้เหมาะสม เป็นที่ไว้วางใจ ควบคุมอารมณ์ได้ สื่อสารอย่างตรงไปตรงมา พัฒนาทีมงาน รับฟังความคิดเห็น เป็นกันเอง ร่วมแก้ปัญหากับเพื่อนร่วมงาน

6.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกอย่างเหมาะสม เป็นที่ยอมรับว่าถูกต้อง ดีงามทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และมีประโยชน์ต่อสังคม ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม และความเป็นแบบอย่างที่ดี

6.2.1 ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง แบ่งงาน มอบหมายงานให้บุคลากรตามความเหมาะสม รับฟังความคิดเห็น ข้อเท็จจริงของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน เข้าใจและยอมรับ ชี้แจงเหตุผลการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ ความรู้สึกของผู้อื่น และเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด

6.2.2 ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ปกป้องตนเองโดยยึดตามกฎระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัด มีความพยายามพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศและมีการควบคุมตนเอง ทบทวนและตรวจสอบตนเองอยู่เสมอ

6.2.3 ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันเกิด ความตั้งใจที่จะทำสิ่งดีให้กัน ให้ความ

ร่วมมือในการทำสิ่งต่างๆ ด้วยใจจริง และเกิดความรักดีต่อกัน มีความไว้วางใจ ความจริงใจให้กับบุคลากร เชื่อมมั่นในความสามารถทุกคน ส่งเสริมความสามัคคี การปฏิบัติงานร่วมกัน ปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร เอาใจใส่ดูแลบุคลากรและเป็นที่ปรึกษาปัญหาให้กับบุคลากร

6.2.4 ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย วาจา ใจทั้งต่อหน้าและลับหลังของผู้หน้าที่ปลอดความรู้สึกลำเอียง ไม่คดโกง ตรงไปตรงมาต่อผู้อื่นและตนเอง และเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ปลอดความรู้สึกลำเอียง เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงต่อบุคลากร ไม่เอาเปรียบบุคลากร

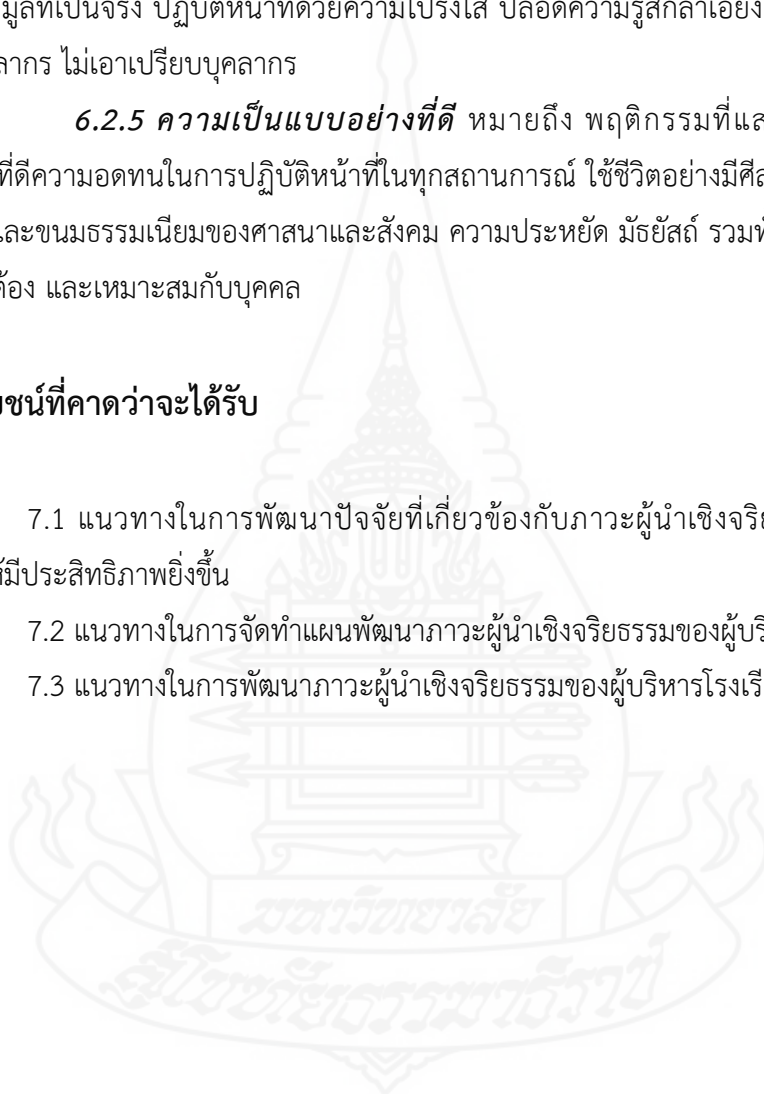
6.2.5 ความเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีความอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ในทุกสถานการณ์ ใช้ชีวิตอย่างมีศีลธรรม ประพฤติตามจริยธรรมและขนบธรรมเนียมของศาสนาและสังคม ความประหยัด มัธยัสถ์ รวมทั้งกล้าคิดและกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับบุคคล

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.2 แนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

7.3 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดัง รายละเอียดที่นำเสนอเรียงลำดับหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 1.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่คุรุสภากำหนด
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 บทบาทภาวะผู้นำ
 - 2.3 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
 - 2.4 คุณลักษณะของผู้นำ
 - 2.5 ความหมายของจริยธรรม
 - 2.6 หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม
 - 2.7 ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารสถานศึกษา
 - 2.8 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
4. การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต
 - 4.1. แผนการปฏิรูปการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 - 4.2 ยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ภูเก็ต

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งป็นต่อการธำรงรักษาและดำเนินการภายใน สถานศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบเพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆขององค์กร นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมี ประสิทธิภาพ เพื่อจะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และ ศิลป์ เนื่องจากการดำเนินงานต่างๆมิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำต่างลำพังคนเดียวแต่ยังมี ผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความแตกต่าง กันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกันจึงเป็นหน้าที่ของ ผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุ เป้าหมาย

จันทราณี สงวนนาม (2551,น.3) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษานั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ผู้บริหารควรจะต้องอาศัยทั้งความรู้ความสามารถรวมทั้งทักษะและประสบการณ์ตลอดไปจนถึงความสามารถในการติดต่อสื่อสารด้วยภาวะผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้การบริหารงานบรรลุ ตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุนทร โคตรบรรเทา (2551,น.3 -4) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การ ประสานงาน การชี้แนะแนวทาง การเกื้อหนุนของผู้อื่นโดยการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ การ ประเมินผล การปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการจัดหาทรัพยากรองค์กร การสร้างบรรยากาศเกื้อหนุนทาง จิตวิทยา การเกี่ยวข้องกับผู้ปกครอง การวางแผน การจัดตารางเรียน การทำบัญชี การแก้ปัญหา ความขัดแย้งของครูการแก้ปัญหาวิทยานิพนธ์นักเรียน การประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการอำนวยความสะดวกให้งานดำเนินต่อไป

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ(2552,น.15) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำ เนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาความรู้ในการบริหาร เพื่อส่งผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

วีระวัฒน์ หงอยผาลา (2553,น.16) ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ให้บริการแก่บุคคลที่อยู่ในสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

Campbell (1979 p.22 อ้างถึงในดวงกมล โถทอง 2563,น.41)ให้ความหมายว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึงการจัดแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษาเพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง

ดวงกมล โถทอง (2563,น.41)ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกันในองค์กรได้ทำการร่วมมือกันเพื่อที่จะพัฒนาตัวผู้เรียนให้มีความเจริญอกงาม มีความรู้ความสามารถเป็นคณิตของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุป การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานภายในสถานศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจหลักที่สำคัญ คือ รับผิดชอบงานทุกอย่างของสถานศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบให้เกิดการพัฒนาก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารสถานศึกษาโดยอาศัยการใช้กระบวนการในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา และได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการบริหาร หน้าที่และความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

จิราภา เพียรเจริญ (2556, น.60) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารแสดงออกมา โดยสังคมคาดหวังว่า ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องแสดงออกตามหน้าที่ของตำแหน่งบริหารให้สอดคล้องกับหน้าที่ตามแผนการในการปฏิบัติงาน

วาสนา เต่าพาลี (2557, น. 21) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แบบแผนหรือแบบอย่างการปฏิบัติตนตามสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีขึ้นในหน่วยงานของผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกำหนดนโยบาย วางแผนการจัดการศึกษา การควบคุม การบริหารงาน การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งชุมชน ผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาดำเนินการบรรลุจุดหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

กฤษณา ชันตา (2558, น.12-13) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ได้ทั้งงานและได้ทั้งคน ผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงบทบาทสำคัญ ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารในฐานะตัวทำการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนในการวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม นอกจากนี้ยังเป็นการนำปัจจัยที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบริหารเข้ามาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับกำลังความสามารถซึ่งมีดังนี้

1.1 การวางแผน (planning) หมายถึง การกำหนดแนวทางที่ปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า

1.2 การจัดองค์การ (organizing) หมายถึงการจัดเตรียมองค์การและการจัดความสัมพันธ์ ของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้มีประสิทธิภาพ

1.3 การจัดคนเข้าทำงาน (staffing) หมายถึง กระบวนการจัดการเกี่ยวกับคนเริ่มตั้งแต่ การจัดสรรหา การคัดเลือกและบรรจุคนเข้าทำงาน การพัฒนาการธำรงรักษาให้คนมีประสิทธิภาพอยู่กับองค์การ

1.4 การสั่งการ (direction) หมายถึง การพยายามที่จะทำการต่าง ๆ ของทุกฝ่ายให้เป็นไปในทางที่จะส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

1.5 การควบคุม (controlling) หมายถึง การกำกับให้การทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น

2. บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้สร้างคนและความสำเร็จในการบริหารองค์การนั้น ต้องอาศัยตัวแปรที่สำคัญ คือ คน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการสร้างคนให้มีคุณภาพ เพื่อรักษาความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืน ซึ่งกลไกในการสร้างคนเพื่อรักษาความสำเร็จที่ยั่งยืนประกอบด้วย

2.1 สร้างด้วยการท้าทาย ผู้บริหารจะต้องสร้างความท้าทายให้แก่สมาชิกแต่ละคนเกิด วิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาตนเอง

2.2 สร้างด้วยการตรวจสอบ ผู้บริหารต้องตรวจสอบการทำงานของทีมงานอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องในลักษณะการให้คำแนะนำ

2.3 สร้างด้วยการตักเตือนแก้ไข เมื่อทำงานดีต้องให้กำลังใจหากมีการกระทำผิดต้องมีการว่ากล่าวตักเตือน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาเขาให้ดีขึ้น

2.4 สร้างด้วยการให้เขาสร้างคนอื่น โดยการพัฒนาบุคลากรทุกคนให้มีความสามารถ ประสบการณ์และมีคุณธรรมจริยธรรม เปิดโอกาสให้เขาสอนคนอื่นเพื่อจะได้มีกำลังคนทดแทนกันในอนาคต

3. บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารจะต้องเข้าใจหลักการของการเปลี่ยนแปลง มีการติดตามการเปลี่ยนแปลงอย่างใกล้ชิดและเตรียมให้พร้อมรับการ

เปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารต้องรู้เหตุผลและเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งรู้ผลกระทบที่เกิดขึ้นที่มีต่อองค์กร ซึ่งบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี ดังนี้

3.1 ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องสร้างความท้าทายและแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำให้วิสัยทัศน์นั้นสำเร็จได้

3.2 เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์เป็นเครื่องมือและกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ๆ โดยไม่ยึดติดกับวิธีการหรือประสบการณ์เดิม

3.3 เป็นผู้เปลี่ยนแปลงได้ทันกระแสผู้บริหารต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์โดยไม่ทำให้วิสัยทัศน์ในภาพรวมล้มเหลว

3.4 ผู้บริหารต้องนำการเปลี่ยนแปลงได้ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ทั้งในทางลึกทางกว้างและไกลควบคู่ไปกับการเรียนรู้เครื่องมือหรือปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้

3.5 เป็นผู้มอบอำนาจการตัดสินใจ ผู้บริหารเพียงแต่ตั้งกรอบหรือเกณฑ์มาตรฐานไว้และให้อิสระในการตัดสินใจตามเกณฑ์ที่กำหนดจึงจำเป็นต้องให้ความไว้วางใจกันระหว่างผู้บริหารและ ผู้รับมอบอำนาจและสิทธิในการบริหารจัดการซึ่งการที่ผู้บริหารมีลักษณะของการเป็นนักกระจาย อำนาจจะมีส่วนทำให้การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สำเร็จรวดเร็ว

3.6 เป็นผู้สนับสนุน ผู้บริหารจะต้องจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับ บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบอำนาจ เพื่อให้แต่ละคนทำงานในส่วนของตนได้อย่างเต็มที่

4. บทบาทผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการอยู่รอดขององค์กรและการบริหารที่ดันทันต้องสร้างวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเห็นคุณค่าของสารสนเทศเพื่อการบริหาร ซึ่งช่วยให้การบริหารทันโลกทันเหตุการณ์ และต้องมีการติดตาม สารสนเทศในระบบใหม่ๆ เพื่อนำมาวางแผนปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารองค์กร สร้างความได้เปรียบและเสริมสร้างการพัฒนาองค์กรซึ่งในที่สุดก็จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้ โดยบทบาทของผู้บริหารในด้านนี้ ประกอบด้วย

4.1 เป็นผู้ตรวจสอบ มีบทบาทในการค้นหา และรับข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจองค์กรและสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี

4.2 เป็นผู้เผยแพร่ มีบทบาทในการสร้างข้อมูลสารสนเทศโดยได้รับจากภายนอกหรือจาก หน่วยงานย่อยให้กับบุคลากรขององค์กร เพื่อช่วยให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

4.3 เป็นโฆษก มีบทบาทในการส่งข้อมูลสารสนเทศไปยังภายนอกตามแผนและนโยบายขององค์กร

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, น. 265-266) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นผู้นำทางการศึกษาของโรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบมากมาย ซึ่งผู้บริหารจึงจำเป็นต้อง มีบทบาท ดังนี้

1. เป็นผู้นำในการวางแผนเกี่ยวกับหลักสูตร
2. ศึกษาและให้ความรู้ในทางด้านทฤษฎีการศึกษาแก่บรรดาครูและผู้สนใจ
3. จัดโครงการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน ชุมชนและประเทศ
4. เปิดบริการแนะแนวชั้นในโรงเรียนหรือสถานศึกษา
5. จัดบริการต่างๆ ขึ้นในสถานศึกษา เช่น บริการสุขภาพ การรับ-ส่งนักเรียน และโครงการอาหารกลางวัน
6. จัดการเกี่ยวกับการดำเนินงานของห้องสมุด และเครื่องอำนวยความสะดวกในการสอน
7. ร่วมมือในการคัดเลือกครู และจัดสายงานที่ทำให้การดำเนินงานของครูเป็นไปด้วยดีและมี ประสิทธิภาพสูงสุด
8. พัฒนาวิธีการที่ทำให้ขวัญและกำลังใจของครูดีและความประพฤติของนักเรียนเรียบร้อย
9. พัฒนาและรักษาขวัญและกำลังใจของครูให้ดีตลอดไป
10. พัฒนาโปรแกรมการฝึกหัดครูในสถานศึกษา
11. พัฒนาโครงการจัดกิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตรเพื่อนักเรียนทุกคน
12. วางแผนการจัดการการเรียนการสอน ทั้งเป็นวันและเป็นปี
13. พัฒนาวิธีการรักษาระเบียบ ธุรการประจำวัน เพื่อให้การบริหารงานคล่องตัว ทั้งในด้านการศึกษาและด้านธุรกิจ
14. เปิดโอกาสให้ผู้ผู้นำในหมู่บ้านเข้ามามีกิจกรรมในสถานศึกษาบ้างตามสมควร
15. ชี้แจงโปรแกรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาในชุมชน ผู้ตรวจสอบสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาได้ทราบ
16. ร่วมมือประสานงานในการจัดกิจกรรมบริหารการศึกษาให้แก่เด็กหนุ่มสาวในชุมชน
17. จัดการให้คำแนะนำในการรักษาอาคารเรียน และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ของ โรงเรียน
18. ร่วมมือในการวางแผนเกี่ยวกับการสร้างอาคารในอนาคต
19. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทางการศึกษา

20. ยอมเสียสละเพื่อความก้าวหน้าทางการเรียนการสอนของสถานศึกษา
 ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บทบาทในการวางแผน
 จัดการองค์การ การสั่งการ และการควบคุม โดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิดความสำเร็จในสถานศึกษาของ
 ตนเอง

1.3 มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่คุรุสภากำหนด

มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ มาตรฐาน
 ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (ข้อบังคับคุรุ
 สภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548,น. 39-46)

1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

ตารางที่ 2.1 แสดงมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

มาตรฐานความรู้	มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ
1. มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหาร การศึกษา หรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้	1. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอน มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ
1.1 หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา	2. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนและ ต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้า
1.2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา	หมวด หรือหัวหน้าสาย หรือหัวหน้า
1.3 การบริหารด้านวิชาการ	งาน หรือตำแหน่งบริหารอื่น ๆ ใน
1.4 การบริหารด้านธุรการการเงินพัสดุและอาคาร สถานที่	สถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
1.5 การบริหารงานบุคคล	
1.6 การบริหารกิจการนักเรียน	
1.7 การประกันคุณภาพการศึกษา	
1.8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	
1.9 การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ ชุมชน	
1.10 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	
2. ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารสถานศึกษาที่ คณะกรรมการคุรุสภารับรอง	

2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การศึกษา คุณสมบัตินี้เบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ คือ การเข้าร่วมเป็นสมาชิก ที่ตีขององค์กรวิชาชีพด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงาน ขององค์กรเพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจน การนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรวม

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการ พัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ผู้บริหารมืออาชีพแสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการ พัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กรโดย ส่วนรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง และระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ความสำเร็จของการบริหาร อยู่ที่การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนา ตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมืออาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อย ของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้น ๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุง ให้ ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของ ผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ผู้บริหารมืออาชีพวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของ ผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบาย แนวทาง เป้าหมายของ การพัฒนา เพื่อนำไปปฏิบัติจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญที่ นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรม และผลงาน ถือเป็นคุณภาพสำคัญที่ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น เป็นลำดับ นวัตกรรมการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ ๆ เลือกและ

ปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไขข้อจำกัดของงานและองค์กร จนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร ผู้บริหารมีอาชีพเลือก และใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายาม กระตุน ยั่วยุ ทำทนายให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะ ๆ จึงควรเริ่มจากการริเริ่ม การร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูล และให้กำลังใจ ให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง จนเกิดเป็นค่านิยม ในการพัฒนางานตามภาวะปกติ อันเป็นบุคลิกภาพ ที่พึงปรารถนาของบุคลากรและองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชมและศรัทธาในความสามารถของตน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีอาชีพสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมการกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา การลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน การนำเสนอรายงานเป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสีย และผลกระทบที่มีได้ระวางไว้อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดี จะชื่นชม ภาคภูมิใจได้ในส่วนใด นำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของตน เป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำตักเตือน หรือ การกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพจะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ หน่วยงานการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ซึ่งมีองค์กรอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบ ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคมตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชนที่จะชี้แนะแนวทางการพัฒนาสังคม ให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมีอาชีพต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการ

เสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์กรอย่างหนึ่ง คือ ความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวาง และมองไกล ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับ มาใช้ในการพัฒนา และผู้ร่วมงาน การตื่นตัว การรับรู้ และการมีข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเหล่านี้ นอกจากเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว ยังนำมาซึ่งการยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงาน อันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ผู้บริหารมีอาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงาน ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เอง ของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติ จนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกระบายความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้สอดคล้อง สมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผลในอนาคต อย่างไรก็ตามการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นสิ่งประกันได้ว่า การเสี่ยงในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลง การที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

3) มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ)

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ “ผู้บริหารสถานศึกษา”

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และ

การเมืองอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไป

ตารางที่ 2.2 แสดงตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
(1) ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดี	(1) เกี่ยวข้องกับอบายมุขหรือเสพสิ่งเสพติดจนขาดสติหรือแสดงกิริยาไม่สุภาพเป็นที่น่ารังเกียจในสังคม
(2) ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ	(2) ประพฤติผิดทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ
(3) ส่งเสริมและพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	(3) ไม่พัฒนาความรู้ในวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร
(4) สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ	(4) ไม่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
(5) ส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยมีแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	(5) ไม่มีแผนหรือไม่ปฏิบัติงานตามแผนไม่มีการประเมินผลหรือไม่นำผลการประเมินมาจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตารางที่ 2.3 แสดงตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
(1) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ	(1) วิพากษ์หรือวิจารณ์องค์การหรือวิชาชีพจนทำให้เกิดความเสียหาย
(2) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ	(2) ดุหมั่น เหยียดหยาม ให้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ศาสตร์ในวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพ
(3) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้	(3) ประกอบการงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
(4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ชื่อสัตย์สุจริต ตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ	(4) ไม่ชื่อสัตย์สุจริต ไม่รับผิดชอบหรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือแบบแผนของทางราชการจนก่อให้เกิดความเสียหาย
(5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากร	(5) ละเลยเพิกเฉยหรือไม่ดำเนินการต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณ
(6) สนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครู การเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษา	(6) คัดลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน
(7) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และนำเสนอผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ	(7) บิดเบือนหลักวิชาการในการปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดความเสียหาย
(8) เข้าร่วม ส่งเสริม และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์	(8) ใช้ความรู้ทางวิชาการวิชาชีพหรืออาศัยองค์กรวิชาชีพแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจ แก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

7. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบโดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตารางที่ 2.4 แสดงตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
(1) ปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพโดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้รับบริการ	(1) ปฏิบัติงานมุ่งประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องไม่เป็นธรรมหรือมีลักษณะเลือกปฏิบัติ
(2) ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส	(2) เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับบริการในงานตามบทบาทหน้าที่
(3) บริหารงานโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	
(4) รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ	
(5) ให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง	
(6) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการด้วยการรับฟังความฟังความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร	
(7) ให้ศิษย์และผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ	

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตารางที่ 2.5 แสดงตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
(1) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	(1) นำเสนอแง่มุมทางลบต่อวิชาชีพข้อเสนอไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
(2) ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	(2) ปกปิดความรู้ ไม่ช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
(3) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา	(3) แนะนำในทางไม่ถูกต้องต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพจนทำให้เกิดผลเสียต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
(4) ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	(4) ไม่ให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ตนมีความถนัดแม้ได้รับการร้องขอ
(5) มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา	(5) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของตนเองเป็นหลัก ไม่ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
(6) ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	(6)ใช้อำนาจหน้าที่ปกป้องพวกพ้องของตนที่กระทำผิด โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นกับ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพหรือองค์กร
	(7) ยอมรับและชมเชยการกระทำของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่บกพร่องต่อหน้าที่หรือศีลธรรมอันดี
	(8) วิพากษ์ วิจาร์ณผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือแตกความสามัคคี

