

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE
OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3



An Independent Study Submitted to University of Phayao
in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education in Educational Administration

May 2025

Copyright by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ของ จิตรานุช วรรณวิจิตร

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรุประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ดร.นริศรา เสือคล้าย)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	จิตรานุช วรรณวิจิตร
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

บทคัดย่อ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 331 คน ซึ่งได้มาโดยใช้สูตรของยามานะ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้การเปรียบเทียบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความยุติธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความน่าเคารพ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความน่าเคารพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความซื่อสัตย์ ส่วนด้านความยุติธรรม ไม่มีความแตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความยุติธรรม ส่วนด้านความน่าเคารพ ด้านความไว้วางใจ และด้านความซื่อสัตย์ ไม่มีความแตกต่างกัน

Title: ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

Author: Jittranut Wannawijit

Advisor: Assistant Professor Dr. Sunthon Khlal um

Keywords: Ethical leadership, school administrators, Chiang Rai Primary Education Service Area Office 3

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ

ABSTRACT

The research aimed to 1) study the ethical leadership of school administrators under the Chiang Rai Primary Education Service Area Office 3 and 2) Compare the ethical leadership of school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 based on their educational qualifications and work experience. The sample used in this research consisted of 331 educational personnel from schools under the Chiang Rai Primary Education Service Area Office 3, selected using Yamane's formula and employing stratified random sampling. The data collection tool used was a 5-point Likert scale questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and one-way analysis of variance (ANOVA). When significant differences were found, post hoc pairwise comparisons were made using the Scheffe's method. The findings of the study were as follows: 1) The overall ethical leadership of school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, on average, is rated at the highest level across all aspects. The aspect with the highest average is honesty, followed by trust, responsibility, and fairness. The aspect with the lowest average is respectability. 2) A comparison of the ethical leadership of school administrators under the Chiang Rai Primary Education Service Area Office 3, classified by educational qualifications, revealed significant statistical differences at the .05 level. When comparing each aspect, significant differences were found in all four areas: respectability, trust, responsibility, and honesty. However, no significant difference was found in the aspect of fairness. When classified by work experience, no overall difference was found. However, when comparing each aspect, significant differences were found in two areas: responsibility and fairness. No significant difference was found in the aspects of respectability, trust, and honesty.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านเป็นอย่างสูง ซึ่งมีรายนามดังต่อไปนี้ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ว่าที่ร้อยตรีเมธี กาบุญคำ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และนายภาณุพงศ์ อัครเสถียรพงศ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก่นวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย จนทำให้งานวิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามจนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

จิตรานุช วรรณวิจิตร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
สรุปกรอบแนวคิด.....	36

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
การวิเคราะห์ข้อมูล	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิศึกษา และ	
ประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้	43
ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน	
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3	44
ตอนที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด	
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3	52
บทที่ 5 บทสรุป	58
สรุปผลการวิจัย	58
อภิปรายผลการวิจัย	60
ข้อเสนอแนะ	65
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก	73
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	74
ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม เพื่อการ	
วิจัย (Item Congruence Index: IOC)	75
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	80
ภาคผนวก ง ผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try out)	86

ประวัติผู้วิจัย.....87



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	24
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	38
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม	44
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความน่าเคารพ.....	45
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความไว้วางใจ	46
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ.....	47
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความยุติธรรม	49
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความซื่อสัตย์.....	50
ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม (n = 331)	52
ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ้ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิ การศึกษา (n = 331) ด้านความน่าเคารพ	53
ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ้ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิ การศึกษา (n = 331) ด้านความไว้วางใจ.....	53

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิ
การศึกษา (n = 331) ด้านความรับผิดชอบ..... 54

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิ
การศึกษา (n = 331) ด้านความซื่อสัตย์..... 54

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม
(n = 331)..... 55

ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน (n = 331) ด้านความรับผิดชอบ..... 56

ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน (n = 331) ด้านความยุติธรรม..... 57