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้บริหารสถานศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพึงประพฤติ และละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตารางที่ 2.6 แสดงตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
(1) ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข	(1) ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาทั้งทางตรงหรือทางอ้อม
(2) ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการ หรือวิชาชีพแก่ชุมชน	(2) ไม่แสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา
(3) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	(3) ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม
(4) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญา ท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม	(4) ปฏิบัติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีตัวบ่งชี้จากคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งหมด 3 ด้าน ดังนี้ 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง 2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อผู้ร่วมงาน

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

กาญจนา สงณรงค์ (2558, น. 11) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง กระบวนการหรือวิธีหรือความสามารถที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้ในลักษณะการจูงใจเพื่อมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การปกครองบังคับบัญชา การ

ควบคุมดูแล การตัดสินใจ และการสร้างสัมพันธภาพกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ภารดี อนันต์นารี (2551,น.77) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ และสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้ในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ (2551, น. 23) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้นชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

ภานุพงศ์ ธนุสาร (2555, น. 17) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ความสามารถ ทักษะต่อบุคคลด้วยอิทธิพลหรือแรงบันดาลใจ ในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยใช้หลักการกระบวนการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้นในองค์กร

ศรวุฑ กางสำโรง (2559, น.19) สรุปความหมาย ภาวะผู้นำไว้ว่าคือ กระบวนการใช้อำนาจหรืออิทธิพลของบุคคลหนึ่งเพื่อให้บุคคลอื่นหรือสมาชิกยินยอมที่จะปฏิบัติตามโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกัน และกันให้ร่วมใจกันดำเนินการเพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุขฤทัย จันทรทรงกลด (2558, น.16) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลรวมของบุคลิกภาพ เช่น ลักษณะทางกาย ทางอารมณ์ ทางสังคมและมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

Resick, Hanges, Dickson and Mitchelson (2006, pp. 346-347 อ้างจาก หนูไกร มาเชค 2559,น.39) กล่าวว่า คุณลักษณะนิสัย(Character) และความซื่อตรง (Integrity) ของผู้นำจะเป็นรากฐานสำหรับบุคคลในการควบคุม ความเชื่อทางจริยธรรม (Ethical beliefs) คุณค่าทางจริยธรรม (Ethical values) และการตัดสินใจทางจริยธรรม (Ethical decisions) และภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับวิธีการกระทำที่เคารพต่อสิทธิ (Respects the rights) และศักดิ์ศรี (Dignity) ของคนอื่น ผู้ซึ่งมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะตัดสินใจโดยให้สังคมมีส่วนร่วมและใช้การโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Richards and Engle (1986, p. 206 อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณหาบุตร, 2556, น. 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การจุดประกายวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นมองเห็นพร้อมปลูกฝังเป็นค่านิยมและสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถส่งเสริมความมีประสิทธิภาพให้แก่องค์กร โดยสามารถควบคุมอำนาจการชักจูง และสร้างกำลังใจและแรงจูงใจของพนักงานเพื่อให้ปฏิบัติได้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้

2.2 บทบาทภาวะผู้นำ

ผู้นำมีบทบาทและหน้าที่หลายอย่าง มีความสำคัญต่อความสำเร็จของกลุ่มเป็นอย่างมาก ผู้นำที่มีคุณสมบัติที่ดีและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้เหมาะสม ย่อมพากลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องบทบาท หน้าที่ของผู้นำในการทำงานเป็นกลุ่มนั้น ได้มีผู้เสนอไว้แตกต่างกันไปบ้าง แต่ส่วนใหญ่จะคล้ายคลึงกันในสาระสำคัญ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2550, น.33) ได้กล่าวถึงบทบาทและภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาว่า สมรรถภาพของผู้บริหารเป็นดัชนีชี้ความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะผู้บริหารเป็นเสาหลักที่สำคัญอย่างยิ่งของหน่วยงาน

Krech, Crutchfield and Ballachey (1962, อ้างถึงใน วิเชียร วิทย์อุดม, 2550, น. 32-33) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำในการทำงานเป็นกลุ่มไว้กว้างๆ เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. หน้าที่หลัก ได้แก่ หน้าที่ทางด้านการบริหารงาน วางแผนงาน วางนโยบาย เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นตัวแทนของกลุ่มต่อบุคคลภายนอก เป็นผู้ให้รางวัลและลงโทษ เป็นผู้ประนีประนอม และตัดสิน และเป็นผู้ควบคุมความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

2. หน้าที่รอง ได้แก่ หน้าที่ทางด้านการเป็นตัวอย่างที่ดีแก่กลุ่ม เป็นตัวแทนรับผิดชอบ และเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม เป็นนักอุดมคติ เป็นบิดาของกลุ่ม เป็นผู้ให้คำปรึกษา และเป็นแพะรับบาปเมื่อมีการดำเนินงานผิดพลาด บทบาทหน้าที่ของผู้นำในการทำงานเป็นกลุ่ม โดยจำแนกออกเป็น 2 ประเภทหลักๆ คือ

2.1 บทบาทเกี่ยวกับการทำงาน (Task Function) ได้แก่ บทบาทของผู้นำในการที่จะนำกลุ่มให้สามารถทำงานตามที่กลุ่มต้องการ ให้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ มีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ทำความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการทำงานและช่วยให้ผู้ร่วมงานได้มีความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการทำงานตรงกัน

2.1.2 วางแผนงานและขั้นตอนในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน

2.1.3 แบ่งงานและมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม

2.1.4 กระตุ้นกลุ่มให้ริเริ่มความคิดใหม่ๆ

2.1.5 ให้ข้อมูลความคิดเห็นหรือแสวงหาข้อมูลความคิดเห็นที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

2.1.6 ช่วยให้กลุ่มมีความเข้าใจตรงกันในข้อมูลหรือประเด็นต่างๆ ที่จำเป็นต่อการบรรลุผลสำเร็จของงาน

2.1.7 ช่วยประสานความคิดข้อมูลของผู้ร่วมงานให้เกิดประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายของงาน

2.1.8 ช่วยขจัดปัญหาต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.1.9 ติดตามงาน ประเมินผลงาน สรุปผลงานเป็นระยะๆ และแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบ

2.1.10 ควบคุมมาตรฐานของผลงานของกลุ่ม

2.1.11 ประเมินผลงานเมื่องานสำเร็จและปรับปรุงงานเมื่อยังได้งานไม่เป็นที่พอใจของกลุ่ม

2.2 บทบาทเกี่ยวกับการรวมกลุ่ม (Maintenance Function) ได้แก่ บทบาทของผู้นำในการช่วยให้กลุ่มมีกำลังใจ มีความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจนสามารถทำงานได้สำเร็จ ไม่แตกแยกกันไปเสียก่อน มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 จัดระเบียบและควบคุมระเบียบของกลุ่ม เพื่อช่วยให้ทุกคนได้มีโอกาสทัดเทียมกันในการแสดงความคิดเห็นหรือการทำงาน ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปโดยเรียบร้อย ไม่ซุลงนุ่นวายนวาย ทำให้กลุ่มสามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น ไม่แตกแยกกันเป็นกลุ่มเล็กกลุ่มน้อย

2.2.2 ดูแลเอาใจใส่สมาชิกกลุ่ม ให้มีโอกาสดแสดงความคิดเห็น หรือแสดงความสามารถอย่างทั่วถึงเพื่อช่วยให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นคนที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อกลุ่ม เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความรักและความพอใจที่จะช่วยเหลือกลุ่มอย่างเต็มความสามารถ

2.2.3 รับฟังและพิจารณาความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มอย่างทั่วถึง การที่ผู้นำรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนและนำมาพิจารณา ไม่ละทิ้งไปเฉยๆ จะทำให้ผู้ที่เสนอความคิดเกิดความพอใจและมีความต้องการที่จะช่วยเหลือกลุ่มให้มากขึ้น

2.2.4 ช่วยทำความกระจ่างให้แก่กลุ่มในเรื่องของการสื่อความหมายในการทำงานทุกครั้งกลุ่มมักจะประสบปัญหาอันเนื่องมาจากความเข้าใจไม่ตรงกัน ซึ่งเป็นปัญหาของการสื่อความหมาย ความเข้าใจที่ไม่ตรงกันนี้อาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้ง เกิดความรู้สึกขุ่นข้องหมองใจอันอาจลุกลามใหญ่โต เกิดความแตกแยกในกลุ่มงานได้

2.2.5 สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรให้เกิดขึ้นในกลุ่ม บรรยากาศที่ดีเป็นมิตร เป็นกันเอง ไม่ต้องกลัวว่าจะถูกตัดสินและมองไปในทางที่ไม่ดี จะช่วยสร้างความรู้สึก

ปลอดภัย สามารถที่จะเสนอความคิดเห็นหรือทำงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ และมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับความรักจากกลุ่ม ทำให้เกิดความต้องการที่จะช่วยเหลือ กลุ่มให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2.2.6 ขจัดหรือลดความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม เพราะความขัดแย้งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้กลุ่มแตกแยก หากผู้นำไม่สามารถที่จะช่วยในเรื่องนี้ได้ พลังจากความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มจะถูกบั่นทอนให้ลดน้อยลง ประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มก็จะลดลง หรือบางครั้งอาจทำให้ไม่สามารถรวมกลุ่มกันทำงานต่อไปจนบรรลุผลสำเร็จได้

Hick (1975, p.307, อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณทาบุตร, 2556, น. 14) ได้ชี้ให้เห็นถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. หน้าที่ในการชี้ขาด (Arbitrating) ในการทำงานร่วมกันนั้น สมาชิกในกลุ่มมักมีความขัดแย้งกันอยู่เสมอในเรื่องต่างๆ ผู้นำมักจะต้องมีส่วนเข้าไปแก้ไขความขัดแย้งนั้น เพื่อให้ปัญหานั้นยุติหรือไม่ลุกลามต่อไป

2. หน้าที่ในการเสนอแนะ (Suggesting) การให้คำแนะนำหรือข้อเสนอแนะเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการทำงานร่วมกัน คำแนะนำของผู้นำย่อมเป็นแนวทางที่สร้างความมั่นใจในการก่อให้เกิดความรู้สึกแห่งความมีศักดิ์ศรีและความต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าการออกคำสั่ง การเสนอแนะถือว่าเป็นเครื่องมือที่ทรงอำนาจของผู้นำที่จะต้องบริหารระยะยาว

3. หน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์ (Supplying Objectives) ผู้นำจะต้องทำหน้าที่กำหนดวัตถุประสงค์ในหน่วยงาน แล้วชี้แจงวัตถุประสงค์เหล่านั้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าใจร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และนำมาซึ่งความสำเร็จ ผู้นำจะต้องคำนึงเสมอว่าวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นนั้นมีความเหมาะสมกับหน่วยงานและเป็นวัตถุประสงค์ที่สามารถดำเนินการได้

4. หน้าที่ในการเร่งเร้า (Catalyzing) ในการทำงานบางครั้งต้องมีแรง บางชนิดที่จะช่วยเสริมให้เกิดการปฏิบัติและมีการเคลื่อนไหวอยู่เสมอ โดยผู้นำทำหน้าที่คล้ายกับสารเร่งเร้า

5. หน้าที่ในการให้ความมั่นคง (Providing Security) ในหน่วยงานใดๆก็ตาม ความมั่นคงในหน้าที่การงานของบุคลากรแต่ละคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง ผู้นำจะต้องมีความพยายามที่จะทำให้หน่วยงานมีการพัฒนาและมีความก้าวหน้าอยู่เสมอ การไม่ทอดทิ้งผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา

6. หน้าที่ในการเป็นตัวแทน (Representing) ปกติผู้นำจะต้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนของหน่วยงาน จะต้องทำหน้าที่ทั้งหลายไม่ว่าการพูด การกระทำการแสดงออกในลักษณะต่างๆ โดยยึดเอาหน่วยงานเป็นหลัก

7. หน้าที่ในการให้กำลังใจ (Inspiring) ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความมีคุณค่าและความสำคัญในผลงานของผู้บังคับบัญชา รู้จักให้กำลังใจ จูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ อุทิศตน โดยมุ่งหวังความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

8. หน้าที่ในการยกย่องสรรเสริญ (Praising) ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้นำเห็นความสำคัญของตน ต้องการเห็นความพึงพอใจในผลงานที่ออกมาจากใจจริงของผู้บังคับบัญชาและต้องการคำสรรเสริญเยินยอในผลงานนั้น ฉะนั้นผู้นำจึงไม่ควรที่จะละเลยการแสดงออกหรือกล่าวสรรเสริญอย่างจริงใจในผลแห่งความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา

Nanus. B (1996,p 71-79, อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณทาบุตร, 2556, น. 15) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในปัจจุบันนี้ต้องสามารถนำผู้ตามและพาเขาไปในทิศทางใหม่ที่สร้างสรรค์และพัฒนาองค์กรและสังคมได้ในอนาคต ซึ่งผู้นำเหล่านี้จะต้องถูกคาดหวังให้มีบทบาทใน 4 ด้านคือ

1. เป็นผู้ชี้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (direction-setter) การกำหนดเป้าหมายขององค์กรจะช่วยชี้้นำการทำงานได้ดี การปฏิบัติงานมีทิศทาง ช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ดี บุคลากรเข้าใจในการทำงานผู้นำจะต้องมองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ เพื่อให้องค์กรได้พัฒนาทั้งต่อ การเปลี่ยนแปลงของโลกและสิ่งแวดล้อม เป้าหมายต้องไม่หยุดนิ่ง มีการปรับเปลี่ยนได้

2. ผู้นำในบทบาทตัวแทนขององค์กร (Spoken Person) การมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมจะช่วยให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคม ผู้นำต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลนอกองค์กร กล่าวที่จะตัดสินใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นของชุมชน นโยบายการปกครองต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรเป็นที่ยอมรับของสังคม การมีเครือข่ายจะช่วยให้บุคคลต่างๆ เข้ามาสนับสนุนการทำงานของตนในองค์กร ผู้นำต้องเรียนรู้และปรับตนเองให้เหมาะสม จะต้องมีความสม่ำเสมอและเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป

3. ผู้นำในบทบาทที่เปลี่ยนแปลง (Change agent) การเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้า ผู้นำควรรู้ถึงวิธีการเปลี่ยนแปลง แต่การเปลี่ยนแปลงต้องประกอบด้วยความมีเหตุผลและวิธีการที่จะเปลี่ยนแปลงโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ รวมทั้งความถูกต้องเหมาะสมด้วยและจะต้องคำนึงผู้ตามด้วย

4. ผู้นำเป็นผู้สั่งสอนหรือพี่เลี้ยง (Coach) การให้คำแนะนำ การสอนเป็นบทบาทหนึ่งของผู้นำที่จะต้องกระทำ เพื่อให้ผู้ตามได้เข้าใจและปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน การได้รับการบอกกล่าว การชี้แนะจะช่วยผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

ธีระ รุญเจริญ (2557,น.155) บทบาทของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้น ส่งเสริมให้การบริหารงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารประสบผลสำเร็จ ซึ่งบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการศึกษา โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

1. เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. เป็นผู้นำในการบริหาร ยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

3. เป็นผู้นำด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้
 4. เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ
 5. เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน
 6. เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน
 7. เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา เป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในการสร้างสรรค์
 8. เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลงมือทำและรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ
 9. เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
 10. เป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณ เพื่อ/สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพพร้อมกัน
- โดยสรุปจากแนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับประเภทและบทบาทหน้าที่ของผู้นำตามที่กล่าวข้างต้นนั้น อาจสรุปบทบาทภาวะผู้นำที่สำคัญ ได้เป็น 3 บทบาทสำคัญ คือ 1. บทบาทในฐานะผู้นำองค์กร 2. บทบาทในฐานะผู้ควบคุมงาน 3. บทบาทในฐานะผู้ประสานงาน

2.3 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อความสำเร็จของกลุ่มเป็นอย่างมาก ผู้นำที่มีพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่เหมาะสม ย่อมสร้างความเชื่อมั่นและนำพากลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารนั้น ได้มีผู้เสนอไว้แตกต่างกันไปบ้าง แต่ส่วนใหญ่จะคล้ายคลึงกันในสาระสำคัญ ดังนี้

Yukl (1998,p57-61 อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณทาบุตร, 2556, น. 18) ได้แบ่งแยกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 19 ด้านดังนี้

1. ความเน้นหนักในการปฏิบัติงาน (Performance Emphasis)
2. การมุ่งสัมพันธ์หรือความมีจิตอาทร (Consideration)
3. การเป็นแรงบันดาลใจ (Inspiration)
4. การชื่นชมและยกย่อง (Praise-Recognition)
5. การให้รางวัลตอบแทน (Structuring Reward Contingencies)
6. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Participation)
7. การมอบหมายหน้าที่ให้ดำเนินการอย่างมีอิสระ (Autonomy-Delegation)
8. การแสดงบทบาทอย่างชัดเจน (Role Clarification) ขอบเขตในการที่ผู้นำได้ให้รายละเอียดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามกฎหมายระเบียบและนโยบายที่ต้องรับรู้ ตลอดจนสิ่งที่ผู้นำคาดหวังในตัวเขา

9. การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) ขอบเขตในการที่ผู้นำเน้นความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่เฉพาะสำหรับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน

10. การฝึกสอนงาน (Training-Coaching) ขอบเขตในการที่ผู้นำกำหนดความต้องการของการฝึกงานสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาและจัดการฝึกสอนงานที่จำเป็นให้

11. การเผยแพร่ข่าวสาร (Information Dissemination) ขอบเขตในการที่ผู้นำให้ข่าวสารด้านการพัฒนาที่มีผลต่องาน รวมทั้งเหตุการณ์ต่างๆ ทั้งในและนอกองค์การ

12. การแก้ปัญหา (Problem Solving) ขอบเขตในการที่ผู้นำสามารถริเริ่มในการนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและตัดสินใจได้รวดเร็วกับปัญหาที่ต้องแก้ ทันที

13. การวางแผน (Planning) ขอบเขตในการที่ผู้นำวางแผนการทำงานที่ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

14. การประสานงาน (Coordinating) ขอบเขตในการที่ผู้นำประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถทำงานร่วมกัน โดเน้นความสำคัญของการประสานงาน

15. การอำนวยความสะดวกในการทำงาน (Work Facilitation) ขอบเขตในการที่ผู้นำได้อำนวยความสะดวกในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านต่างๆ เพื่อขจัดปัญหาในภาพแวดล้อมในการทำงาน

16. การเป็นตัวแทน (Representation) ขอบเขตในการที่ผู้นำสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นๆ และบุคคลสำคัญในองค์การสนับสนุนและปกป้องผลประโยชน์ของหน่วยงานตนเอง

17. การอำนวยความสะดวกในการสร้างปฏิสัมพันธ์ (Interaction Facilitation) ขอบเขตในการที่ผู้นำพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างมิตรภาพต่อกันทำงานร่วมกันแบ่งปันข่าวสารความคิด ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

18. การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ขอบเขตในการที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ปัญหาความขัดแย้ง ด้วยจิตใจที่สงบและช่วยขจัดความขัดแย้ง ความไม่เห็นพ้องต้องกัน

19. การวิพากษ์-ความมีวินัย (Criticism-Discipline) ขอบเขตในการที่ผู้นำวิพากษ์หรือสร้างวินัยให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานด้อยประสิทธิภาพ ไม่ปฏิบัติตามกฎ ไม่เชื่อฟังคำสั่ง เพื่อให้มีวินัย ผู้นำเรียกมาตักเตือน ตำหนิ หรือให้ออกจากงาน

Hoy & Miskel (1991,p 255อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณทาบุตร, 2556, น. 17) กล่าวว่าในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำก็คือ สถานการณ์เป็นผู้สร้างผู้นำปัจจัยในสถานการณ์ที่กำหนดความเป็นผู้นำ ได้แก่

1. สมบัติของโครงสร้างขององค์การ เช่น ขนาดขององค์การลำดับชั้นของการบังคับบัญชาภายในองค์การความเป็นพิธีการภายในองค์การ เป็นต้น

2. บรรยากาศขององค์การ เช่น บรรยากาศแบบเปิดเผยแบบร่วมมือร่วมใจ
บรรยากาศของกลุ่ม เป็นต้น

3. คุณลักษณะของบทบาทตามตำแหน่งแบบของภารกิจ ความยากง่ายของภารกิจ
กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

4. คุณลักษณะของบทบาท เช่น ความรู้ประสบการณ์ ความอดทนต่อความ
คลุมเครือ อำนาจ ความรับผิดชอบ เป็นต้น

โดยสรุปจากแนวคิดทฤษฎี พฤติกรรมภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออก
ตามบทบาทภาวะผู้นำที่กำหนดโดยสถานการณ์ ผู้นำที่มีความสามารถจะต้องมีความรู้ ไหวพริบ
ปฏิภาณที่ใช้ในการตัดสินใจและปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อ
สถานการณ์ความกดดันจากปัจจัยต่างๆ

2.4 คุณลักษณะของผู้นำ

คุณลักษณะของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญ เพราะมีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อให้
บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การได้องค์ประกอบ
สำคัญ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของกลุ่มเป็นอย่างมาก ในเรื่อง
คุณลักษณะของผู้นำนั้น ได้มีผู้เสนอไว้แตกต่างกันไปบ้าง แต่ส่วนใหญ่จะคล้ายคลึงกันในสาระสำคัญ
ดังนี้

ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ (2559, น. 10) ให้ความหมาย คุณลักษณะของ
ภาวะผู้นำ คือ ลักษณะความสามารถในการจูงใจและปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์การเข้าใจวงการของ
องค์การเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่
กำหนดไว้

Stogdill (1974, p5อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณทาบุตร, 2556, น. 19) ได้รวบรวม
ผลงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำโดยจำแนกเป็น 6 ด้าน คือ

1. ลักษณะทางกาย (Physical characteristics) การเป็นผู้มีสุขภาพ ร่างกายที่
สมบูรณ์ แข็งแรง มีความสง่างาม
2. ภูมิหลังทางสังคม (Social background) มีการศึกษาดีและสถานภาพทางสังคม
ที่ดี
3. สติปัญญา (Intelligence) สติปัญญาดี การตัดสินใจที่ดี มีความรู้และทักษะใน
การสื่อความหมายและคำพูด
4. บุคลิกภาพ (Personality) มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ มีจริยธรรมและความเชื่อมั่นในตนเอง

5. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-related characteristics) มีความปรารถนาที่จะทำให้ดีที่สุด มีความรับผิดชอบ มุ่งงานและไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค

6. ลักษณะทางสังคม(Social characteristics) ทักษะในการสร้างสัมพันธภาพและร่วมมือกับผู้อื่น เข้าสังคมได้ดี เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น การประสานงานที่ดี

DuBrin (1998,p335อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณทาบุตร, 2556, น. 19) กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์(Strategic Leadership) เป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูง คล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย (Path-goal Leadership) หรือภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ซึ่งเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าความคงที่มีองค์ประกอบของคุณลักษณะดังกล่าว คือ

1. มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (High-level cognitive activity)
2. สามารถนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ (Gathering multiple inputs to formulate strategy)
3. มีความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and creating a future)

4. มีวิธีคิดเชิงปฏิวัติ (เปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิง) (Revolutionary thinking)

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a vision)

Daft (1999,p334อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณทาบุตร, 2556, น. 19-20) ได้เสนอคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำที่ดีที่สุด มี 9 ประการ คือ

1. ความสามารถพิเศษ (Charisma) น่าศรัทธา น่านับถือ และน่าไว้วางใจ มีความสามารถในการที่จะเข้าใจความต้องการของผู้อื่น สามารถนำให้บุคคลอื่นสำนึกในจุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2. ให้ความสนใจและเอาใจใส่ในแต่ละบุคคล (Individual consideration) เป็นที่เลียงคอบชี้แนะ รับฟังเหตุผล สนับสนุนและช่วยเหลือผู้ที่มาปฏิบัติงานใหม่

3. กระตุ้นอย่างชาญฉลาด (Intellectual stimulation) ส่งเสริมให้ผู้อื่นคิดโดยใช้เหตุผลและใช้ข้อมูลประกอบสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นคิดแก้ปัญหาโดยใช้แนวทางใหม่ๆ

4. มีความกล้าหาญ(Courage) ยืนยันในความคิดและความเชื่อ ไม่กดดันให้ผู้อื่นมีความคิดเห็นสอดคล้องกับตนเอง

5. มีความเชื่อถือไว้วางใจได้ (Dependability) รักษาไว้ซึ่งข้อผูกพัน ยอมรับในความผิดพลาด สามารถทำงานได้อย่างอิสระ

6. มีความยืดหยุ่น (Flexibility) สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์

7. มีความซื่อสัตย์ (Integrity) ประพฤติเป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรมและจริยธรรม
8. มีความสามารถในการพิจารณาเหตุการณ์ (Judgment) ใช้ในการประเมิน วัตถุประสงค์จากหลายทางเลือกประกอบการนำข้อเท็จจริงมาพิจารณาอย่างมีเหตุผลและอย่างเป็นจริง นำประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการตัดสินใจในสภาพปัจจุบัน
9. ยอมรับนับถือผู้อื่น (Respect for others) ทั้งในความคิดเห็น แนวคิดและข้อเสนอแนะของบุคคลอื่นตามสถานภาพและตำแหน่ง

โดยสรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการ และผลงานการวิจัยข้างต้น คือ การมีคุณลักษณะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมาย โดยมีความสามารถและทักษะทางสังคม เป็นที่ยอมรับส่วนหนึ่งของสังคม ที่ช่วยให้การบริหารงานเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

2.5 ความหมายของจริยธรรม

กীরติ บุญเจือ (2551,น.3) ให้ความหมายของจริยธรรม หมายถึง ประมวลข้อธรรมที่ทำให้คน ๆ หนึ่งหรือคนประเภทหนึ่งเป็นคนดี ประมวลคุณธรรม อันพึงประพฤติปฏิบัติ

บุญมี แทนแก้ว (2552,น.45) ให้ความหมายของจริยธรรม หมายถึง ข้อที่ควรประพฤติหรือสิ่งที่บุคคลประพฤติแล้วไม่เกิด ความเดือดร้อนแก่ตนเองและสังคม

สุเทพ ปาลสาร (2555, น. 59) ให้ความหมายของจริยธรรม หมายถึง กฎเกณฑ์หรือแบบแผนของความประพฤติหรือประมวลความประพฤติที่ยึดถือปฏิบัติและเป็นสิ่งที่ดีงาม

สาโรช บัวศรี (2552, น. 267-268) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม ว่า จริยธรรม คือ ค่านิยม 2 ประเภทรวมกัน คือ 1. ค่านิยมประเภทที่พระศาสดาหรือพระผู้เป็นเจ้าของเจ้า กำหนดให้ เช่น ศีล หรือห้าข้อธรรมะต่าง ๆ 2.ค่านิยมประเภทที่สังคมกำหนดขึ้นเอง เช่น ประเพณี กฎหมาย วินัย จรรยาบรรณ เป็นต้น

Phillips และ Gully (2012, p. 16อ้างถึงใน กัญยมาศ ชูจีน,2559,น.23) ให้ความหมายของจริยธรรม หมายถึง มาตรฐานของพฤติกรรมที่เกี่ยวกับผู้คนที่ควรจะแสดงออกอย่างไรในสถานการณ์ที่แตกต่าง

โดยสรุป จริยธรรม หมายถึง หลักปฏิบัติที่เป็นแนวทางในการประพฤติตน เป็นมาตรฐานของความประพฤติที่ยอมรับของสังคม เพื่อให้ชีวิตพบเจอกับสิ่งที่ดีงาม

2.6 หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม

หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณธรรมที่น่าเสนอในที่นี้มีรายละเอียด ดังนี้

2.6.1. ทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบิร์ต (Kohlberg, 1964 อ้างจากวารสารสำนักงาน ก.พ) ทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นแนวทางความคิดที่มีต้นกำเนิดมาจาก เพียเจต์ (Piaget, 1896) และผู้ที่นำเอาแนวความคิดนี้มาพัฒนาอย่างกว้างขวางเป็น

ที่ยอมรับกันอย่างมาก คือ โคลเบอร์ก ซึ่งเขาได้ทำการศึกษาบุคคลต่างเชื้อชาติและวัฒนธรรมทั้งในทวีปยุโรป เอเชียและอเมริกา ผลการศึกษามนุษยชาติทำให้สามารถแบ่งระดับการพัฒนาการทางจิตใจและใช้เหตุผล ออกเป็น 3 ระดับ และแต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 ชั้น

1. ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Reconvention) เป็นระดับที่บุคคลยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง ในการตัดสินใจกระทำ การจะทำสิ่งใดมักคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับเป็นหลัก โดยมิได้คำนึงถึงว่าการ กระทำนั้นจะส่งผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร ระดับนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ชั้น

ชั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการถูกลงโทษ บุคคลที่มีการตัดสินใจ อยู่ในชั้น นี้จะตัดสินใจกระทำว่าดี-เลว ถูก-ไม่ถูก โดยพิจารณาที่ผลการกระทำว่าจะส่งผลกระทบต่อตนเองอย่างไร หลบหลีกการถูกลงโทษทางกายเพราะกลัวได้รับความเจ็บปวด ยอมทำตามคำสั่งผู้มีอำนาจทางกายเหนือตน ผู้ที่ใช้หลักการตัดสินใจชั้นนี้มักเป็นเด็กอายุ 2-7 ปี

ชั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล บุคคลที่มีการตัดสินใจอยู่ในชั้นนี้เป็นผู้ที่ถือว่าการ กระทำที่ถูกต้องคือ การกระทำที่สนองความต้องการของตนและทำให้คนเกิดความพอใจ การสัมพันธ์กับ ผู้อื่นเป็นไปในลักษณะแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การกระทำแบบดีมาดีตอบ ร้ายมาร้ายตอบ เข้าทำนอง“ตาต่อตา ฟันต่อฟัน” ผู้ใช้หลักการตัดสินใจชั้นนี้มักเป็นเด็กอายุ 7 - 10 ปี ผู้ใหญ่ที่ไม่มีเหตุผลเชิงจริยธรรม ชะงักชั้นนี้จะมีเหตุผลในการทำหรือไม่ ทำอะไร เช่น ทำแล้วไม่คุ้ม ทำหน้าที่ที่ต้องขอสิ่งตอบแทน มิฉะนั้น จะไม่ทำ

2. ระดับตามกฎเกณฑ์ (Convention) เป็นระดับที่บุคคลเรียนรู้ที่จะกระทำตามกฎเกณฑ์ ของกลุ่มย่อยของตน กระทำตามกฎหมายหรือกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ของศาสนา รู้จักที่จะเอาใจเขามาใส่ ใจเรา มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในสังคม ระดับนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ชั้น

ชั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ พฤติกรรมที่ดีตามที่คนของผู้อื่นใช้ หลักการตัดสินใจ ชั้นนี้ก็คือ การทำให้ผู้อื่นพอใจและยอมรับ ลักษณะที่เด่นก็คือ การคล้อยตามและส่วน ผู้ใหญ่ที่จริยธรรม หยุดชะงักในชั้นนี้จะเป็นผู้กระทำการใด ๆ โดยเห็นแก่พวกพ้อง เครือญาติและเพื่อนฝูงมากกว่าจะ ตัดสินใจกระทำสิ่งใดเพื่อส่วนรวม พยายามทำตนให้ผู้อื่นรักหรือมองเห็นว่าน่ารัก ผู้ใช้หลักชั้นนี้มักเป็นเด็ก อายุประมาณ 10 - 13 ปี

ชั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม ตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคม บุคคลจะเริ่ม มองเห็นความสำคัญของกฎเกณฑ์ระเบียบต่างๆ เห็นความสำคัญของการทำตามหน้าที่ ตน แสดงการ ยอมรับ เคารพในอำนาจและมุ่งรักษาไว้ซึ่งกฎเกณฑ์ทางสังคม ผู้มีหลักการ ตัดสินใจชั้นนี้ มักเป็นเด็กช่วง อายุ 13 - 16 ปีและผู้ใหญ่โดยทั่วไป หากจริยธรรมหยุดชะงักในชั้นนี้บุคคลจะกระทำการใด ๆ โดยอ้างกฎ ระเบียบ เป็นสำคัญ โดยไม่สนใจประโยชน์ส่วนรวม

3. ระดับเหนือกฎเกณฑ์(Post Convention) ในระดับนี้การตัดสินพฤติกรรมใดๆ เป็นไป ตามความคิดและเหตุผลของตนเอง แล้วตัดสินใจไปตามที่ตนคิดว่าเหมาะสม ระดับนี้แบ่ง ออกเป็น 2 ชั้น เช่นกัน

ชั้นที่ 5 หลักการทำตามคำมั่นสัญญา ชั้นนี้ยึดประโยชน์และความถูกต้องเพื่อ ประโยชน์ ส่วนรวมเป็นหลัก เป็นการกระทำที่เป็นไปตามข้อตกลงและยอมรับกันของผู้ที่มีจิตใจสูง โดยจะต้องนำเอา กฎเกณฑ์ของสังคม กฎหมาย ศาสนา และความคิดเห็นของบุคคลรอบด้านมาร่วม ในการพิจารณาความ เหมาะสมด้วยใจเป็นกลาง เข้าใจในสิทธิของตนและเคารพในสิทธิของผู้อื่น สามารถควบคุมตนเองได้ มีความภาคภูมิใจเมื่อทำดีและละอายใจตนเองเมื่อทำชั่ว ผู้มีการตัดสินใจ โดยใช้หลักนี้มักเป็นผู้ที่มีอายุ มากกว่า 16 ปีขึ้นไป

ชั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล มีลักษณะแสดงถึงความเป็นสากล นอกเหนือจาก กฎเกณฑ์ในสังคมของตน มีความยืดหยุ่นทางจริยธรรมเพื่อจุดมุ่งหมายอัน ปลายอัน เป็นอุดมคติที่ยิ่งใหญ่ มีหลักธรรมประจำใจของตนเอง มีความเกลียดกลัวความชั่ว เลื่อมใสศรัทธาใน ความดีงาม ยึดประโยชน์ ส่วนรวมเป็นหลัก ผู้มีหลักการตัดสินใจชั้นนี้ส่วนมาเป็นผู้ใหญ่ตอนกลาง

2.6.2 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมของดวงเดือน พันธุนาวิน (2539,น.87) ได้เสนอทฤษฎี ที่อธิบายความเกี่ยวข้องระหว่างลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมของบุคคลได้เป็นอย่างดี เป็นทฤษฎีที่ เสนอจิตลักษณะ 8 ประการ โดยแบ่งเป็นจิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการ ได้แก่ส่วนที่เป็นราก ส่วนที่เป็นลำต้น และส่วนที่เป็นดอกและผลของผลไม้

ส่วนแรก คือ ราก ประกอบด้วยรากหลัก 3 ราก ซึ่งแทนจิตลักษณะพื้นฐาน สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1. สุขภาพจิต หมายถึง ความวิตกกังวล ตื่นเต้น ไม่สบายใจของบุคคลอย่าง เหมาะสมกับ เหตุการณ์ 2. ความเฉลียวฉลาด หรือสติปัญญา หมายถึง การรู้การคิดในขั้นรูปธรรม หลายด้าน และการ คิดในขั้นนามธรรม และ 3. ประสบการณ์ทางสังคม หมายถึง การรู้จักเอาใจเขามา ใส่ใจเราความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ และสามารถ คาดหรือทำนายความรู้สึกของบุคคลอื่น จิต ลักษณะทั้ง 3 ประการนี้จะ เป็นจิตลักษณะพื้นฐานของจิต ลักษณะ 5 ตัวบนลำต้น และเป็นจิต ลักษณะพื้นฐานของพฤติกรรมของบุคคลในส่วนที่เป็นดอกและผลด้วย ดังนั้น บุคคลจะต้องมีจิต ลักษณะทั้ง 3 ประการนี้ในปริมาณสูงเหมาะสมตามวัย จึงจะทำให้จิตลักษณะอีก 5 ตัวบนลำต้นพัฒนา ได้อย่างดีและมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากด้วย

ส่วนที่สอง คือ ส่วนที่เป็นลำต้น อันเป็นผลจากจิตลักษณะพื้นฐานที่ราก ๓ ประการ ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ 1. ทศนคติค่านิยม และคุณธรรม ทศนคติ หมายถึงการเห็น ประโยชน์ – โทษของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจ ไม่พอใจต่อสิ่งนั้น และความพร้อมที่ จะมีพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น ส่วนคุณธรรม หมายถึง สิ่งที่ส่วนรวม เห็นว่าดีงาม ส่วนใหญ่แล้วมักเกี่ยวข้องกับ หลักทางศาสนา เช่น ความกตัญญูความเสียสละ ความซื่อสัตย์ เป็นต้น และค่านิยม หมายถึง สิ่ง

คนส่วนใหญ่เห็นว่าสำคัญ เช่น ค่านิยมที่จะศึกษาต่อในระดับสูง ค่านิยม ในการใช้สินค้าไทย ค่านิยม ในด้านการรักษาสุขภาพ เป็นต้น 2. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เจตนาของ การกระทำที่ทําเพื่อ ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัวหรือพวกพ้อง 3. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการ คาดการณ์ ไกลว่า สิ่งที่จะทําลงไปในปัจจุบัน จะส่งผลอย่างไร ในปริมาณเท่าใด ต่อใคร ตลอดจน ความสามารถในการอดได้สามารถอดเปรี้ยวไว้กินหวานได้ 4. ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความ เชื่อว่าผลที่ตนกำลัง ได้รับอยู่ เกิดจากการกระทำของตนเอง มิใช่เกิดจากโชคเคราะห์ความบังเอิญหรือ การควบคุมของคนอื่น เป็นความรู้สึกในทํานายได้ควบคุมได้ของบุคคล และ 5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมานะพยายามฝ่าฟันอุปสรรคในทําส่ง ใด สิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ

ส่วนที่สาม คือ ส่วนของดอกและผล เป็นส่วนของพฤติกรรมของคนดีและคน เก่ง ซึ่ง แสดงพฤติกรรมทําคำความดีละเว้นความชั่ว ซึ่งเป็นพฤติกรรมของคนดีและพฤติกรรมทํางานอย่าง ขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของคนเก่ง พฤติกรรมของ คนดีและเก่ง สามารถแบ่งเป็น 2 ส่วนด้วยกัน คือ ข้อหนึ่ง พฤติกรรมของคนดีประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่ 1) พฤติกรรมไม่เบียดเบียนตนเอง เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่เป็นการทําร้าย หรือ ทําลายตนเอง เช่น พฤติกรรมการดูแลสุขภาพของตนเอง พฤติกรรมการบริโภคสิ่งที่มีประโยชน์ ไม่ ดื่มเหล้า ไม่สูบบุหรี่ ไม่ติดยาเสพติด พฤติกรรมไม่เล่นการพนัน เป็นต้น และ ๒) พฤติกรรมไม่ เบียดเบียนผู้อื่น เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ทําร้าย ทําลาย หรือทำให้ผู้อื่น เดือดร้อน เช่น พฤติกรรมสุภาพบุรุษ ไม่ก้าวร้าว พฤติกรรมการขับชื้ออย่างมีมารยาท พฤติกรรมซื่อสัตย์ เป็นต้น

2.7 ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารสถานศึกษา

ทฤษฎีทางจริยธรรมมีความหลากหลาย ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพิจารณาหลัก คุณธรรมและจริยธรรม ทฤษฎีทางจริยธรรมเชิงจริยศาสตร์ ในแต่ละทฤษฎีจริยธรรมเชิงจริยศาสตร์มี สารสำคัญซึ่ง จำเริญรัตน์ เจือจันทร์ (2551, น.40-41, 48-49, 52, 56-6, 63, 70-71) ได้นำมาสรุป เป็นแนวทางเพื่อประยุกต์ใช้ และผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดทฤษฎีที่สามารถนำมาใช้กับการศึกษาวิจัยดังนี้

2.7.1 ทฤษฎีจริยศาสตร์ของอริสโตเติล หลักคำสอนที่เป็นทฤษฎีจริยศาสตร์ของอา ริสโตเติลมุ่งสอนทางสายกลาง การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารจำเป็นต้องดําเนินการบริหารจัดการมี ภาวะผู้นำโดยมีความเป็นกลาง เพราะการทำงานกับคนจำนวนมาก หากมีอคติความเอนเอียงเพราะ ความรัก ความหลง หรือความโกรธขึ้นแล้ว การบริหารจัดการจะไม่ประสบความสำเร็จ หากผู้หวัง ความดีสูงสุดจำเป็นต้องรักษาความเป็นกลาง ไม่เคร่งครัดเกินไปในการยึดหลักนิติศาสตร์ ได้แก่ หลักกฎหมาย กฎระเบียบ เป็นต้น ที่เคร่งครัดมากเกินไป จนกระทั่งทุกคนรู้สึกอึดอัดปฏิบัติตามไม่ได้ ทำให้เกิดผลเสียแก่วง การศึกษาทำนองเดียวกันหากบริหารจัดการมีความอ่อนโยนเพราะรัก เพราะ ความโลภ เพราะความโกรธทำให้การศึกษาของชาติเกิดผลเสียเช่นกัน การดําเนินการบริหารจัดการ ยึดหลักทางสายกลาง ยึดหลักรัฐศาสตร์ เช่นมีการแจกแจงงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทําย่างเหมาะสม

ใช้กระบวนการกลุ่มในการแก้ปัญหา หากมีปัญหาเกิดขึ้น ก็มีการวางแผน (Planning) ในการแก้ไข มีการบริหารจัดการองค์กร (Organization) ที่ดี เพราะผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมหรือมีภาวะผู้นำ (Leadership) ที่ดี ได้แก่ ความเป็นกลาง นอกจากนี้ยังต้องมีการตรวจสอบประเมิน (Controlling) เพื่อให้เห็นว่า กระบวนการกลุ่มยังมีจุดอ่อน จุดแข็ง ที่ยังมีปัญหา มีความโดดเด่น ที่จะต้องส่งเสริมให้โดดเด่นยิ่งขึ้น และแก้ไขพัฒนาปรับปรุง โดยวางแผนเป็นวัฏจักรการบริหารจัดการอีกครั้ง

2.7.2 ทฤษฎีอัตนิยม การบริหารสถานศึกษา บางครั้งก็อยู่ท่ามกลางความขัดแย้ง หรือความคิดเห็นของคนคนหนึ่งกับอีกคนหนึ่งหรือหลายคน ทั้งสองคนหรือกลุ่มคนมีความคิดเห็นไม่ตรงกันเพราะถือตนเองเป็นสำคัญ ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารซึ่งจะเป็นผู้เข้าไปแก้ปัญหาที่มีความคิดเห็นหรือเห็นแก่ตนเองซึ่งไม่ตรงกับความคิดเห็นของทั้งสองคนหรือกลุ่มคนเหล่านั้น ผู้บริหารจะบริหารอย่างไร เพื่อลดความขัดแย้งให้น้อยลงผู้บริหารในฐานะของคนจำนวนมาก หรือทำหน้าที่ประสานผลประโยชน์ของคนส่วนมากจะต้องตระหนักเสมอว่า แม้ว่าเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนก็ถือว่าเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมด้วย เพราะผู้บริหารเป็นตัวแทนของผู้ได้ประโยชน์ส่วนรวมได้แก่ ประชาชน ผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษาและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ การตัดสินใจโดยรักษาผลประโยชน์ของคนส่วนมาก เป็นการมุ่งตนเองและตนเองนั้นไปเกี่ยวข้องกับส่วนรวม

2.7.3 ทฤษฎีอรรถประโยชน์นิยมเชิงกระทำ ผู้บริหารที่ยึดงานหรือการทำงานซึ่งจะให้ผลลัพธ์แก่องค์กรหรือแก่มหาชนเป็นหลักก็จะเข้าหลักการที่ว่าการทำดี ย่อมได้ดี การกระทำที่ไม่ดี ย่อมได้รับผลที่ไม่ดีเช่นกัน หากนำทฤษฎีนี้ไปใช้ในลักษณะที่ว่าการทำงานทุกอย่างย่อมมีผล ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์หรือเป็นโทษแก่ ผู้ทำเสมอ ผู้บริหารควรนำหลักการนี้ไปใช้กับตนเองและผู้ร่วมงาน โดยยึดหลักการกระทำที่สานประโยชน์ นำไปสู่ความสุขหรือมหาสุข ซึ่งหมายถึงประโยชน์สุขของส่วนรวมเป็นประโยชน์สุขของสังคมหมู่มาทุกคนในสังคมก็จะได้รับประโยชน์ทั่วหน้ากัน

2.7.4 ทฤษฎีอรรถประโยชน์นิยมเชิงกฎระเบียบ ในฐานะที่เป็นผู้บริหารจำเป็นต้องยึดถือกฎระเบียบที่จะทำให้เกิด ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและนอกจากจะทำให้เกิดความคล่องตัวแล้ว จะต้องรักษาเกียรติยศชื่อเสียง มิให้เกิดความเสื่อมเสียนั้นมาสู่สังคมส่วนใหญ่นักด้วย อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการโดยอาศัย กฎระเบียบเป็นที่ตั้ง ย่อมเกิดผลดีแก่หน่วยงานแต่การอาศัยกฎระเบียบที่เคร่งครัดเกินไป ก็อาจเกิดผลเสียต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานด้วยการบริหารจัดการศึกษา หากดำเนินการตามหลักการทางสายกลางระหว่างหลักกฎหมายหรือกฎระเบียบและหลักการบริหารจัดการเพื่อให้สังคมเกิดความสุขที่เป็นหลักปรัชญาศาสตร์ การอาศัยหลักการทั้งสองประการอย่างสมดุลกันจะทำให้องค์กรนั้นเกิดความมั่นคงเกิดความสงบสุขอย่างถาวร

2.7.5 ทฤษฎีจริยธรรมของคานท์ Kant (1724-1804, อ้างถึงใน กัญมาส ชูจิน, 2559, น.29) การทำตามหน้าที่ถือว่าเป็นคำที่มีความสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง การทำหน้าที่เป็นภารกิจที่คนในสังคมมีต่อกัน มีความผูกพันกันและกัน ในฐานะผู้ทำหน้าที่และผู้รองรับการกระทำตามหน้าที่นั้น การนำทฤษฎีของคานท์ที่เน้นการทำตามหน้าที่มาประยุกต์กับการบริหาร การศึกษาจึงเป็นการนำมาประยุกต์ในลักษณะที่ผู้บริหารจะต้องทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้อื่นในสถานศึกษาหรือ สถาบันการศึกษา กล่าวคือหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องมีต่อครูอาจารย์ หน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องมีต่อ นักเรียน นักศึกษา มีต่อผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น ผู้ปกครอง หรือผู้ที่อยู่ในแวดวงการศึกษาอื่นๆ

คานท์กล่าวว่าจริยศาสตร์ประกอบด้วย 3 สาขาหลัก คือ 1. การกระทำสิ่งที่ถูกต้องเป็นสิ่งสากล (universalizability) เพื่อให้เห็นว่ากระทำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญตามหลักการของคานท์ เรามิได้ทำออกมาจากเหตุจูงใจเท่านั้น แต่เรา จะต้องทำอย่างถูกต้องอีกด้วย 2. จริยธรรมว่าด้วยการทำตามหน้าที่ (duty) การกระทำมีความสำคัญทาง จริยธรรม ถ้าเป็นการกระทำตามหน้าที่ การกระทำย่อมถูกต้องตามจริยธรรม 3. การให้ความเคารพตามหลักจริยธรรม (ethical respect) หลักการ เคารพตามแนวคิดของคานท์ 3 ประการ

1. เราควรจะปฏิบัติตามหลักความเป็นมนุษย์
2. การเคารพความคิดเห็นหรือความเข้าใจกันและกัน
3. ไม่ควรจะใช้หลักความเป็นมนุษย์เป็น สื่อกลางหรือเป็นสะพาน แต่จง

ปฏิบัติต่อประชาชนเป็นจุดหมายปลายทางสุดท้ายเหมือนกัน

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีจริยธรรมสำหรับผู้บริหารเป็นแนวทางที่นำมาประยุกต์ในการใช้ความรู้ไปเป็นทิศทางที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2.8 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

2.8.1 ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

เพ็ญศรี สมเรือน (2560, น.37) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นพฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตแสดงออกถึงความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ รวมถึงการแสดงออกถึงการตัดสินใจต่อปัญหาหรือการดำเนินงานด้วยความมีสติ จากจิตสำนึกของการมีคุณธรรม จริยธรรม

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, น.119) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในมุมมองของนักวิชาการตะวันตก ในการพัฒนาทฤษฎีจริยธรรมในยุคของ Plato ก่อนคริสตกาล ก่อนคริสตกาล ซึ่งคำว่า จริยธรรม มีรากศัพท์มาจากภาษากรีกคำว่า Ethos ซึ่งหมายถึงธรรมเนียม (Custom) ความประพฤติ (Conduct) หรือคุณลักษณะ (Character) ที่มีความสัมพันธ์กับ

ค่านิยม (Values) และศีลธรรม (Moral) ของบุคคล โดยสังคมเห็นว่าถูกกว่าดีว่าเหมาะสม ให้การยอมรับและ มีความเกี่ยวข้องกับ “หลักศีลธรรม” (Virtuousness) และการสร้างแรงจูงใจ

หนูไกร มาเชค (2559, น.42) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้านความประพฤติและการสื่อสาร อันจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดความศรัทธาจากผู้อื่น โดยมีพฤติกรรม ได้แก่ 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกความประพฤติ การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมถูกต้องตามจริยธรรมตามธรรมชาติ ประเพณี หรือแบบแผน หรือ มาตรฐานของสังคม

2.8.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ถึงควมมีจริยธรรมของผู้บริหาร อาจมีหลายด้านได้มีผู้เสนอไว้แตกต่างกันไปบ้าง แต่ส่วนใหญ่จะคล้ายคลึงกันในสาระสำคัญ ดังนี้

สุเทพ ปาลสาร (2555อ้างถึงในเพ็ญศรี สมเรือน น.42-44) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ทักษะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ ดังนี้

National Centre for Ethics in Health Care (2005) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม(Ethics leadership) ว่าเป็นความสำคัญที่จะปฏิบัติโดยทันทีด้วยการยกระดับคุณภาพทางจริยธรรมบนสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กร ผู้นำจะต้องแสดงบทบาทในการสร้างสรรค์ ดำรงไว้และเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำจะต้องแสดงบทบาทในการสร้างสรรค์ ดำรงไว้และเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของเขาด้วยวิธีการเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง การทำกิจกรรมการสนับสนุนและการชมเชยในสิ่งที่ดี ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมเชิงจริยธรรม คือ การนำไปสู่ปฏิบัติเชิงจริยธรรม และผลงานจริยธรรม ที่มีอยู่อย่างหลากหลายในองค์กร โดยภาวะผู้นำต้องคำนึงถึงหลักการต่อไปนี้

1. ความไว้วางใจ
2. มีความเคารพให้สิทธิผู้อื่น
3. การมีความเอื้ออาทรกัน
4. ความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำ
5. ความยุติธรรม
6. ความร่วมมือ
7. ความเป็นพลเมืองดี

Brown (2007) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ว่าเป็นบุคคลแห่งคุณธรรม (As moral persons) คือ เป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรม ที่มีอิทธิต่อผู้ตามที่มีจริยธรรมและไร้จริยธรรม โดยพฤติกรรมกรรมการประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรมและคุณลักษณะในตัวผู้นำนั้นจะต้องแสดงออกถึง

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

Karaköse (2007) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) โดยเห็นว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้จะทำให้ผู้นำได้รับความไว้วางใจ (Trust) ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องประพฤติปฏิบัติและมีคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ คือ

1. จะต้องคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงาน
2. มีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ มี
3. การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม
4. มีความไว้วางใจ
5. เป็นผู้มีความรับผิดชอบ
6. มีความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรี
7. มีความยุติธรรม
8. มีความเอื้ออาทรห่วงใย
9. ความเป็นพลเมืองดี

Berghofer (2008) ได้กล่าวถึงการปกครองในศตวรรษที่ 21 ว่าจะต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันมากขึ้น (Interdependence) ทั้งในแง่ของวัฒนธรรมและเศรษฐกิจที่จะถูกผสมผสานเข้ากันและกล่าวถึงองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าประกอบด้วย

1. การเป็นผู้มีความไว้วางใจ
2. การสื่อสารเชิงจริยธรรม
3. มีการสร้างสัมพันธ์เชื่อมต่อกัน
4. เห็นความสำคัญของคนอื่น
5. มีความอดทนอดกลั้น

6. การให้ความยุติธรรมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

Josephson (2009) แห่งสถาบันจริยธรรมโจเซฟสัน (The Josephson institute of ethics) กล่าวว่า เสาหลักคุณลักษณะ 6 ประการของการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (The six pillars of character) ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ความไว้วางใจ (Trust)
2. ความเคารพ (Respect)
3. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
4. ความยุติธรรม (Fairness)
5. ความเอื้ออาทร (Caring)
6. ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

คำพร กองเตย (2560 ,น.7) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความเคารพ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความซื่อสัตย์

1. องค์ประกอบด้านความไว้วางใจ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ
 - 1.1 ความซื่อตรง
 - 1.2 ความจงรักภักดี
 - 1.3 การให้เกียรติและเคารพตนเอง
2. องค์ประกอบด้านความยุติธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ
 - 2.1 การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ
 - 2.2 การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง
 - 2.3 การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง
3. องค์ประกอบด้านความเคารพ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ
 - 3.1 ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี
 - 3.2 ความสุภาพ
 - 3.3 การยอมรับผู้อื่น
4. องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ
 - 4.1 ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้
 - 4.2 การควบคุมตนเอง
 - 4.3 ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ

5. องค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ

5.1 การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง

5.2 ความโปร่งใสในการทำงาน

5.3 ความจริงใจกับผู้อื่น

5.4 การไม่เป็นคนคดโกง หลอกหลวง

สุธาสิณี แม้นญาติ (2554, น.10-11) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่ามีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจำนวน 11 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์กร 2) ความยุติธรรม 3) การดูแลเอาใจใส่ 4) การเสริมพลังอำนาจ 5) ความรับผิดชอบ 6) การสะท้อนคิด 7) วิสัยทัศน์ 8) ความซื่อสัตย์ 9) ความไว้วางใจ 10) การยึดหลักคุณธรรมและความดี 11) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.8.3 ลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ผู้นำเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินการอย่างมีจริยธรรม เนื่องจากผู้นำมีหน้าที่ในการตัดสินใจเป็นส่วนใหญ่ เพราะฉะนั้นผู้นำจึงมีโอกาสนำแนวคิดทางด้านจริยธรรมขึ้นในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูง จะเป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นๆ ในองค์กรยึดถือปฏิบัติตาม ซึ่งลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีนักทฤษฎีหลายท่านได้อธิบายไว้ดังนี้

Starratt's (1991, อ้างถึงใน สุธาสิณี แม้นญาติ, 2554, น. 25) กล่าวว่า จริยธรรมกับความยุติธรรมนำมาจากโรงเรียน ประมาณศตวรรษที่ 17 จากการค้นคว้าของ Hobbes และ Kant และนักวิชาการของโรงเรียน Rawls และ Kohlberg บอกว่าจริยธรรมมาจากสมัยของ Aristotle, Rousseau, Hegel, Marx and Dewey กล่าวว่า สมัยก่อนโรงเรียนคือศูนย์กลางของสังคม ที่ผู้คนมีปฏิสัมพันธ์กัน ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ต่อมา มีการสอนจริยธรรมให้บุคคลซึ่งสอดคล้องที่ถูกต้องให้เผยแพร่ออกไปสู่สังคม Starratt's ได้เสนอภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไว้ดังนี้ 1) การวิจารณ์ (critique) 2) ความยุติธรรม (justice) 3) ความเอื้ออาทร (care)

Brown and Trevino (2006, อ้างถึงใน สุธาสิณี แม้นญาติ, 2554, น. 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) จะต้องประกอบด้วยความซื่อตรง (integrity) และความไว้วางใจ (trust) นอกจากนี้แล้วจะต้องเป็นผู้ที่ตัดสินใจปัญหาโดยใช้ความยุติธรรม (fairness) และเสมอภาค (equal) ใส่ใจต่อผู้อื่น (caring) และมีความเป็นพลเมืองดี (citizenship) และเป็นผู้ที่มีจริยธรรมทั้งเรื่องส่วนตัวและในการทำงานมักจะสื่อสารกับผู้ตามในเรื่องจริยธรรม สร้างมาตรฐานของจริยธรรมที่ชัดเจนและมีการให้รางวัลหรือการลงโทษ เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้เกิดผล คือ ประสิทธิภาพของผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงานและการอุทิศตนเพื่องานของผู้ตาม และพวกเขาจะมีความเต็มใจที่จะรายงานถึงปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้บริหารทราบ

Moorhouse (2002 ,อ้างถึงในเศรษฐ์ คุณทาบุตร น.31-32) กล่าวว่า ลักษณะภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมซึ่งจำแนกไว้ 2 ด้าน คือ

1. คุณลักษณะด้านคุณธรรม ประกอบด้วย เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ เป็นผู้มีความประพฤติตามหลักศาสนาเป็นผู้เชื่อถือได้ตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีจริยธรรมสูงสร้างความเชื่อมั่นให้แก่โรงเรียน เป็นผู้มีความเป็นธรรมเป็นผู้ที่มีบุคลิกน่าเกรงขามเป็นผู้ที่ฟังพวาอาศัยได้ เป็นผู้ที่ยั้งโย สวัสดิภาพของเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้รู้จักเรียนรู้จากสิ่งผิดพลาด เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นบริการ เป็นผู้ไม่มีอคติ เป็นผู้เฉลียวฉลาด เป็นผู้ที่ไม่เสียสละเพื่อผู้อื่น เป็นผู้ซึ่งรักษาวินัย เป็นผู้ซึ่งรักษาความลับของเพื่อนร่วมงาน

2. คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย เป็นผู้ผู้นำโดย การเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้พัฒนาองค์การแห่งความไว้วางใจ เป็นผู้ที่มีความจริงใจ เป็นผู้รับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อการตัดสินใจ เป็นผู้สร้างทีมงานใช้คนให้ถูกกับงาน เป็นผู้สื่อสารที่ดี เป็นผู้ผู้นำ ที่ชัดเจน เป็นผู้คิดริเริ่มสร้างสรรค์วิสัยทัศน์เพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามได้เป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่บุคคลอื่นเพื่อความเจริญก้าวหน้าในด้านการดำเนินงาน เป็นผู้มีความรับผิดชอบ เป็นผู้มีความมุ่งมั่น เป็นผู้รู้จักในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ใช้คนให้ตรงกับงาน เป็นผู้รู้จักจัดระเบียบขององค์กรที่ดี เป็นผู้มองโลกในแง่ดี เป็นผู้ที่ย่อนน้อมถ่อมตน เป็นผู้ที่ยั้งตัดสินใจ เป็นผู้ที่มีจริยธรรมในการท างาน เป็นผู้ปฏิบัติตามกฎอย่างเคร่งครัด เป็นผู้รู้จักให้ความสำคัญเรื่องต่างๆก่อนตัดสินใจ เป็นผู้ที่ยั้งระตือรื้อร้น เป็นผู้รู้จักวิธีขอคำปรึกษาจากผู้อื่น เป็นผู้รู้จักลำดับความสำคัญของงาน เป็นผู้ใช้อำนาจให้เหมาะสม เป็นผู้รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นผู้กระตุนในการทำงาน

Resick, Hanges, Dickson and Mitchelson (2006, อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร, 2555, น. 64) กล่าวว่า คุณลักษณะนิสัย (character) และความซื่อตรง (integrity) ของผู้นำจะเป็นรากฐานสำหรับบุคคลในการควบคุมความเชื่อทางจริยธรรม (ethical beliefs) คุณค่าทางจริยธรรม (ethical values) และการตัดสินใจทางจริยธรรม (ethical decisions) และภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับวิธีการกระทำที่ยั้งเคารพต่อสิทธิ (respects the rights) และศักดิ์ศรี (dignity) ของคนอื่นผู้ซึ่งมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะตัดสินใจโดยให้สังคมมีส่วนร่วมและใช้การโน้มน้าวจูงใจให้ผู้อื่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

หนูไกร มาเชค (2559,น.234-236) ได้ศึกษาถึงแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และตัวบ่งชี้ที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้นำ เชิงจริยธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาเป็นหลักสูตร เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม เกิดเจตคติที่ดีต่อการเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นผู้มีภาวะผู้นำ เชิง

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดเนื้อหาในการฝึกอบรมและระยะเวลาการฝึกอบรม ซึ่งกำหนดไว้ 5 Module ใช้เวลา 31 วันดังนี้

Module 1 ความไว้วางใจ ประกอบไปด้วยหน่วยย่อย คือ ความซื่อสัตย์ ความซื่อตรง การรักษาสัญญา และความจงรักภักดี

Module 2 ความรับผิดชอบ ประกอบไปด้วย หน่วยย่อย คือ ความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และการควบคุมตนเอง

Module 3 ความเคารพ ประกอบไปด้วย หน่วยย่อย คือ ความสุภาพ ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี และการยอมรับผู้อื่น

Module 4 ความเป็นพลเมืองดี ประกอบไปด้วย หน่วยย่อย คือ พลเมืองดีเกี่ยวกับตนเองพลเมืองดีเกี่ยวกับหน้าที่พลเมือง และพลเมืองดีเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง

Module 5 ความยุติธรรม ประกอบไปด้วย หน่วยย่อย คือ การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

สุเทพ ปาลสาร. (2555,น.145) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการและงานวิจัย สรุปเป็นโมเดลสมมุติฐานเพื่อใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้โมเดลโครงสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ประกอบด้วยพฤติกรรมเฉพาะอย่างน้อย 5 ประการ คือ 1) การแสดงออกถึง ความไว้วางใจ (trust) 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ(responsibility) 3) การแสดงออกถึงความเคารพ (respect) 4) การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดี(citizenship) 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม (fairness)

1) โมเดลความไว้วางใจ (trust) ประกอบด้วยพฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ มีความซื่อตรง เป็นผู้รักษาสัญญาและมีความจงรักภักดี

2) โมเดลความรับผิดชอบ (responsibility) ประกอบด้วย พฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง

3) โมเดลความเคารพ (respect) ประกอบด้วยพฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ คำนึงถึงความมีเกียรติมีศักดิ์ศรีและให้การยอมรับผู้อื่น

4) โมเดลความเป็นพลเมืองดี (citizenship) ประกอบด้วย พฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่มีความเป็นพลเมืองดีเกี่ยวกับตนเอง ความเป็นพลเมืองดีเกี่ยวกับหน้าที่พลเมืองและความเป็นพลเมืองดีเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง

5) โมเดลความยุติธรรม (fairness) ประกอบด้วย พฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

อรรถนพ นิยมเดชา(2557,น.105) ได้ศึกษาการรับรู้บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง โดยมีการสื่อสารในองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ โดยศึกษาความสามารถในการเป็นตัวแปรสื่อของการสื่อสารในองค์กรระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การรับรู้บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5ด้านได้แก่ 1. ด้านความน่าไว้วางใจ เชื่อถือได้ 2. ด้านความยุติธรรม 3. ด้านความเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 4. ด้านการตั้งมาตรฐานเชิงจริยธรรม 5. ด้านการเป็นแบบอย่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

กล่าวโดยสรุป ลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะที่เหมาะสมของผู้นำที่มีแนวโน้มทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร รวมถึง การแสดงออกถึงความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์และความเป็นแบบอย่างที่ดี

ตารางที่ 2.8 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	National Centre for Ethics in Health Care	Brown and Trevino (2006)	Karaköse (2007)	Berghofer (2008)	Josephson (2009)	คำพร กองตย (2560)	ศุภาลินี แม้นัญญิตี (2554)	กันยมาศ ชูจัน (2559)	ความถี่
1	ความไว้วางใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		7
2	มีความเคารพให้สิทธิผู้อื่น	✓	✓	✓		✓	✓			5
3	การมีความเอื้ออาทรกัน	✓		✓		✓				3
4	ความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำ	✓		✓		✓	✓	✓	✓	6
5	ความยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		7
6	ความร่วมมือ	✓								1
7	มีความเป็นพลเมืองดี	✓	✓	✓		✓			✓	5
8	ซื่อสัตย์ ยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ		✓				✓	✓		3
9	การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงาน		✓	✓	✓					3
10	จะต้องคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงาน			✓						1

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

ข้อ	คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	National Centre for Ethics in Health Care	Brown and Trevino (2006)	Karaköse (2007)	Berghofer (2008)	Josephson (2009)	คำพร กองเตย (2560)	สุธาสิทธิ์ แม้นญาติ (2554)	กันยมาศ ชูจิ้น (2559)	ความถี่
11	มีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ			✓						1
12	การสื่อสารเชิงจริยธรรม				✓					1
13	เห็นความสำคัญของคนอื่น ความรักและศรัทธา ในวิชาชีพ				✓			✓		2
14	มีความอดทนอดกลั้น				✓					1
15	ความผูกพันต่อองค์กร						✓			1
16	เอาใจใส่						✓			1
17	การเสริมพลังอำนาจ						✓			1
18	การสะท้อนคิด						✓			1
19	วิสัยทัศน์						✓			1
20	มีวินัย							✓		1
21	ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	6

จากตารางที่ 2.8 ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตรงกันมากที่สุดโดยมีความถี่สูงสุด 5 ลำดับแรก เรียงตาม ได้แก่ ความไว้วางใจ มีความเคารพให้สิทธิผู้อื่น การมีความเอื้ออาทรกัน ความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำ ความยุติธรรม มีความเป็นพลเมืองดีและเป็นแบบอย่างที่ดี ซื่อสัตย์ การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงาน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน และเป็นทางเลือกศึกษาให้ตรงประเด็นที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต กล่าวโดยสรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความรับผิดชอบ 3) ความไว้วางใจ 4) ความซื่อสัตย์และ 5) ความเป็นแบบอย่างที่ดี

2.8.3 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังปรากฏในตารางที่ 2.8 ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 5 ตัวแปรดังกล่าว ดังนี้

1) ความยุติธรรม

เมื่อก้าวถึงความยุติธรรมนั้น มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

โสภณ รัตนาก (2526) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ความสุจริต ความเป็นธรรม ความชอบธรรม ความชอบด้วยกฎหมาย ความถูกต้องตามกฎหมาย สิทธิตามกฎหมาย การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนประเพณี และการปฏิบัติตามหน้าที่

ประสิทธิ์ โหมวิไลกุล (2540) กล่าวว่า สิ่งที่เราเรียกว่าความยุติธรรมสูงสุดที่ทุกคนแสวงหาขึ้นอยู่กับมาตรฐานทางด้านจิตใจของมนุษย์ผู้จะบันดาลให้มีกฎหมายและใช้กฎหมายนั้น อันจะก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่สังคม

อมร รักษาสัตย์ (2546) ได้อธิบายความหมายของยุติธรรมว่า ความยุติธรรมจะไม่เกิดขึ้นเมื่อเกิดความขัดแย้งกับหลักแห่งความเที่ยงธรรม ความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคหรือมีพฤติกรรมลาเอียง นอกจากนี้พฤติกรรมที่ฝ่าฝืนนโยบายและกระบวนการที่ใช้กันมานานเป็นที่รู้จักและยอมรับกันแล้วว่าถูกต้อง

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง แบ่งงาน มอบหมายงานให้บุคลากรตามความเหมาะสม รับฟังความคิดเห็น ข้อเท็จจริงของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน เข้าใจและยอมรับชี้แจงเหตุผลการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ ความรู้สึกของผู้อื่น และเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด

2) ความรับผิดชอบ

เมื่อกล่าวถึงความรับผิดชอบนั้น มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้
สุเทพ ปาลสาร (2555) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศและมีการควบคุมตนเอง

วิภา ทาโบนาณ (2542) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งสามารถวัดได้โดยใช้แบบพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและความรับผิดชอบต่อเพื่อน

สุภัก ไหวหากิจ (2543) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกถึงความใส่ใจที่จะกระทำหรือปฏิบัติกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย ทั้งที่เป็นของตนเองและของกลุ่มให้สำเร็จตรงต่อเวลาและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนด้วยตนเอง ทั้งที่อยู่ต่อหน้าและลับหลัง

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ปกป้องตนเองโดยยึดตามกฎระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัด มีความพยายามพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศและมีการควบคุมตนเอง ทบทวนและตรวจสอบตนเองอยู่เสมอ

3) ความไว้วางใจ

เมื่อกล่าวถึงความไว้วางใจ นั้น มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้
 เฉลิมชัย (2552) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจ คือ ความรู้สึกและการกระทำ (การแสดงออก) ของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่นและการสนับสนุนต่อบุคคล (ผู้บังคับบัญชา) และองค์กร

Rotter J.B. (1971, p. 443, อ้างถึงใน พิมภินันท์ ดารา, 2556, น. 7) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจไว้ว่า เป็นความคาดหวังต่อบุคคล เป็นที่น่าเชื่อถือทั้งด้านคำพูด การกระทำ คำมั่นสัญญา จากการเขียนหรือใช้ข้อความของบุคคลหรือ กลุ่มซึ่งจะสามารถทำให้เกิดความไว้วางใจ

Cook J. & Wall T. (1980, p. 39, อ้างถึงใน พิมภินันท์ ดารา, 2556, น. 7) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจไว้ว่า เป็นความเชื่อมั่นต่อเจตนาของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมทั้งความมั่นใจ ในความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันเกิดความตั้งใจที่จะทำสิ่งดีให้กัน ให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่างๆ ด้วยใจจริง และเกิดความภักดีต่อกัน มีความไว้วางใจ ความจริงใจให้กับบุคลากร เชื่อมมั่นในความสามารถทุกคน ส่งเสริมความสามัคคี การปฏิบัติงานร่วมกัน ปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร เอาใจใส่ดูแลบุคลากรและเป็นที่ปรึกษาปัญหาให้กับบุคลากร

4) ความซื่อสัตย์

เมื่อกล่าวถึงความซื่อสัตย์ นั้น มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้
 พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้นิยาม ความซื่อสัตย์ว่า หมายถึงประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง

อุไร บุญทน (2545 อ้างถึงใน วินัย ไมถึง, 2548) ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติอย่างเหมาะสม ตรงไปตรงมา ด้วยความเต็มใจและจริงใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

ดวงเด่น นุเรมรัมย์ (2552) กล่าไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจต่อตนเองและผู้อื่น

ปาริฉัตร สิ้นธวงศ์ (2553) ความซื่อสัตย์ หมายถึง การปฏิบัติตนทางกาย วาจาจิตใจ ที่ตรงไปตรงมา ไม่แสดงความคดโกง ไม่หลอกลวง ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ลั่นวาจาว่าจะทำงาน

สิ่งใดก็ตามที่จะทำให้สำเร็จเป็นอย่างดี ไม่กลับกลอก มีความจริงใจต่อทุกคน จนเป็นที่ไว้วางใจของคนทุกคน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย วาจา ใจทั้งต่อหน้าและลับหลังของผู้นำที่ปลอดความรู้สึกลำเอียง ไม่คดโกง ตรงไปตรงมาต่อผู้อื่นและตนเอง และเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ปลอดความรู้สึกลำเอียง เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงต่อบุคลากร ไม่เอาเปรียบบุคลากร

5) ความเป็นแบบอย่างที่ดี

เมื่อกล่าวถึงความเป็นแบบอย่างที่ดีนั้น มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา ได้ให้ความหมาย ความเป็นแบบอย่างที่ดีไว้ว่า การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

กันยมาส ซูจิน ได้ให้ความหมาย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนอุทิศสาคะ มุ่งมั่นและรับผิดชอบการยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มีความศรัทธาและปฏิบัติตนตามหลักศาสนา การยึดมั่นในหลักนิติธรรม การยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและวางตัวเป็นกลางทางการเมือง และการมีส่วนร่วมอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยและสิ่งแวดล้อม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีความอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ในทุกสถานการณ์ ใช้ชีวิตอย่างมีศีลธรรม ประพฤติตามจริยธรรมและขนบธรรมเนียมของศาสนาและสังคม ความประหยัด มัธยัสถ์ รวมทั้งกล้าคิดและกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับบุคคล

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงออก และพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความมีจริยธรรมของผู้บริหาร อาจมีหลายปัจจัยได้มีผู้เสนอไว้แตกต่างกันไปบ้าง แต่ส่วนใหญ่จะคล้ายคลึงกันในสาระสำคัญ ดังนี้

กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554, น. 30) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยใช้อิทธิพลในการนำนั้นไปในทางที่ถูกต้อง คำนี้ถึง

ผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมเป็นหลัก เป็นที่ได้รับการยอมรับว่ามีมาตรฐานทางด้าน จริยธรรม ซึ่งขึ้นอยู่กับความแตกต่างของแต่ละสังคมและวัฒนธรรม

สุเทพ ปาลสาร (2555, น. 65) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรม หรือการแสดงออกด้านความประพฤติการกระทำและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับ และศรัทธา ของผู้เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร พฤติกรรม ดังกล่าว ประกอบด้วย 1. การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2. การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3. การแสดงออกถึงความเคารพ 4. การแสดงออกถึงความ เป็นพลเมืองดี 5. การแสดงออกถึงความยุติธรรม

ภาณุพงศ์ ธนุสาร (2555, น. 35) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม เป็น สมบัติภาวะผู้นำประพฤติปฏิบัติ เป็นผู้มีศีลธรรม แบบอย่างที่ดีของผู้มีคุณธรรมแก่คนทั่วไป ควร มีทักษะเชิงเทคนิคและเชิงความรู้ความคิด โดยจะต้องมีความรู้เชิงวิชาชีพ ความสามารถในการบริหาร และการจัดการองค์กร มีความสามารถในการกำหนดนโยบายที่ดี มีทักษะในการมอบหมายงาน มี ทักษะในการเรียนรู้และเข้าใจความรู้สึกของผู้ตาม สร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ ที่ดีกับทีมงาน ในพหุองค์การไปสู่เป้าหมายและสังคมยอมรับ

Burn (1987, p55-58 อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณทาบุตร น.30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ จริยธรรม คือ ผู้นำที่ยกระดับความประพฤติของมนุษย์และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งสอง ฝ่ายให้สูงขึ้นและก่อให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่ายโดยที่ผู้นำตระหนักถึงความต้องการที่แท้จริง ของผู้ตาม อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิมทำให้ผู้ตาม เกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีการปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความ ต้องการอย่างแรงกล้าและเป็นความต้องการที่สูงกว่าเดิมตามระดับความต้องการของมาสโลว์ แล้วจึงดำเนินการ เปลี่ยนแปลงซึ่งจะทำให้ผู้ตามร่วมมือกันเคลื่อนไหวไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงและยังประโยชน์ทั้งแก่ผู้นำ และผู้ตาม

Sergiovanni (1992, อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณทาบุตร น.30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมเป็นภาวะผู้นำที่สามารถตอบสนองต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามธรรมชาติของมนุษย์ ตลอดจนตอบสนองต่อหน้าที่ และภาระงานซึ่งขึ้นอยู่กับผลประโยชน์เฉพาะบุคคล

Brown and Trevi (2006, p. 597 อ้างถึงใน กัญญา มาส ชูจิน, 2559, น.36) ให้ ความเห็นว่า ผู้นำทางจริยธรรม มีลักษณะซื่อสัตย์ ดูแลเอาใจใส่และยึดหลักจริยธรรม เป็นผู้ที่ดีที่ตัดสินใจ เป็นธรรมและสมคูล ผู้นำจริยธรรมจะสื่อสารบ่อยครั้งกับผู้ตามของพวกเขา มีการกำหนดมาตรฐาน ทางจริยธรรมที่ชัดเจนและ ใช้ผลตอบแทนและการลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติ ผู้นำจริยธรรมจะ แนะนำสั่งสอนและเป็น แบบอย่างที่ดีในเชิงรุกเพื่อจริยธรรม และได้นิยามคำศัพท์ของภาวะผู้นำทาง จริยธรรมเพื่อใช้ใน การวิจัยว่า หมายถึง การแสดงออกถึงการปฏิบัติที่เหมาะสม ผ่านการกระทำส่วน

บุคคลและ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการส่งเสริมการปฏิบัติดังกล่าวไปยังผู้ตามผ่านการสื่อสารแบบสองทาง การเสริมแรง และการตัดสินใจ

ตารางที่ 2.9 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554)	สุเทพ ปาลสาร (2555)	ภานุพงศ์ ธนุสาร (2555)	Burn	สุธาสินี แม้นญาติ (2554)	Brown and Trevi	ความถี่
1	ค่านึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมเป็นหลัก	✓						1
2	เป็นที่ได้รับการยอมรับ วัฒนธรรมองค์การ	✓		✓		✓	✓	3
3	การแสดงออกถึงความไว้วางใจ		✓	✓	✓			3
4	การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ		✓					1
5	การแสดงออกถึงความเคารพ		✓					1
6	การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดี		✓	✓				2
7	การแสดงออกถึงความยุติธรรม		✓	✓			✓	3
8	แรงจูงใจที่ดี แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน			✓	✓		✓	3
9	ความต้องการและการส่งเสริม		✓		✓			2
10	พฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามธรรมชาติของมนุษย์					✓		1
11	พฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามธรรมชาติของหน้าที่					✓		1
12	พฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามธรรมชาติของภาระงาน					✓		1

จากตารางที่ 2.9 ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตรงกันมากที่สุดโดยมีความถี่สูงสุด ได้แก่ เป็นที่ที่ได้รับการยอมรับ วัฒนธรรมองค์การ การแสดงออกถึงความไว้วางใจ ความเป็นพลเมืองดี แรงจูงใจที่ดี แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ความต้องการและการส่งเสริม ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน และเป็นการศึกษาให้ตรงประเด็นที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์มากที่สุด กล่าวโดยสรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม 2) การมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม 3) การได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม 4) การมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม 5) การมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี

3.1.1 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

จากการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารดังปรากฏในตารางที่ 2.8 ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารทั้ง 5 ตัวแปรดังกล่าว ดังนี้

1) การมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม

เมื่อก้าวถึงการมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรมนั้น มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ชุตินา รักษ์บางแหลม และคณะ (2559) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ประกอบด้วย คุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีจิตวิญญาณสาธารณะ 2) ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ 3) ความซื่อสัตย์/ยืนหยัด ความซื่อสัตย์ 4) ความมีศักดิ์ศรี/ปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรี 5) ความยุติธรรม 6) ความเที่ยงธรรม/การแสดงถึงความเที่ยงธรรม 7) ปฏิบัติตามกฎหมายและกฎหมาย 8) ยึดมั่นในคุณค่าที่ถูกต้อง 9) ปราศจากอคติ 10) ความจงรักภักดี 11) ความสามารถ 12) ความสม่ำเสมอ 13) กล้าตัดสินใจที่จะเสี่ยง 14) ความน่าเชื่อถือ 15) ความเคารพผู้อื่น 16) ความรับผิดชอบ 17) ความเอื้ออาทร 18) เป็นคนดีในสังคม 19) การบริการผู้อื่น 20) สรรสร้างความเป็นทีมงาน 21) เป็นแบบอย่างที่ดี 22) มีจริยธรรม คุณธรรม /ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม 23) มีความเพียรและความอดทน 24) ยึดหลักความถูกต้อง / ยึดมั่นในหลัก คุณธรรม 25) ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม 26) มีความโปร่งใส/ตรวจสอบได้ 27) ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ 28) การพิทักษ์สิทธิ ปกป้องสิทธิพื้นฐานของบุคคล 29) ความร่วมมือ 30) หลีกเลี่ยงการทำให้ผู้อื่นได้รับอันตราย 31) ไม่หลอก ลวงรักษาสัญญา 32) มีวินัยในตนเอง 33) เปิดเผย 34) เอาใจใส่และ 35) ยึดหลักคุณธรรม ความดี ความจริง

สุเมธ งามกนก (2564) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ที่จะช่วยให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ และตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และพิจารณานำไปปรับใช้ให้เหมาะกับภารกิจของผู้บริหาร เพื่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมอย่างแท้จริง

การมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม หมายถึง การมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับจริยธรรม ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับของสังคม และขยันหมั่นเพียร ควบคุมตนเองได้และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและบุคลากร

2) การมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม

เมื่อกล่าวถึงการมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม นั้น มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2542) ได้ให้ความหมาย ต้นแบบ ไว้ว่า เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นเป็นแบบฉบับ ใช้เป็นต้นเค้าสำหรับสร้างสิ่งอื่นให้มีลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน

ชไมพร เจริญครบุรี (2560) ได้กล่าวว่า บุคคลต้นแบบที่มีส่วนสำคัญในการเกิดกระบวนการสร้างความหมายใหม่บนประสบการณ์เดิมแล้ว ยังมีปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างให้เกิดกระบวนการ ดังกล่าว ซึ่งก็คือ การได้มีโอกาสได้พบปะ คบค้าสมาคม และพูดคุย (ปรโตโฆสะ) กับกัลยาณมิตร

การมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม หมายถึง การมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม หมายถึง การมีแบบอย่างที่ดีที่สามารถดำเนินรอยตามได้ทางด้านจริยธรรม ทั้งในการบริหารงานและการดำรงชีวิต ถ้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ประหยัด มีความอดทนต่อการรับฟังปัญหาและยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ เสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

3) การได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม

เมื่อกล่าวถึงการได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม นั้น มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2542) ได้ให้ความหมาย การส่งเสริม ไว้ว่า เกื้อหนุน ช่วยเหลือสนับสนุนให้ดีขึ้น

จิตรรา ทองเกิด (2542) กล่าวว่า กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เป็นกิจกรรมที่ฝึกให้รู้จักหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความเสียสละเพื่อส่วนรวม

การได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม หมายถึง การได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม หมายถึง การได้รับแรงเสริมทั้งทางกาย วาจา ใจ ในการส่งเสริมให้ปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับทางจริยธรรม มีความยุติธรรม ให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคต่อบุคลากร เอาใจใส่ มีแรงจูงใจยกย่องให้เกียรติ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร

4) การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม

เมื่อกล่าวถึงการมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม นั้น มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

นิตยา ชุณหวงศ์ (2548) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่บุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่งปฏิบัติเหมือนกัน เป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์กรนั้น

อนรรักษ์ วัฒนธรรมาวงศ์ (2555) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วัฒนธรรมที่อยู่ในองค์การที่เหมือนกับวัฒนธรรมในสังคมนั่นเอง ซึ่งประกอบไปด้วย ค่านิยม ความเชื่อ

สันนิษฐาน แนวความคิด ปทัสถาน สิ่งประดิษฐ์ และรูปแบบของพฤติกรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ และไม่สามารถสังเกตและเห็นพลังที่อยู่เบื้องหลังกิจกรรมขององค์กรต่างๆ

สุธาสินี แม้นญาติ (2554 น.256-257) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม เป็นวิธีการดำเนินชีวิตของสังคมเป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติและการแสดงออกซึ่งความรู้สึกร่วมกันคิดในสถานการณ์ต่างๆ ที่สมาชิกในสังคมเดียวกัน สามารถแก้ไขและซาบซึ้งร่วมกัน ประกอบด้วย จรรยาบรรณ การยึดหลักคุณธรรมการบังคับให้ปฏิบัติตาม ความรับผิดชอบต่อการกระทำ รางวัล และการดูแลเอาใจใส่

การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เน้นความมีจริยธรรม มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสั่งการที่ถูกต้องและมีเหตุผล รับผิดชอบต่อสิ่งที่ตัดสินใจ รวมทั้งมอบหมายงานได้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลากร

5) การมีบรรยากาศองค์กรทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี

เมื่อกล่าวถึงการมีบรรยากาศองค์กรทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี นั้น มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

กุลิศรา ภาณุชไพศาล (2557,น.18) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรไว้ว่า หมายถึง ลักษณะขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรที่แวดล้อมตัวผู้ปฏิบัติงานและก่อให้เกิดการรับรู้ ทางตรงและทางอ้อม เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันจะมีผลต่อ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน

สุธาสินี แม้นญาติ (2554 น.256-257) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรทางจริยธรรม เป็นคุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมขององค์กรโดยที่ผู้รับรู้ได้ปฏิบัติงาน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสาเหตุหรือส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยปทัสถานทางสังคม รูปแบบขององค์กรและความมั่นคงกับความไม่มั่นคงของสภาพแวดล้อม

การมีบรรยากาศองค์กรทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร วางตนได้เหมาะสม เป็นที่ไว้วางใจ ควบคุมอารมณ์ได้ สื่อสารอย่างตรงไปตรงมา พัฒนาทีมงาน รับฟังความคิดเห็น เป็นกันเอง ร่วมแก้ปัญหากับเพื่อนร่วมงาน

4. การจัดการศึกษาของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

4.1 สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

จากแผนพัฒนาจังหวัดภูเก็ต (พ.ศ. 2561 – 2565,น.30) ข้อมูลปี 2563 จังหวัดภูเก็ต สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภูเก็ต มีหน้าที่ในการปฏิบัติการกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน รวมทั้งประสานและบูรณาการการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและสังกัดอื่น

จากแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดภูเก็ต พ.ศ.2563-2565 (2563,น45) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดให้รัฐมียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งมีผลบังคับใช้กับส่วนราชการทุกหน่วยมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2590) คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศ ที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดภูเก็ต พ.ศ.2563-2565 (น 60 - 64) กล่าวถึงแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับ ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ โดยมีแนวทางในการพัฒนาคือพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

1 ข้อมูลด้านบุคลากร

1.1. จำนวนผู้บริหาร จำนวนครู และบุคลากรสายสนับสนุน ของโรงเรียนในสังกัด สพป. ภูเก็ต

ผู้บริหาร	จำนวน	51	คน
ครู	จำนวน	823	คน
บุคลากรสายสนับสนุน	จำนวน	87	คน
รวม	จำนวน	970	คน

อัตราส่วนครูต่อนักเรียน (สปป.ภูเก็ต 1:18)

1.2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต จำนวน 49 โรงเรียน แบ่งตามขนาดนักเรียน ดังนี้

ขนาดเล็ก (นักเรียน 1-120 คน)	จำนวน 8 โรงเรียน
ขนาดกลาง (นักเรียน 121-600 คน)	จำนวน 31 โรงเรียน
ขนาดใหญ่ (นักเรียน 601 -1500 คน)	จำนวน 9 โรงเรียน
ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1500 คน ขึ้นไป)	จำนวน 1 โรงเรียน
รวมทั้งหมด	49 โรงเรียน

4.2 การบริหารงานในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

การบริหารงานในโรงเรียนตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545,น.17) การกระจายอำนาจการบริหารไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาแบ่งเป็น 4 ฝ่าย คือ การจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.3 ยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต มีพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร คือ สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาระบบบริหาร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และการสร้างภาคีเครือข่ายเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทางการศึกษา เป้าประสงค์ หน่วยงานและสถานศึกษาพัฒนาระบบบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และการสร้างภาคีเครือข่ายเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 มีกลยุทธ์ ดังนี้

1. ส่งเสริมและพัฒนากำหนดเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ และให้บริการประชาชน
2. พัฒนาระบบฐานข้อมูล ด้านการศึกษาให้เป็นเอกภาพ เชื่อมโยงกันเป็นปัจจุบัน และทันต่อการใช้งาน
3. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน
4. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคม เกี่ยวกับแนวคิดการจัดการศึกษา 4.0 การขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ 4.0
5. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ที่บูรณาการเชื่อมโยงกับระบบการประเมินคุณภาพภายนอก

6. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา หรือการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว ชุมชน มูลนิธิวัด องค์กรเอกชน สถานประกอบ สถาบัน องค์กรต่าง ๆ ในสังคมให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

7. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล

8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีสมรรถนะสูง มีระบบบริการ ที่มีคุณภาพ ทันสมัย และได้มาตรฐาน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

หนูไกร มาเชค (2559) ได้ศึกษาถึงแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม และตัวบ่งชี้ที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้นำ เชิงจริยธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา ควรมี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเคารพ 4) ความเป็นพลเมืองดี และ 5) ความยุติธรรม

สุรัตน์ ไชยชมภู (2557) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความน่าไว้วางใจ ความยุติธรรมและความเอาใจใส่ ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของครู และนักเรียน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ศุภลักษณ์ สุพรรณปราการ (2555) ได้ศึกษาการพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบบุคคลเชิงจริยธรรม ได้แก่ ความเสียสละ ความอ่อนโยน และการเป็นแบบอย่างที่ดี และองค์ประกอบการจัดการเชิงจริยธรรม ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ ความสัมพันธ์เชิงจริยธรรม และการดูแลเอาใจใส่

เศรษฐ์ คุณทาบุตร (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตัวเอง และ 2) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดต่างกันในจังหวัดเลยมีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน โดยระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสูงกว่าของผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 3 ด้าน คือ 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง 2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน 3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน

รพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ (2552,น.26) ได้ศึกษา จริยธรรมของผู้บริหาร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อจริยธรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) บุคลิก ลักษณะนิสัยส่วนตัว 2) โครงสร้างขององค์กร และ3)วัฒนธรรมขององค์กร

สุธาสนี แม้นญาติ (2554) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกต พบว่า มีเพียงตัวแปรสังเกตความผูกพันต่อองค์การความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ที่มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ตัวแปรสังเกตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความซื่อสัตย์ รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์การและความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนตัวแปรสังเกตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิสัยทัศน์ ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยภาพรวม พบว่า ผู้ให้ข้อมูลรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า มีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย เมื่อพิจารณาโดยลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม รองลงมา คือ สถานการณ์และบรรยากาศองค์การทางจริยธรรม ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณลักษณะ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี

สลิลทิพย์ ชูชาติ (2556) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ครูผู้สอนมีความ คิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา อยู่ใน ระดับมากทุกด้าน จาแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการครองตน ตามหลักฆราวาสธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการครองคน ตามหลักพรหมวิหารธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการครองงาน ตามหลักอิทธิบาทธรรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน

ต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุเทพ ปาลสาร. (2555) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%

คำพร กองเตย (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมี 5 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความไว้วางใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1.1) ความซื่อตรง 1.2) ความจงรักภักดีและ 1.3) การให้เกียรติและเคารพตนเอง 2) ความยุติธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 2.1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ 2.2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ 2.3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง 3) ความเคารพมี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 3.1) ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี 3.2) ความสุภาพ และ 3.3) การยอมรับผู้อื่น 4) ความรับผิดชอบมี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 4.1) ความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ 4.2) การควบคุมตนเอง และ 4.3) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ 5) ความซื่อสัตย์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 5.1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง 5.2) ความโปร่งใสในการทำงาน 5.3) ความจริงใจกับผู้อื่น และ 5.4) การไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง

กฤษณะ เหลืองทอง (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณธรรม จริยธรรม มีความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเสียสละ มีบุคลิกภาพดี และวิสัยทัศน์ ส่วนคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหาร 4 และหลักธรรมาภิบาล

กันยมาส ชูจัน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : โมเดล สมการโครงสร้างกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับรางวัลครูสุุดดีปี พ.ศ. 2556 และ 2557 จำนวน 215คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือครูจากสถานศึกษานั้น ๆ เป็นผู้ตอบ

แบบสอบถาม จำนวน 860 คน ส่วนแบบสอบถามด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 215 คน พบว่า องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และความรับผิดชอบในวิชาชีพ ส่วนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครูนั้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรับผิดชอบในวิชาชีพ และความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยภายนอกองค์การที่ผู้บริหารสถานศึกษาตอบว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยภายนอก องค์การจำแนกรายด้าน พบว่า ได้รับการส่งเสริมจริยธรรมจากสถาบันทางสังคม การมีบุคคลต้นแบบและได้ ร่วมงานกับบุคคลที่มีจริยธรรมการได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ส่งเสริมจริยธรรมตามลำดับ และปัจจัยภายในองค์การจำแนกรายด้าน พบว่า การมีคุณลักษณะของตนเองที่เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรม และสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์การเน้นจริยธรรมตามลำดับ

เนาวรัตน์ รอดเพียร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร ครูและบุคลากรสายสนับสนุนของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 357 คน พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ คือ การให้บริการที่ดี ความเป็น แบบอย่างที่ดี ความน่าเชื่อถือ และการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ คือ พัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ สรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน และจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา และ ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากร 3) ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .648$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และ ความเป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร งานบุคลากรสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 68.30

ณัฐริดา นิพนธ์ (2562) ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนทั้งในภาพรวมและรายได้ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้านของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนมีค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากบทบาทในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผ่านโครงการต่างๆของโรงเรียน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การบูรณาการการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ และการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยแทรกในกิจวัตรประจำวัน ตามลำดับ

อชิรญา แยมทับ (2561) ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี พบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Weichun (2008) วิจัยเรื่องผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่ออัตลักษณ์ด้านคุณธรรมของ ผู้ตาม : บทบาทของสื่อกลางการเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจ (The Effect of Ethical Leadership on Follower Moral Identity: The Mediating Role of Psychological Empowerment) วัตถุประสงค์หลักของการศึกษาคั้งนี้ 1) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางจริยธรรมจะช่วยพัฒนาศีลธรรมหรืออัตลักษณ์ทางศีลธรรมของผู้ตาม 2) การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจกับพฤติกรรม ความเป็นผู้นำทางจริยธรรมและอัตลักษณ์ทางศีลธรรมของผู้ตามในคำอื่น ๆ ที่เราให้ความสนใจ ไม่ว่าจะการเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางจริยธรรมและอัตลักษณ์ทางศีลธรรมของผู้ตาม ระเบียบวิธีการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านทางอินเทอร์เน็ตจากบริษัททั่วประเทศสหรัฐอเมริกา ร้องขอไปจำนวน 1,100 บริษัท และมีผู้ตอบกลับมีความหลากหลายของตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 335 คน (ชาย 190 คน และผู้หญิง 145 คน) คิดเป็น 31.8% ผู้ตอบเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพวกเขาโดยใช้ระดับความเป็นผู้นำทางจริยธรรมและตนเองรายงานตัวตนทางศีลธรรมของพวกเขาเอง อายุเฉลี่ย 47.7 ปี (S.D. = 11.15) และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี (63%) ปฏิบัติงานด้านค้าส่ง (22%) ธนาคาร (13%) เทคโนโลยีสารสนเทศ (14%) และการผลิต (12%) ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจ และอัตลักษณ์ทางคุณธรรมของผู้ตาม

Kim and Brymer (2011) ได้ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการทำงานของผู้จัดการ และผลการปฏิบัติงานขององค์กรสามารถ พบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันทางจิตต่อองค์กรของผู้จัดการระดับกลาง อีกทั้งยังพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการระดับกลาง แต่ไม่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มระดับของความตั้งใจในการทำงาน นอกจากนี้ ผลจากการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการเพิ่มระดับของความตั้งใจในการทำงานของผู้จัดการระดับกลางที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทางโรงแรมอีกด้วย

Karianne (2010) ที่ศึกษาบุคลิกลักษณะของผู้นำที่เป็นปัจจัยสำคัญของพฤติกรรมของผู้นำเชิงจริยธรรม โดยศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งทำการศึกษา 2 ส่วน คือ 1) ผู้นำจะประเมินตนเองโดยใช้แบบวัดคุณลักษณะของผู้นำที่ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน 2) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมของผู้นำในเชิงจริยธรรม ผลการศึกษาในส่วนที่ 1 พบว่าการปฏิบัติตนตามทำนองครองธรรมเป็นคุณลักษณะที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมมากที่สุด และผลการศึกษาในส่วนที่ 2 พบว่า การปฏิบัติตนตามทำนองครองธรรมเป็นคุณลักษณะที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมมากที่สุดเช่นกัน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านความชัดเจนในบทบาทของผู้นำ ในการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และความยุติธรรม ที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ได้นำเสนอตามลำดับแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีหลายด้าน ประกอบด้วย การมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม การมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม การได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม และการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี และส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในหลายด้าน ได้แก่ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์และความเป็นแบบอย่างที่ดี ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลปัจจัยส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ซึ่งได้นำเสนอไว้ตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต จำนวน 832 คน ปีการศึกษา 2564 จาก 49 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ตจำนวน 274 คน ได้มาโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 42-43) โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ ตามขนาดสถานศึกษา (Stratified Random Sampling) เทียบตามสัดส่วน

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	ประชากรทั้งหมด	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	121	38
ขนาดกลาง	341	115
ขนาดใหญ่	263	91
ขนาดใหญ่พิเศษ	98	30
รวม	823	274

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นครอบคลุมประกอบด้วยข้อคำถามจำแนกตามตัวแปรย่อย 5 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

ประกอบด้วย 5 ปัจจัย

- | | |
|---|--------------|
| 1. การมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. การมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม | จำนวน 7 ข้อ |
| 3. การได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. การมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. การมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี | จำนวน 10 ข้อ |

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- | | |
|---|---|
| 5 | หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีปัจจัยระดับนั้นมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีปัจจัยระดับนั้นมาก |
| 3 | หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีปัจจัยระดับนั้นปานกลาง |
| 2 | หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีปัจจัยระดับนั้นน้อย |
| 1 | หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีปัจจัยระดับนั้นน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของ Likert ประกอบด้วยข้อคำถามจำแนกตามตัวแปรย่อย 5 ด้าน จำนวน 34 ข้อ ดังนี้

- | | |
|-----------------|--------------|
| 1.ความซื่อสัตย์ | จำนวน 13 ข้อ |
| 2.ความมีวินัย | จำนวน 5 ข้อ |
| 3.ความรับผิดชอบ | จำนวน 7 ข้อ |
| 4.ความยุติธรรม | จำนวน 5 ข้อ |

5.ความเป็นแบบอย่างที่ดี จำนวน 4 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- | | |
|---|---|
| 5 | หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ระดับมาก |
| 3 | หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ระดับน้อยที่สุด |

2.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือสำหรับการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาวรรณกรรม แนวคิดหลักการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือ

2.2.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

2.2.3 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบลักษณะแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2.2.4 พัฒนาแบบสอบถามเพื่อการวิจัยตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระและขอบเขตของงานวิจัยและจัดทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยโดยเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ

2.2.5 นำแบบสอบถามฉบับร่างทั้ง 3 ตอนไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำมาปรับปรุง และแก้ไขตามคำแนะนำ จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน แล้วนำมาปรับปรุงเพื่อความเหมาะสมรวมทั้งคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective: IOC) ได้ค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่า ระหว่าง 0.60 - 1.00

2.2.6 นำผลการวิเคราะห์ข้อคำถามจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแบบสอบถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้เห็นชอบในการดำเนินการก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) ในขั้นต่อไป

2.2.7 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยกลุ่มตัวอย่างในการทดลอง คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธี

ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เท่ากับ 0.953 และตอนที่ 3 เท่ากับ 0.957

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับจริงสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 274 คน ผ่าน Google Form

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

3.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมทั้งแบบสอบถามส่งไปยังสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นตัวอย่างในการศึกษา โดยกำหนดวัน เวลา การวิจัยนี้ ใช้วิธีการส่งแบบสอบถาม ผ่าน Google Form ไปยังครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต พร้อมติดตามการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ตามระยะเวลาที่กำหนด

3.3 รวบรวมข้อมูล ผ่าน Google Form ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ได้รับ 274 ชุด

3.4 นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับจากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

4.1 นำข้อมูลที่ได้รับ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับและทำการลงรหัส เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

4.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา และขนาดของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2.2 ข้อมูลระดับปัจจัยที่ส่งผลกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังมีรายละเอียด ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย		การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีปัจจัยในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีปัจจัยในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีปัจจัยในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีปัจจัยในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีปัจจัยในระดับน้อยที่สุด

4.2.3 ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังมีรายละเอียด ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย		การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในระดับน้อยที่สุด

4.2.4 วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) (r)

4.2.5 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาคือข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต

ตอนที่ 3 ผลการความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=274)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	7	2.55
1-5 ปี	50	18.25
6-10 ปี	69	25.18
11-15 ปี	60	21.90
16-20 ปี	60	21.90
มากกว่า 20 ปี	28	10.22
รวม	274	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n=274)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (1-120 คน)	38	13.87
ขนาดกลาง (121-600 คน)	115	41.97
ขนาดใหญ่ (601-1,500 คน)	91	33.21
ขนาดใหญ่พิเศษ (1,501 คนขึ้นไป)	30	10.95
รวม	274	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอนมี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มากที่สุด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 25.18 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง (121-600 คน) จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 41.97

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต

ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1.การมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม 2. การมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม 3. การได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม 4.การมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม และ5. การมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต
โดยภาพรวม

(n = 274)

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	การมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม	4.17	0.48	มาก
2.	การมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม	4.14	0.54	มาก
3.	การได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม	4.15	0.54	มาก
4.	การมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม	4.14	0.52	มาก
5.	การมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี	4.14	0.55	มาก
รวมเฉลี่ย		4.14	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.14, SD=0.63$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม ($\bar{X}= 4.17, SD=0.48$) การมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม ($\bar{X}= 4.14, SD=0.54$) การได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม ($\bar{X}= 4.14, SD=0.54$) การมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม ($\bar{X}= 4.14, SD=0.52$) การมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี ($\bar{X}= 4.13, SD=0.55$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม

(n = 274)

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ผู้บริหารมีวินัย ปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับของสังคม	4.15	0.54	มาก
2.	ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน อดทนจนเกิดผลสำเร็จ	4.18	0.52	มาก
3.	ผู้บริหารมีสติสัมปชัญญะ ในการควบคุมตนเอง	4.17	0.54	มาก
4.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อตนเองและบุคลากร	4.19	0.58	มาก
รวมเฉลี่ย		4.17	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17, SD=0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน พบว่า ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อตนเองและบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.19, SD=0.58$) และผู้บริหารมีวินัย ปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับของสังคม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.15, SD=0.54$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม

(n = 274)

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ผู้บริหารมีความอดทนต่อการรับฟังปัญหาและยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์	4.08	0.69	มาก
2.	ผู้บริหารใช้ชีวิตอย่างพอเพียง	4.29	0.61	มาก
3.	ผู้บริหารมีความประหยัด รู้จักใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่าสูงสุด	4.18	0.63	มาก
4.	ผู้บริหารมีความกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับบุคคล	4.11	0.65	มาก
5.	ผู้บริหารเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.10	0.66	มาก
6.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	4.09	0.63	มาก
7.	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี เหมาะสมกับกาลเทศะ	4.15	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย		4.14	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, $SD=0.64$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ($\bar{X} = 4.29$, $SD=0.61$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารมีความอดทนต่อการรับฟังปัญหาและยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ ($\bar{X} = 4.08$, $SD=0.69$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม

(n = 274)

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ผู้บริหารมีความยุติธรรม ให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคต่อบุคลากร	4.07	0.65	มาก
2.	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร	4.30	0.60	มาก
3.	ผู้บริหารเอาใจใส่บุคลากร	4.17	0.63	มาก
4.	ผู้บริหารพูดจูงใจบุคลากรได้ดี	4.12	0.63	มาก
5.	ผู้บริหารยกย่องและให้เกียรติบุคลากร	4.06	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย		4.17	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.17, SD=0.63$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ($\bar{X}= 4.30, SD=0.60$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารยกย่องและให้เกียรติบุคลากร ($\bar{X}= 4.06, SD=0.61$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม

(n = 274)

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากร	4.09	0.63	มาก
2.	ผู้บริหารการตัดสินใจสั่งการที่ถูกต้องและมีเหตุผล	4.26	0.58	มาก
3.	ผู้บริหารรับผิดชอบสิ่งที่ตัดสินใจไปแล้ว	4.13	0.61	มาก
4.	ผู้บริหารมอบหมายงานได้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร	4.08	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย		4.12	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.12, SD=0.62$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารการตัดสินใจสั่งการที่ถูกต้องและมีเหตุผล ($\bar{X}= 4.26, SD=0.58$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารมอบหมายงานได้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร ($\bar{X}= 4.08, SD=0.64$) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี (n = 274)

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ผู้บริหารเป็นที่ไว้วางใจของบุคลากร	4.09	0.63	มาก
2.	ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ได้ทุกสถานการณ์	4.24	0.61	มาก
3.	ผู้บริหารสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา	4.15	0.64	มาก
4.	ผู้บริหารมีการพัฒนาทีมงานได้ดี	4.10	0.66	มาก
5.	ผู้บริหารวางตนได้เหมาะสมทุกสถานการณ์	4.11	0.65	มาก
6.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.11	0.64	มาก
7.	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	4.16	0.65	มาก
8.	ผู้บริหารเน้นความร่วมมือมากกว่าการบังคับ	4.14	0.68	มาก
9.	ผู้บริหารร่วมแก้ปัญหา กับเพื่อนร่วมงาน	4.15	0.67	มาก
10.	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน	4.09	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย		4.14	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.14, SD = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ได้ทุกสถานการณ์ (\bar{X} = 4.24, SD = 0.61) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารเป็นที่ไว้วางใจของบุคลากร (\bar{X} = 4.09, SD = 0.63) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความมีวินัย 3) ความรับผิดชอบ 4) ความยุติธรรม และความเป็นแบบอย่างที่ดี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมปรากฏผลดังตารางที่ 4.8 - 4.13

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต โดยภาพรวม

(n = 274)

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ความยุติธรรม	4.05	0.54	มาก
2.	ความรับผิดชอบ	4.14	0.53	มาก
3.	ความไว้วางใจ	4.09	0.54	มาก
4.	ความซื่อสัตย์	4.05	0.56	มาก
5.	ความเป็นแบบอย่างที่ดี	4.13	0.56	มาก
รวมเฉลี่ย		4.08	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.08, SD = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความรับผิดชอบ (\bar{X} = 4.14, SD = 0.53) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความยุติธรรม (\bar{X} = 4.05, SD = 0.54) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต ด้านความยุติธรรม

(n = 274)

รายการ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	4.01	0.67	มาก
2. ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรตามความเหมาะสม	4.21	0.67	มาก
3. ผู้บริหารแบ่งงานให้บุคลากรอย่างเป็นธรรม	4.12	0.66	มาก
4. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน	4.03	0.66	มาก
5. ผู้บริหารรับฟังข้อเท็จจริงจากบุคลากรทุกคน	4.04	0.66	มาก
6. ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากร	4.03	0.64	มาก
7. ผู้บริหารตัดสินใจโดยเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด	4.03	0.64	มาก
8. ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้เหตุผลและความถูกต้อง	4.04	0.65	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

(n = 274)

รายการ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
9. ผู้บริหารชี้แจงเหตุผลใจการตัดสินใจให้บุคลากรทราบทุกครั้ง	4.04	0.67	มาก
10. ผู้บริหารตัดสินใจโดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร	4.06	0.63	มาก
11. ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น	3.99	0.63	ปานกลาง
12. ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดกับองค์กรเป็นหลัก	4.07	0.62	มาก
13. ผู้บริหารแก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างมีระบบ	4.05	0.63	มาก
รวมเฉลี่ย	4.05	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05, SD=0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรตามความเหมาะสม ($\bar{X}=4.21, SD=0.67$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X}=4.01, SD=0.67$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านความรับผิดชอบ

(n = 274)

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ	4.05	0.60	มาก
2.	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยยึดตามกฎระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัด	4.30	0.60	มาก
3.	ผู้บริหารทบทวนและตรวจสอบตนเองอยู่เสมอ	4.10	0.68	มาก
4.	ผู้บริหารปกป้องตนเองในการปฏิบัติงาน	4.15	0.65	มาก
5.	ผู้บริหารมีความพยายามในการพัฒนาตนเองเสมอ	4.11	0.64	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.14	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.14, SD=0.64$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยยึดตามกฎระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัด ($\bar{X}= 4.30, SD=0.60$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ($\bar{X}= 4.05, SD=0.60$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ท ด้านความไว้วางใจ (n = 274)

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ผู้บริหารมีความจริงใจให้กับบุคลากรทุกคน	4.06	0.63	มาก
2.	ผู้บริหารมีความไว้วางใจในบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	4.07	0.60	มาก
3.	ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรทุกคน	4.21	0.63	มาก
4.	ผู้บริหารส่งเสริมความสามัคคีให้กับบุคลากร	4.16	0.64	มาก
5.	ผู้บริหารส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันให้กับบุคลากร	4.08	0.65	มาก
6.	ผู้บริหารส่งเสริมและสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร	4.04	0.68	มาก
7.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตั้งใจที่จะทำสิ่งดีให้กัน	4.03	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย		4.09	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.09, SD=0.65$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรทุกคน ($\bar{X}= 4.21, SD=0.63$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตั้งใจที่จะทำสิ่งดีให้กัน ($\bar{X}= 4.03, SD=0.69$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี ด้านความซื่อสัตย์
(n = 274)

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	4.06	0.65	มาก
2.	ผู้บริหารไม่เอาเปรียบบุคลากร	4.11	0.64	มาก
3.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส	4.03	0.65	มาก
4.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรโดยเจตนาบริสุทธิ์	4.02	0.66	มาก
5.	ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงต่อบุคลากร	4.05	0.65	มาก
รวมเฉลี่ย		4.05	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.05, SD=0.65$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารไม่เอาเปรียบบุคลากร ($\bar{X}= 4.11, SD=0.64$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรโดยเจตนาบริสุทธิ์ ($\bar{X}= 4.02, SD=0.66$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี ด้านความเป็น
แบบอย่างที่ดี
(n = 274)

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ผู้บริหารมีความอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ในทุก สถานการณ์	4.29	0.63	มาก
2.	ผู้บริหารใช้ชีวิตอย่างมีศีลธรรม ประพฤติตามจริยธรรม และขนบธรรมเนียมของศาสนาและสังคม	4.12	0.68	มาก
3.	ผู้บริหารมีความประหยัด มัธยัสถ์ ใช้ทรัพยากรให้เกิด ประโยชน์อย่างคุ้มค่าสูงสุด	4.11	0.67	มาก
4.	ผู้บริหารมีความกล้าคิดและกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง และ เหมาะสมกับบุคคล	4.03	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย		4.14	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14, SD=0.67$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ในทุกสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.29, SD=0.63$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารมีความกล้าคิดและกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับบุคคล ($\bar{X} = 4.03, SD=0.66$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ดังนี้

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม(X)	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Y)
การมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม (X_1)	0.686**
การมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม (X_2)	0.786**
การได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม (X_3)	0.808**
การมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม (X_4)	0.794**
การมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี (X_5)	0.855**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ได้แก่ การมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม (X_1) การมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม (X_2) การได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม (X_3) การมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม (X_4) และการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี (X_5) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.15 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับระดับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต 5 ด้าน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา(X)	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
การมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม (X ₁)	1.000					
การมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม (X ₂)	.769**	1.000				
การได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม (X ₃)	.742**	.865**	1.000			
การมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม (X ₄)	.712**	.848**	.850**	1.000		
การมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็น พลเมืองดี (X ₅)	.716**	.822**	.850**	.846**	1.000	
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Y)	.686**	.786**	.808**	.794**	.855**	1.000

**p < .01

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรทั้งหมด 5 ตัว พบว่า มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวกทุกค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .686 ถึง .855 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นด้วยกันที่มีค่าสูงสุด คือ ปัจจัยด้านการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี (X₅) (r = .855) และค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นด้วยกันที่มีค่าต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านการมีคุณลักษณะของ ผู้บริหารทางจริยธรรม (X₁) (r = .686)

ตอนที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ผู้วิจัยได้สร้างสมการเพื่อพยากรณ์ว่าตัวแปรต้นตัวใดบ้างที่สามารถทำนายตัวแปรตามได้ดีที่สุด โดยพิจารณาจากตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (\bar{X} ultiple Regression Analysis) โดยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise) รายละเอียดดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย

ตัวแปรต้น	R	R^2	Adjusted R^2	Std.error	F	p
(X_2)	.855	.731	.730	.26967	738.299	.000
(X_2) (X_5)	.869	.755	.753	.25789	416.851	.000
(X_2) (X_5) (X_3)	.872	.760	.757	.25547	285.240	.000

* p < .01

จากตารางที่ 4.16 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ได้แก่ ด้านการมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม (X_2) ด้านการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี (X_5) และด้านการได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม (X_3) ช่วยทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นเท่ากับ .757 สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ตเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 75.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β)

ตัวแปร	คะแนนดิบ	คะแนนมาตรฐาน	t	p
	B	Std.error	β	
(Constant)	.481	.126	3.827	.000
X5	.529	.057	.557	9.292
X3	.192	.065	.200	2.940
X2	.150	.060	.156	2.481

R = .872

$R^2 = .760$

Adjusted $R^2 = .757$

Std.error = .25547

F = 285.240

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$Y' = .481 + .529(X_5) + .192(X_3) + .150(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$Z = .557Z_5 + .200Z_3 + .156Z_2$$

*p < .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยที่สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ประกอบด้วย ด้านการมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม (X_2) ด้านการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี (X_5) และด้านการได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม (X_3) กล่าวคือ ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ร้อยละ 76.0 ($R^2 = .760$) และเมื่อเรียงลำดับของการส่งผลจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี (X_5) ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต มากที่สุด ($\beta = .557$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม (X_3) ($\beta = .200$) และด้านการมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม (X_2) ส่งผลน้อยที่สุด ($\beta = .156$)

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

1.2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

1.4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต จำนวน 832 คน ปีการศึกษา 2564 จาก 49 โรงเรียน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ตจำนวน 274 คน ได้มาโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ ตามขนาดสถานศึกษา (Stratified Random Sampling) เทียบตามสัดส่วนและสุ่มอย่างง่าย

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม

มาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การหาคุณภาพของเครื่องมือได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เท่ากับ 0.953 และตอนที่ 3 เท่ากับ 0.957

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา รวมจำนวนทั้งสิ้น 274 คน และผู้วิจัยได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทางออนไลน์ พร้อมติดตามการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวนทั้งสิ้น 274 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารและครู วิเคราะห์โดยใช้การหาความถี่ และร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise)

1.3 ผลการวิจัย

จากผลการตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอนมี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มากที่สุด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 25.18 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง (121-600 คน) จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 41.97

1.3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า การมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการมี วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และผลการสรุปรายด้านทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

(1) ด้านการมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม โดยภาพรวมและ รายข้ออยู่ในระดับมากทุกรายการโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อนอง และบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีวินัยปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับของสังคม

(2) ด้านการมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรมโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ใน ระดับมากทุกรายการโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้ชีวิตอย่างพอเพียง และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีความอดทนต่อการรับฟังปัญหาและยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์

(3) ด้านด้านการได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรมโดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารยกย่องและให้เกียรติบุคลากร

(4) ด้านการมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารรับผิดชอบสิ่งที่ตัดสินใจไปแล้วและ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมอบหมายงานได้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร

(5) ด้านการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี โดย ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกรายการโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ ได้ทุกสถานการณ์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารเป็นที่ไว้วางใจของบุคลากร

1.3.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ความความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

(1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าข้อที่มี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น ข้อที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด คือ ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรตามความเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น

(2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยยึดตามกฎระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ

(3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรทุกคน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตั้งใจที่จะทำสิ่งดีให้กัน

(4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารไม่เอาเปรียบบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ริหารปฏิบัติต่อบุคลากรโดยเจตนาบริสุทธิ์

(5) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต ด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พบว่า ผู้บริหารมีความอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ในทุกสถานการณ์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีความกล้าคิดและกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับบุคคล

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .686 ถึง .855 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นด้วยกันที่มีค่าสูงสุด คือ ปัจจัยด้านการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี (X_5) ($r = .855$) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นด้วยกันที่มีค่าต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านการมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม (X_1) ($r = .686$)

1.3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่า จากตัวแปรต้นทั้งหมด 5 ตัว ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต ได้แก่ ด้านการมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม (X_2) ด้านการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี (X_5) และด้านการได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม (X_3) ช่วยทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ เพิ่มขึ้นเป็นเท่ากับ .757 สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ตเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 75.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยสามารถนำตัวแปรต้นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามาสร้างสมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$Y' = .481 + .529(X_5) + .192(X_3) + .150(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$Z = .557Z_5 + .200Z_3 + .156Z_2$$

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้น มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต ได้เข้าร่วมโครงการโรงเรียนสุจริตของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต โดยมีเป้าหมายสร้างทักษะกระบวนการคิดมีวินัย ซื่อสัตย์สุจริต อยู่อย่างพอเพียงและมีจิตสาธารณะ พัฒนาโรงเรียนสู่สากล มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ไม่คอร์รัปชัน โดยฝึกอบรมผู้บริหาร ครู และนักเรียน และพัฒนาองค์กรให้เปิดกว้างและเชื่อมโยงข้อมูลกันมีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานโดยยึดการดำเนินงานเชิงพื้นที่เป็นหลักบริหารจัดการและบริการประชาชนให้เป็นดิจิทัล สรรหาและรักษาไว้ซึ่งอัตรากำลังคนที่มีคุณภาพ และมีคุณธรรมจริยธรรม ตามนโยบายตาม

แผนพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต (แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดภูเก็ต พ.ศ. 2563-2565. 2563, น. 31) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown and Trevi (2006, p. 597) ที่กล่าวว่า ผู้นำทางจริยธรรม มีลักษณะซื่อสัตย์ ดูแลเอาใจใส่และยึดหลักจริยธรรม เป็นผู้ที่ดีคลีนใจเป็นธรรม และสมดุล ผู้นำจริยธรรมจะสื่อสารบ่อยครั้งกับผู้ตามของพวกเขา มีการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมที่ชัดเจนและ ใช้ผลตอบแทนและการลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติ ผู้นำจริยธรรมจะแนะนำสั่งสอนและเป็น แบบอย่างที่ดีในเชิงรุกเพื่อจริยธรรม ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสอดคล้องกับ สุเทพ ปาลสาร (2555, น. 9) ที่กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ทำให้เกิดการยอมรับ ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความ เป็นพลเมืองดี 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ศึกษาทั้ง 5 ด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1.1 ปัจจัยด้านการมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นผลเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ตมีพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารคือ สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาระบบบริหาร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และการสร้างภาคีเครือข่าย ซึ่งสอดคล้อง (แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดภูเก็ต พ.ศ.2563-2565. 2563, น.ก) กับ สุเมธ งามกนก. (2564,บทคัดย่อ) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ที่จะช่วยให้ การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ และตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ และพิจารณานำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับภารกิจของผู้บริหารเพื่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและ สังคมอย่างแท้จริง

2.1.2 ปัจจัยด้านการมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก การมี บุคคลต้นแบบทางจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีในทางจริยธรรมที่สามารถดำเนินรอยตามได้ สามารถ ทำให้ผู้ปฏิบัติตามเกิดประสบการณ์ใหม่ที่อยู่ในจริยธรรม และบุคคลต้นแบบทางจริยธรรมสามารถ สร้างความไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ชไมพร เจริญครบุรี (2559) กล่าวว่า ตัวของ บุคคลต้นแบบที่มีส่วนสำคัญในการเกิดกระบวนการสร้างความหมายใหม่บนประสบการณ์เดิมแล้ว และมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างให้เกิดกระบวนการ และยังสอดคล้องกับ กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554, น.30) ได้กล่าวว่า การที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยใช้อิทธิพลในการนำไปในทางที่ถูกต้อง คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมเป็นหลัก เป็นที่ได้รับการยอมรับว่ามีมาตรฐานทางด้าน จริยธรรม

2.1.3 ปัจจัยด้านการได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจ เป็นผล เนื่องจาก แผนพัฒนาจังหวัดภูเก็ต 2561-2565 (2561 ,น.178) มีประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐบุคลากรของรัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึด

หลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 (2548,น.42) ที่กล่าวว่าผู้บริหารต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.4 ปัจจัยด้านการมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นผลเนื่องมาจากการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เน้นความมีจริยธรรม มีผลต่อการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสั่งการที่ถูกต้องและมีเหตุผล รับผิดชอบสิ่งที่ตัดสินใจ ซึ่งงานวิจัยของพรพรรณ ฉัตรเลิศยศ (2552,น.26) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อจริยธรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) บุคลิกลักษณะนิสัยส่วนตัว 2) โครงสร้างขององค์กร และ3) วัฒนธรรมขององค์กร

2.1.5 ปัจจัยด้านการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นผลเนื่องมาจากการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดีสามารถบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารและบุคคลากรภายในองค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สุธาสิณี แม้นญาติ (2554) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม รองลงมา คือ สถานการณ์และบรรยากาศองค์การทางจริยธรรม

2.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก องค์ประกอบแต่ละด้านมีความสำคัญและเป็นลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหาร และเป็นตัวแปรที่ใช้บ่งบอกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับหนูไกร มาเชค (2559 น.259) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้สรุปองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเคารพ 4) ความเป็นพลเมืองดี และ 5) ความยุติธรรม ในขณะที่งานวิจัยของกฤษณะ เหลืองทอง (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณธรรม จริยธรรม มีความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเสียสละ มีบุคลิกภาพดี และวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกันยมาส ชูจีน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวินัย 2) การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 3) การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม 4) ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และ5)ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ

2.2.1 ด้านความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากความยุติธรรม เป็นสิ่งที่จำเป็นในการบริหารงานที่ทำให้เกิดความสามัคคีกันสถานศึกษา ดังที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา(2555,น.115) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ จริยธรรมของผู้บริหาร ว่าเป็นการประพฤติปฏิบัติให้เกิดคุณงามความดีละเว้นการทำ ความชั่ว ทั้งปวง เปี่ยมด้วยความเมตตา กรุณา ยุติธรรม ขยัน หมั่นเพียร รับผิดชอบรักษาเกียรติ ศักดิ์ศรีของความเป็นครูไม่ให้เสื่อมเสีย เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ครู และศิษย์ซึ่งสอดคล้องกับ เพ็ญศรี สมเรือน (2560,น.37) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นพฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตแสดงออกถึงความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ รวมถึงการแสดงออกถึงการตัดสินใจต่อปัญหาหรือการดำเนินงานด้วยความมีสติ จากจิตสำนึกของการมีคุณธรรม จริยธรรม และยิ่งสอดคล้องกับคำพร กองเตย (2560 ,น.7) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบด้านความยุติธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ 2)การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง 3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

2.2.2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อวิชาชีพของผู้บริหาร ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 (2548,น.45) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ เทพ ปาลสาร (2555) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศและมีการควบคุมตนเอง

2.2.3 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากความไว้วางใจ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดความร่วมมือกันด้วยใจจริง ซึ่งสอดคล้องกับ หนูไกร มาเชค (2559,น.234-236) ได้ศึกษาถึงแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านความไว้วางใจ ประกอบไปด้วยหน่วยย่อย คือ ความซื่อสัตย์ ความซื่อตรง การรักษาสัญญา และความจงรักภักดี สามารถบ่งบอกถึงความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม

2.2.4 ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาก่อตั้งดำเนินการโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) ประเด็นการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ภายใต้แนวทางหลัก 3 แนวทาง ประกอบด้วย 1)

สร้างจิตสำนึก และปลูกฝังความซื่อสัตย์สุจริต 2) สร้างกลไกป้องกันการทุจริต และ 3) เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปราบปรามการทุจริต สอดคล้องกับ Brown and Trevi ให้ความเห็นว่า ผู้นำทางจริยธรรม ต้องมีลักษณะซื่อสัตย์ ดูแลเอาใจใส่และยึดหลักจริยธรรม

2.2.5 ด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากความเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นประเพณีและการปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความการเป็นผู้บริหาร รวมถึงสามารถทำให้เกิดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับกันยมาส ชูจิ้น (2559) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การมีวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และความรับผิดชอบในวิชาชีพ ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็เกิดในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็เกิดมีแนวปฏิบัติดำเนินงานไปสู่เป้าหมายในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ (แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดภูเก็ต พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕, น๕๕-๕๖) ตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีเป้าหมายเพื่อให้ องค์กรภาครัฐให้เปิดกว้างและเชื่อมโยงข้อมูลกัน มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงาน เพื่อประชาชนโดยยึดการดำเนินงานเชิงพื้นที่เป็นหลัก บริหารจัดการและบริการประชาชนให้เป็นดิจิทัล สรรหาและรักษาไว้ซึ่งอัตรากำลังคนที่มีคุณภาพ และมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านกระบวนการยุติธรรม ที่มีเป้าหมายเพื่อให้การดำเนินงานทุกขั้นตอนในกระบวนการยุติธรรมมีระยะเวลาที่ชัดเจน และด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มีเป้าหมายเพื่อให้ประเทศมีมาตรการควบคุม กำกับติดตาม การบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารภาครัฐให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับ อชิรญา แยมทับ (2561 น.155) ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต พบว่าความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง สอดคล้องกับ ณัฐริดา นิพนธ์ (2562,น.101) ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนทั้งในภาพรวมและรายได้ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน

ของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนมีค่าความสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากบทบาทในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผ่านโครงการต่างๆของโรงเรียน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การบูรณาการการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ และการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยแทรกในกิจวัตรประจำวัน ตามลำดับ

ดังนั้น จากผลการวิจัยจึงสะท้อนว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม การได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม และการมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรมแสดงให้เห็นว่าการมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงขึ้นเท่าใด ก็อาจส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้นเท่านั้น ผลการวิจัยจึงย้ำให้เห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีผลเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ตัว ได้แก่ ด้านการมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม (X_2) ด้านการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี (X_5) และด้านการได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม (X_3) กล่าวคือ ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี ร้อยละ 76.0 ($R^2 = .760$) และเมื่อเรียงลำดับของการส่งผลจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี (X_5) ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี มากที่สุด ($\beta = .557$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม (X_3) ($\beta = .200$) และด้านการมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม (X_2) ส่งผลน้อยที่สุด ($\beta = .156$)

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบาย หรือจัดกิจกรรมส่งเสริมการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นจริยธรรม พัฒนาสู่บรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม

3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมในการสร้างองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในและภายนอกองค์การ สร้างความไว้วางใจของบุคลากร สร้างความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน มีการพัฒนาทีมงานได้ดี

3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีรางวัลหรือกิจกรรมที่ยกย่อง ให้เกียรติบุคลากรในโอกาสต่างๆ

3.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้เหตุผลในการมอบหมายงานให้กับบุคลากร

3.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ของสังคมให้บุคลากรได้เห็นและปฏิบัติเป็นแบบอย่าง

3.1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความอดทนต่อการรับฟังรับหา และยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่น

3.1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด โดยคำนึงถึงความรู้สึกของบุคลากร

3.1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติต่อบุคลากรโดยเจตนาบริสุทธิ์ ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

3.1.9 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

3.1.10 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบมีการทบทวนและพัฒนาตนเองเสมอ

3.1.11 ผู้บริหารสถานศึกษากล้าคิดและกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม

3.1.12 ผู้บริหารสถานศึกษาควรหมั่นตรวจสอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่เสมอ

3.1.13 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากฎเกณฑ์ควรมีนโยบายเน้นการปลูกฝัง ส่งเสริม พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีพฤติกรรมจริยธรรมพื้นฐานและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

3.1.14 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากฎเกณฑ์ควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบาย การส่งเสริม สนับสนุนโครงการพัฒนานเน้นการปลูกฝัง ส่งเสริม พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรในอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี

3.2.2 ควรศึกษาแนวทางที่ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงต่อบุคลากร

3.2.3 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

3.2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีระดับต่ำเพื่อพัฒนาให้

สูงขึ้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ ทองกำแหง. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษณะ เหลืองทอง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เทศบาลเมืองพะเยา*. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กฤษณา ชันดา. (2558). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา มัธยมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- กาญจนา สงณรงค์. (2558). *พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ตามการรับรู้ของครู*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กัลยาณี สูงสมบัติ. (2550). *เอกสารการสอนเทคนิคการจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- กันยมาส ชูจิ้น. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : โมเดลสมการโครงสร้าง*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กীরติ บุญเจือ. (2542). *จริยศาสตร์ สำหรับผู้เริ่มต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8) กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- กุลิสรา ภาณุชไพศาล. (2557). *บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการโรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี1 เทศบาลเมืองจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). *ภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ กรุงเทพฯ*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548” (2548, 31 สิงหาคม) . *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอน พิเศษ 76 ง หน้า 39-46*.
- คำพร กองเตย. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพฯ*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- จิราภา เพียรเจริญ. (2555). บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, นนทบุรี.
- จิตรา ทองเกิด. (2542). กิจกรรมที่จัดในโรงเรียน. *วิชาการ* 2(3) น.27-30.
- จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. (2548) *จริยศาสตร์: จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร*. โอเดียนสโตร์, กรุงเทพฯ.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์วานิน. (2552). ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทยการเปรียบเทียบขององค์การภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ชไมพร เจริญบุรี. (2546). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533-2543. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ชไมพร เจริญบุรี. (2560). แบบจำลองการพัฒนาตนของบุคคลต้นแบบในสังคมไทย โดยใช้หลักธรรม แนวคิด และทฤษฎี. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร ปีที่ 5 ฉบับที่ 1*
- ชุตินา รักษาบางแหลม และคณะ. (2559). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม : หนทางสู่การขับเคลื่อนภาวะผู้นำในสถาบันการศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*.
- ดวงกมล โถทอง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. *มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- ดวงเด่น นุเรมรัมย์. (2552). จริยธรรม คืออะไร. สืบค้นจาก http://www.necsakhon2009.com/main.php?url=news_view&id=11
- ดวงเดือน พันธุวานิน. (2539). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม การวิจัยและพัฒนาบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหารการพัฒนากรุงเทพฯ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ณัฐริดา นิพนธ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. *มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี*.
- ธีระ รุญเจริญ (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. ห้างหุ้นส่วนจำกัดนวสารสินการพิมพ์, กรุงเทพฯ.
- นิตย สัมมาพันธ์ (2546). *ภาวะผู้นำพลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. อินโนกราฟฟิกส์, กรุงเทพฯ.

- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). *หลักการบริหารการศึกษา*. บพิธการพิมพ์: กรุงเทพฯ.
- _____. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. เทียมฟ้า: กรุงเทพฯ.
- เนาวรัตน์ รอดเพียร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพฯ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). สุวีริยาสาส์น, กรุงเทพฯ.
- บุญมี แทนแก้ว. (2541). *จริยธรรมกับชีวิต*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). โอเดียนสโตร์, กรุงเทพฯ.
- ประสิทธิ์ โฆวิไลกุล. (2540). *เหลี่ยมหลังแลดูกฎหมายและความยุติธรรม*. นิติธรรม, กรุงเทพฯ: แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดภูเก็ต พ.ศ.2563-2565. (2563). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต.
- แผนพัฒนาจังหวัดภูเก็ต 2561-2565 (2561). *ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ.2565*. สำนักงานจังหวัดภูเก็ต.
- พิภพ วงษ์เงิน. (2546). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. รวมสาสน (1977). กรุงเทพฯ.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545 (15 ธันวาคม 2545) .*ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอน 123 หน้า 16-21*.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (2542) *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 (ตอนที่ 74 ก), หน้า 1-23.
- พิมภินันท์ ดารา. (2556). *ระดับความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและความเครียดระหว่างข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาตรี ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภณ. (2542). *จิตวิทยาทางการศึกษา*. พัฒนาศึกษา, กรุงเทพฯ.
- เพ็ญศิริ สมเรือน .(2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ภัททิยา นัยนานนท์ .(2559). *บรรยากาศจริยธรรม พฤติกรรมการเมือง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทค้าส่ง กรุงเทพฯ*. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ภาณุพงษ์ ธนุสาร. (2555). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 38 สุโขทัย-ตาก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. สำนักพิมพ์มนตรี, ชลบุรี.
- รพีพรรณ ฉัตรลิขิต. (2552). *จริยธรรมของผู้บริหาร.วารสารนักบริหาร ปี ที่ 29, ฉบับที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2552 หน้า 23-28*
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา*. วีระฟิล์ม และ ไชเท็กซ์, กรุงเทพฯ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. ธนรัชการพิมพ์: กรุงเทพฯ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วาสนา เต่าพาลี. (2559). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงาน ทางวิชาการของครู*. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์, 6(1), 275 – 283.*
- วิภา ทาโบราณ. (2542). *ผลของการได้รับแรงเสริมตามทฤษฎีการวางเงื่อนไขผลการ กระทำเพื่อปรับพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- หวน พันธุ์พันธ์. (2548). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา*. พันธุ์พันธ์การพิมพ์, นนทบุรี.
- หนูไกร มาเขต. (2559). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศราวุธ กางสำโรง. (2559). *อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคามเขต 1*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศุภณัฐ เจริญสุข. (2558). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศุภลักษณ์ สุพรรณปราการ. (2555). *การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิจัยและจิตวิทยา การศึกษาคณะครุศาสตร์*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- เศรษฐ์ คุณทาบุตร (2556). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- สลิลทิพย์ ชูชาติ. (2556). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สาโรช บัวศรี. (2542). จริยธรรมศึกษา. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว: กรุงเทพฯ
- สาโรช บัวศรี. (2552). รากแก้วการศึกษา. สันติศิริการพิมพ์, กรุงเทพฯ
- สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุภัก ไหวหากิจ. (2543). เปรียบเทียบการรับรู้วินัยในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรม
การเล่านิทานคติธรรมและการเล่นเกมแบบร่วมมือ. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, กรุงเทพฯ.
- สุชุมวิทย์ ไสยโสภณ. (2546). ภาวะความเป็นผู้นำ. (เอกสารประกอบคำสอน) ภาควิชาสังคมศาสตร์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุเมธ งามกนก. (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ : คุณธรรม จริยธรรม และ
จรรยาบรรณวิชาชีพ. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย
ไทย.
- สุธาสิณี แม้นญาติ. (2554). โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). ภาวะความเป็นผู้นำ. ส.เอเชียเพรส (1989): กรุงเทพฯ..
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2550). ภาวะผู้นำประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตบริหารการศึกษา (พิมพ์
ครั้งที่ 2). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ. ใน ประมวลสาระ
ชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
นนทบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553). การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายใน
สถานศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กรุงเทพฯ.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2555). *การกำกับติดตามการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ*. สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2565.
<https://otepc.go.th/th/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579*. พริกหวานกราฟฟิค. กรุงเทพฯ.
- สมชาติ กิจบรรจง. (2546). *ความฉลาดรู้ของผู้เยาว์*. เอ็มไอที คอนซัลติ้ง, กรุงเทพฯ.
- โสภณ รัตนกร. (2526). *ความยุติธรรม*. ใน *เอกสารประกอบการศึกษาวิชานิติปรัชญาชั้นปริญญาตรี ภาคสอง: บทนำทางประวัติศาสตร์*. มิตรนราการพิมพ์, กรุงเทพฯ.
- อรณพ นิยมเดชา. (2557). *การรับรู้บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง โดยมีการสื่อสารในองค์การเป็นตัวแปรสื่อ*. คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อชิรญา แยมทับ (2561). *ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อมร รักษาสัตย์. (2546). *ปรัชญารัฐศาสตร์และนิติศาสตร์* ของ ศ.ดร.อมร รักษาสัตย์. วี.เจ.พรินติ้ง, กรุงเทพฯ.
- อนุรักษ์ วัฒนธรรวรงค์. (2558). *ค่านิยมเกี่ยวกับงานและความพึงพอใจในงานมีผลต่อ ความผูกพันของบุคลากรทางการแพทย์ในแต่ละชนรุ่น*. (ดุชนิพนธ์ปรัชญานิพนธ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- อุไร บุญทน. (2545). *การพัฒนาแบบวัดความซื่อสัตย์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4*. สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- Berghofer, D. (2008). *Ethical leadership*. Retrieved from www.ethicalleadership.com/ethicalleadership.htm.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117–134.
- Burns, James M. (1987). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.

- Daft, L. (1999). *Leadership: Theory and Practice*. Orlando: The Dryden Press Harcourt Brace College.
- DuBrin, A. J. (2010). *The principles of leadership*. (6th ed.). Canada: South-Western Cengage-Learning.
- Hicks, Herbert G. (1975). *Organizations: The Theory and Behavior*. Auckland: McGraw-Hill.
- Hoy, K.W. and Miskel C. G. (1991). *Educational Administration: Theory, Research, Practice*. New York: McGraw-Hill International.
- Josephson, M. (2009). Ethical leadership outcomes student leader learning outcomes (SLLO) project. Retrieved from <http://josephsoninstitute.org/MED/MED-2sixpillars.html>.
- Karaköse, T. (2007). High school teachers' perceptions towards principals' ethical leadership in Turkey, Asia Pac. n.p.
- Karianne, K. (2010). Ethical leader behavior and big five factors of personality. *Journal of Business Ethics*. www.springer.com.
- Kim, W. G., & Brymer, R. A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance.
- Krech, D., Crutchfield, R. S., & Ballachey, E. L. (1962). *Individual in society: A textbook of social psychology*. New York, NY, US: McGraw-Hill.
- Kohlberg, L. (1976). *Development of Moral Character and Moral Ideology Review of Child Development Research*. New York: Russell Sage Foundation.
- Moorhouse. (2002). *Dersired Characteristics of Ethical Leader in Businese, Educational, Political, and Religious Oganizations From East Tennessee: A Delphi Investigation*. National Centre for Ethics in Health Care. (2005). *Ethical leadership toolkit a manual for the ethical leadership coordinator*. Retrieved form <http://www.ethics.va.gov/integratedethics/ELC.asp>.
- Northouse, P. G. (2007). *Leadership*. (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Phillips, J. M. & Gully, S. M. (2012). *Organization Behavior Tools for Success*. South-Western. Mellissa: Acuna.
- Piaget. J. (1965). "Moral Development and Moral Education". Retrieved December 1, 2008.

- Resick, C. J., Hanges, P.J., Dickson, M. W., & Mitchelson, J.K. (2006). A Cross – Cultural Examination of the Endorsement of Ethical Leadership. *Journal of Business Ethics*, 63.
- Richard, D. & Engle, S. (1986). "After the Vision: Suggestions to corporate Visionaries And Vision Champions" *Transforming Leadership*.
- Rotter, J. B. (1971). Generalized expectancies for interpersonal trust. *American Psychologist*, 26(5), 443-452.
- Starratt, R. J. (1991). Building an Ethical School: A Theory for Practice in Educational Leadership. *Educational Administration Quarterly*, 27(2).
- Stogdill, Ralph M. (1974). *Handbook of Leadership*. New York, The Free Press, A Division of Macinillan.
- Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral leadership Getting to the heart of school improvement*. San Francisco:
- Weichun, Z. (2008). The Effect of Ethical Leadership on Follower Moral Identity: The Mediating Role of Psychological Empowerment, *Leadership Review*, 8, Spring 2008, pp.
- Yukl, Gary A. (1996). *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ

1. ชื่อ นางชนิดา อุณพันธ์
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนถลางพระนางสร้าง
 วุฒิการศึกษา ศีกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ เป็นผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนถลางพระนางสร้าง
2. ชื่อ นางจุฑาทิพย์ แซ่ตั้ง
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนท่าฉัตรไชย
 วุฒิการศึกษา ศีกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ เป็นผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนท่าฉัตรไชย
3. ชื่อ ว่าที่ ร.ต.วชิรพันธ์ บุญณมี
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านท่าเรือ
 วุฒิการศึกษา ศีกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ เป็นผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านท่าเรือ
4. ชื่อ นางวิภาวดี คำสอน
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านคอเอน
 วุฒิการศึกษา ศีกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ เป็นผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านคอเอน
5. ชื่อ นายถิรฉัตร คงจันทร์
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านบางทอง
 วุฒิการศึกษา ศีกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ เป็นผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านบางทอง



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

2. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน ได้แก่

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร หมายถึง องค์ประกอบพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกตามบทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ การมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม การมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม การได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม การมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม และการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกอย่างเหมาะสมเป็นที่ยอมรับว่าถูกต้อง ดึงมาทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และมีประโยชน์ต่อสังคม ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม และความเป็นแบบอย่างที่ดี 3. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละคำถามตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลและจะไม่มีผลต่อตัวท่านแต่ประการที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมใด จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบคำถามตามความคิดเห็นของท่าน ให้มากที่สุด

ขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามสภาพที่เป็นจริงของสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ โดยคำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับเพื่อใช้ประโยชน์เฉพาะ การศึกษาวิจัยเท่านั้น และจะไม่ส่งผลกระทบต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความช่วยเหลือ และความร่วมมือของท่าน ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

นางกุลจรีย์ ประทุม

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ของแต่ละข้อให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เศษของปีเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี 6-10 ปี
 11-15 ปี 16-20 ปี
 มากกว่า 20 ปี

2. ขนาดโรงเรียน

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

ตอนที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความรายการปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีปัจจัยระดับนั้นมากที่สุด
4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีปัจจัยระดับนั้นมาก
3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีปัจจัยระดับนั้นปานกลาง
2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีปัจจัยระดับนั้นน้อย
1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีปัจจัยระดับนั้นน้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม						
1.	ผู้บริหารมีวินัย ปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับของสังคม					
2.	ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน อดทนจนเกิดผลสำเร็จ					
3.	ผู้บริหารมีสติสัมปชัญญะ ในการควบคุมตนเอง					
4.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อตนเองและบุคลากร					
ด้านการมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม						
5.	ผู้บริหารมีความอดทนต่อการรับฟังปัญหาและยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์					
6.	ผู้บริหารใช้ชีวิตอย่างพอเพียง					
7.	ผู้บริหารมีความประหยัด รู้จักใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่าสูงสุด					
8.	ผู้บริหารมีความกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับบุคคล					
9.	ผู้บริหารเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
10.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร					
ด้านการได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม						
11.	ผู้บริหารมีความยุติธรรม ให้ความสำคัญอย่างเสมอภาคต่อบุคลากร					
12.	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร					
13.	ผู้บริหารเอาใจใส่บุคลากร					
14.	ผู้บริหารพูดจูงใจบุคลากรได้ดี					
15.	ผู้บริหารยกย่องและให้เกียรติบุคลากร					
ด้านการมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม						
16.	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากร					
17.	ผู้บริหารการตัดสินใจสั่งการที่ถูกต้องและมีเหตุผล					
18.	ผู้บริหารรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตัดสินใจไปแล้ว					
19.	ผู้บริหารมอบหมายงานได้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร					
20.	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากร					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี						
21.	ผู้บริหารเป็นที่ไว้วางใจของบุคลากร					
22.	ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ได้ทุกสถานการณ์					
23.	ผู้บริหารสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา					
24.	ผู้บริหารมีการพัฒนาทีมงานได้ดี					
25.	ผู้บริหารวางตนได้เหมาะสมทุกสถานการณ์					
26.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
27.	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน					
28.	ผู้บริหารเน้นความร่วมมือมากกว่าการบังคับ					
29.	ผู้บริหารร่วมแก้ปัญหากับเพื่อนร่วมงาน					
30.	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน					



ตอนที่ 3

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ระดับมาก
3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ระดับปานกลาง
2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ระดับน้อย
1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความสามารถ				
		5	4	3	2	1
ด้านความยุติธรรม						
1.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
2.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรตามความเหมาะสม					
3.	ผู้บริหารแบ่งงานให้บุคลากรอย่างเป็นธรรม					
4.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน					
5.	ผู้บริหารรับฟังข้อเท็จจริงจากบุคลากรทุกคน					
6.	ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากร					
7.	ผู้บริหารตัดสินใจโดยเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด					
8.	ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้เหตุผลและความถูกต้อง					
9.	ผู้บริหารชี้แจงเหตุผลใจการตัดสินใจให้บุคลากรทราบทุกครั้ง					
10.	ผู้บริหารตัดสินใจโดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร					
11.	ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น					
12.	ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดกับองค์กรเป็นหลัก					
13.	ผู้บริหารแก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างมีระบบ					
ด้านความรับผิดชอบ						
14.	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ					

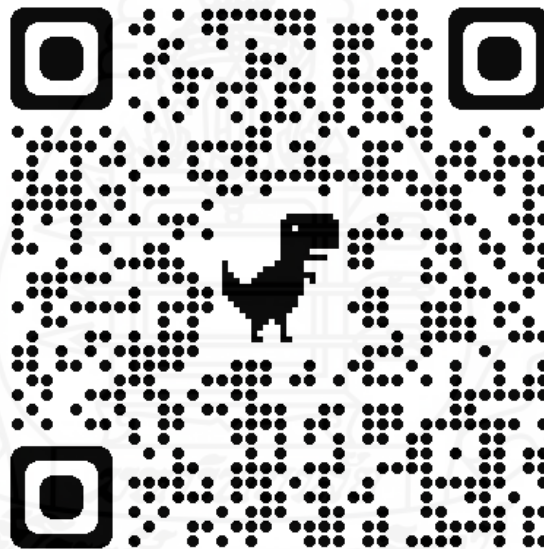
ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความสามารถ				
		5	4	3	2	1
15.	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยยึดตามกฎระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัด					
16.	ผู้บริหารทบทวนและตรวจสอบตนเองอยู่เสมอ					
17.	ผู้บริหารปกป้องตนเองในการปฏิบัติงาน					
18.	ผู้บริหารมีความพยายามในการพัฒนาตนเองเสมอ					
ด้านความไว้วางใจ						
19.	ผู้บริหารมีความจริงใจให้กับบุคลากรทุกคน					
20.	ผู้บริหารมีความไว้วางใจในบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
21.	ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรทุกคน					
22.	ผู้บริหารส่งเสริมความสามัคคีให้กับบุคลากร					
23.	ผู้บริหารส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันให้กับบุคลากร					
24.	ผู้บริหารส่งเสริมและสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร					
25.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตั้งใจที่จะทำสิ่งดีให้กัน					
ด้านความซื่อสัตย์						
26.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอต้นเสมอปลาย					
27.	ผู้บริหารไม่เอาเปรียบบุคลากร					
28.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส					
29.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรโดยเจตนาบริสุทธิ์					
30.	ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงต่อบุคลากร					
ด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี						
31.	ผู้บริหารมีความอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ในทุกสถานการณ์					
32.	ผู้บริหารใช้ชีวิตอย่างมีศีลธรรม ประพฤติตามจริยธรรมและขนบธรรมเนียมของศาสนาและสังคม					
33.	ผู้บริหารมีความประหยัด มัธยัสถ์ ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่าสูงสุด					
34.	ผู้บริหารมีความกล้าคิดและกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับบุคคล					

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น
ไม่มีผลใดๆ ต่อผู้ตอบทั้งสิ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามตรงตามความเป็นจริงและให้สมบูรณ์ทุกข้อ
โดยเข้าไปทำแบบสอบถามได้ที่ลิงค์ <https://forms.gle/TKigPyKwVE8vzkau7> หรือ
สแกนคิวอาร์โคdexข้างล่างเพื่อทำแบบสอบถาม





ภาคผนวก ค
ตารางสรุปค่า IOC

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสอบถาม

โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ความสอดคล้อง					รวม (ΣX)	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5			
1	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรตามความเหมาะสม	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
3	ผู้บริหารแบ่งงานให้บุคลากรอย่างเป็นธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารรับฟังข้อเท็จจริงจากบุคลากรทุกคน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารตัดสินใจโดยเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้เหตุผลและความถูกต้อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารชี้แจงเหตุผลใจการตัดสินใจให้บุคลากรทราบทุกครั้ง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารตัดสินใจโดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์การ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดกับองค์การเป็นหลัก	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารแก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างมีระบบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5	(ΣX)		
14	ผู้บริหารพูดจูงใจบุคลากรได้ดี	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
15	ผู้บริหารยกย่องและให้เกียรติบุคลากร	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารการตัดสินใจสั่งการที่ถูกต้องและมีเหตุผล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารรับผิดชอบสิ่งที่ตัดสินใจไปแล้ว	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมอบหมายงานได้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร	1	1	-1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากร	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
21	ผู้บริหารเป็นที่ไว้วางใจของบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ได้ทุกสถานการณ์	1	1	0	0	1	3	0.6	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีการพัฒนาทีมงานได้ดี	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
25	ผู้บริหารวางตนได้เหมาะสมทุกสถานการณ์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	-1	1	1	4	0.6	ใช้ได้
28	ผู้บริหารเน้นความร่วมมือมากกว่าการบังคับ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารร่วมแก้ปัญหากับเพื่อนร่วมงาน	1	1	0	0	1	3	0.6	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

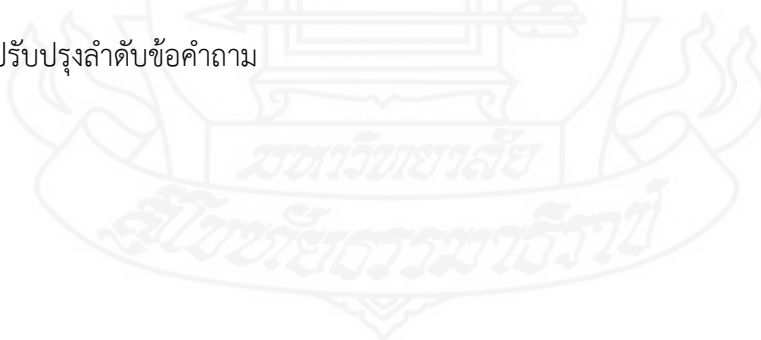
2. ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5	(Σ X)		
1	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรตามความเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารแบ่งงานให้บุคลากรอย่างเป็นธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารรับฟังข้อเท็จจริงจากบุคลากรทุกคน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารตัดสินใจโดยเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้เหตุผลและความถูกต้อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารชี้แจงเหตุผลใจการตัดสินใจให้บุคลากรทราบทุกครั้ง	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
10	ผู้บริหารตัดสินใจโดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดกับองค์กรเป็นหลัก	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารแก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างมีระบบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5	(Σ X)		
14	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
15	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยยึดตามกฎระเบียบ ต่างๆ อย่างเคร่งครัด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารทบทวนและตรวจสอบตนเองอยู่ เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารปกป้องตนเองในการปฏิบัติงาน	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารมีความพยายามในการพัฒนา ตนเองเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารมีความจริงใจให้กับบุคลากรทุก คน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารมีความไว้วางใจในบุคลากรให้ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถของ บุคลากรทุกคน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารส่งเสริมความสามัคคีให้กับ บุคลากร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน ให้กับบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารส่งเสริมและสร้างปฏิสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตั้งใจที่จะทำ สิ่งดีให้กัน	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอต้น เสมอปลาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารไม่เอาเปรียบบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5	(Σ X)		
29.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรโดยเจตนา บริสุทธิ์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงต่อ บุคลากร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
31.	ผู้บริหารมีความอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ ในทุกสถานการณ์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารใช้ชีวิตอย่างมีศีลธรรม ประพฤติ ตามจริยธรรมและขนบธรรมเนียมของ ศาสนาและสังคม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารมีความประหยัด มัธยัสถ์ ใช้ ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า ค่าสูงสุด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารมีความกล้าคิดและกล้าทำในสิ่งที่ ถูกต้อง และเหมาะสมกับบุคคล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

*ปรับปรุงลำดับข้อคำถาม





ภาคผนวก ง

ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

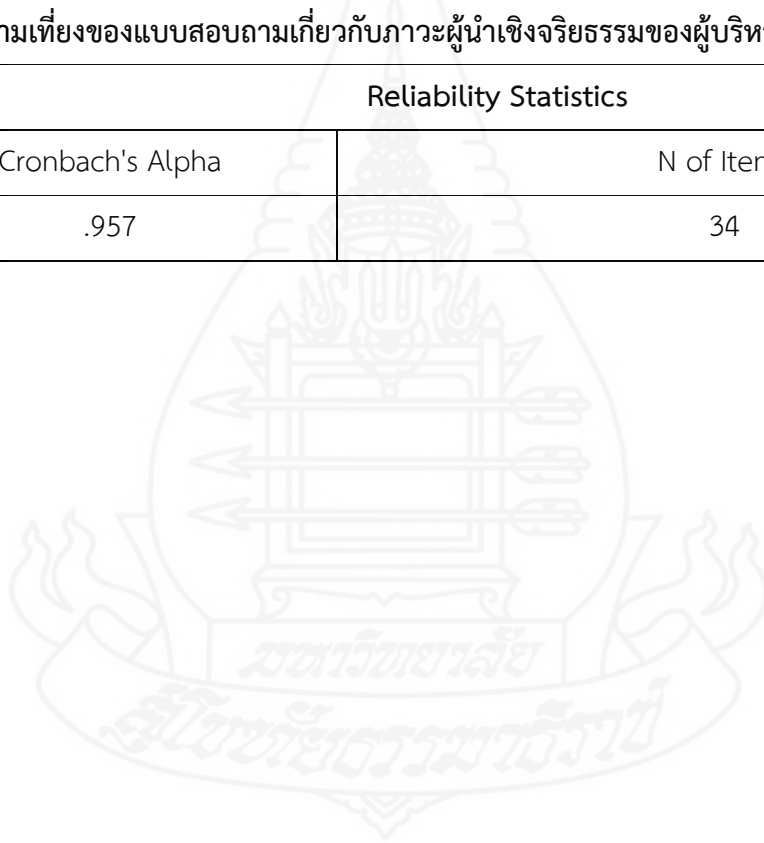
ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

1. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.953	30

2. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.957	34



Item-Total Statistics				
Item Statistics	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม1	127.50	107.500	.383	.953
ด้านการมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม2	127.37	106.171	.497	.952
ด้านการมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม3	127.40	106.731	.443	.953
ด้านการมีคุณลักษณะของผู้บริหารทางจริยธรรม4	127.47	106.740	.393	.953
ด้านการมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม5	127.63	104.033	.715	.950
ด้านการมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม6	127.40	107.766	.299	.954
ด้านการมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม7	127.57	106.392	.449	.953
ด้านการมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม8	127.50	104.121	.635	.951
ด้านการมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม9	127.50	104.948	.560	.952
ด้านการมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม10	127.47	104.602	.583	.951
ด้านการมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม11	127.57	105.564	.526	.952
ด้านการได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม12	127.57	102.599	.808	.949
ด้านการได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม13	127.37	105.344	.578	.951
ด้านการได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม14	127.53	102.464	.802	.950
ด้านการได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม15	127.27	103.789	.589	.951
ด้านการได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม16	127.63	103.413	.778	.950
ด้านการมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม17	127.67	104.230	.725	.950
ด้านการมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม18	127.33	103.885	.638	.951
ด้านการมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม19	127.50	104.466	.604	.951
ด้านการมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม20	127.37	102.378	.695	.950
ด้านการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี21	127.57	103.909	.682	.951

Item Statistics	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็น พลเมืองดี22	127.30	102.907	.656	.951
ด้านการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็น พลเมืองดี23	127.40	105.352	.579	.951
ด้านการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็น พลเมืองดี24	127.27	103.513	.681	.951
ด้านการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็น พลเมืองดี25	127.63	103.689	.750	.950
ด้านการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็น พลเมืองดี26	127.47	105.361	.589	.951
ด้านการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็น พลเมืองดี27	127.67	103.264	.827	.950
ด้านการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็น พลเมืองดี28	127.23	103.564	.686	.951
ด้านการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็น พลเมืองดี29	127.53	102.740	.776	.950
ด้านการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็น พลเมืองดี30	127.47	103.223	.707	.950

Item-Total Statistics				
Item Statistics	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความยุติธรรม1	72.73	63.857	.696	.964
ด้านความยุติธรรม2	72.63	64.033	.738	.963
ด้านความยุติธรรม3	73.23	67.151	.637	.964
ด้านความยุติธรรม4	72.53	63.499	.894	.961
ด้านความยุติธรรม5	72.60	62.662	.879	.961
ด้านความยุติธรรม6	72.90	65.955	.640	.964
ด้านความยุติธรรม7	72.87	63.913	.772	.962
ด้านความยุติธรรม8	72.93	63.926	.733	.963
ด้านความยุติธรรม9	72.90	67.266	.500	.966
ด้านความยุติธรรม10	72.53	63.775	.864	.961
ด้านความยุติธรรม11	72.63	63.482	.866	.961
ด้านความยุติธรรม12	72.60	63.214	.902	.960
ด้านความยุติธรรม13	72.43	64.599	.747	.963
ด้านความรับผิดชอบ14	72.43	63.771	.835	.961
ด้านความรับผิดชอบ15	72.40	65.076	.802	.962
ด้านความรับผิดชอบ16	72.40	64.386	.792	.962
ด้านความรับผิดชอบ17	72.43	63.771	.835	.961
ด้านความรับผิดชอบ18	145.23	127.013	.552	.956
ด้านความไว้วางใจ19	145.20	125.959	.639	.956
ด้านความไว้วางใจ20	145.30	125.734	.708	.955
ด้านความไว้วางใจ21	144.90	126.507	.632	.956
ด้านความไว้วางใจ22	145.27	125.995	.662	.956
ด้านความไว้วางใจ23	145.17	127.868	.459	.957

Item-Total Statistics				
Item Statistics	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความไว้วางใจ24	145.20	126.648	.576	.956
ด้านความไว้วางใจ25	145.07	126.685	.561	.956
ด้านความซื่อสัตย์ 26	145.30	125.941	.688	.956
ด้านความซื่อสัตย์ 27	145.17	127.247	.515	.957
ด้านความซื่อสัตย์ 28	145.23	125.564	.600	.956
ด้านความซื่อสัตย์ 29	145.27	126.271	.492	.957
ด้านความซื่อสัตย์ 30	145.33	123.195	.758	.955
ด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี31	145.03	125.689	.576	.956
ด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี32	145.23	125.289	.623	.956
ด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี33	145.20	125.545	.593	.956
ด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี34	145.30	122.286	.813	.954



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางกุลจรรย์ ประทุม
วัน เดือน ปีเกิด	21 สิงหาคม 2528
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองกะทู้ จังหวัดภูเก็ต
ประวัติการศึกษา	คุรุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต พ.ศ.2550
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนถลางพระนางสร้อย จังหวัดภูเก็ต
ตำแหน่ง	ครูชำนาญการ