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงสรูปกรอบแนวคิด 37



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขและสร้างสรรค์ โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม การศึกษาจึงมิได้เป็นเพียงกระบวนการถ่ายทอดความรู้เท่านั้น หากแต่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถในการปรับตัว คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งยังมีบทบาทในการเสริมสร้างคุณค่าทางสังคม ความรับผิดชอบ และจิตสำนึกพลเมือง ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อการสร้างสังคมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ นอกจากนี้ การศึกษายังมีส่วนสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถของประเทศ สร้างความสามารถในการแข่งขันในระดับโลก และลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น การส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพในทุกกระดับ จึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการผลักดันอย่างต่อเนื่อง เพื่อวางรากฐานอันมั่นคงให้กับการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศในอนาคต เพื่อการแข่งขันและการยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่มีพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนี้ จึงให้ความสำคัญคือต้องมุ่งเน้นไปที่การศึกษาเพื่อช่วยให้ผู้คนเรียนรู้และเติบโต ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาตามทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและยังรักษาเอกลักษณ์ของประเทศของตนอีกด้วย ในประเทศไทยการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการช่วยให้ผู้คนพัฒนาทักษะและความรู้ที่ตรงกับความต้องการของตลาดงานและประเทศโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันอื่น ๆ ทำให้ปัญหานี้เป็นปัญหาสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข คนไทยจะมีความสุขได้ต้องอยู่ในสังคมที่คนซื่อสัตย์และทำสิ่งที่ถูกต้อง ประเทศไทยสามารถกลายเป็นประเทศที่เข้มแข็งและประสบความสำเร็จได้ โดยการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในด้านการให้ความรู้แก่ประชาชน การบริหารเศรษฐกิจ และการปฏิบัติต่อกันและกัน ซึ่งจะช่วยให้ประเทศไทยก้าวทันโลกและประสบความสำเร็จในอนาคต สังคมในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด เนื่องจากผลของความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อแพร่กระจายอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความเสื่อมโทรมทางด้านจริยธรรมของสังคม ที่มีสาเหตุอันเนื่องมาจากการยึดวัตถุนิยมมากกว่าความดี การแข่งขันเพื่อเอาชนะแทนการร่วมมือ การมองคนอื่นเป็นคู่แข่งมากกว่าเป็นพันธมิตร การมองแต่ผลประโยชน์ส่วนตนจนลืมคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม การศึกษาและพัฒนาความรู้

จึงเป็นส่วนสำคัญ และเป็นทางออกที่ดีที่สุดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงสามารถยกระดับความคิดของมนุษย์ในสังคมให้เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ ซึ่งกระบวนการศึกษาที่สร้างทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือ สถานศึกษา โดยสถานศึกษาจะต้องมีผู้นำสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรมต่อครู นักเรียน และบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ดังนั้นจึงเป็นเรื่องเร่งด่วน ที่ทุกฝ่ายจะต้องแสวงหาหนทางเพื่อที่จะนำเอาคุณธรรมและจริยธรรมให้คืนกลับมาสู่สังคมปัจจุบันให้มากที่สุด (สุทัต จันทะสินธุ์, 2560)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) คือ อิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตามในการนำไปในทางที่ถูกต้อง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ปกครองด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ใช้หลักการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดมีการแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมตามทำนองครองธรรม ประเพณี แบบแผนหรือมาตรฐานของสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีที่ควรเอาเยี่ยงอย่าง ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจ เคารพและให้เกียรติในความรู้ความสามารถของผู้ตาม รวมถึงช่วยเหลือให้ผู้ตามประสบความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายด้วยวิธีการทางจริยธรรม (สุเทพ ปาลสาร, 2555) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของผู้บริหารที่จะพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญของผู้นำที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ปัจจุบันมีเสียงสะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการยังขาดการรักษาวินัยและคุณธรรมไม่รักษาความถูกต้องให้สังคม ไม่ทำหน้าที่บริการแก่สังคม ไม่ทำหน้าที่บริการแก่สังคม ยังมุ่งในประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ยอมรับใช้การเมืองหรือยอมพ่ายแพ้ต่ออิทธิพลภายนอกมากกว่าจะรักษาระเบียบวินัย (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2542 อ้างถึงใน ชลนิภา สะเอียบคง, 2565) อีกทั้งหากผู้นำไม่มีจริยธรรมแล้วจะเกิดอิทธิพลทางลบและผลกระทบที่ตามมา ซึ่งอิทธิพลที่สำคัญของภาวะผู้นำนี้ส่งผลกระทบต่อผู้ตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงการนำหรือจูงใจหรือการพัฒนาศักยภาพผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556 อ้างถึงใน ชลนิภา สะเอียบคง, 2565) ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในฐานะที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่น่าเคารพ เป็นแบบอย่างที่ดีบริหารงานด้วยความยุติธรรม มีความรับผิดชอบและยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก (วิภาวดี อินดั่ง, 2561) ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาและองค์กร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถพัฒนาองค์กรและทำให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หากผู้นำขาดจริยธรรม อาจก่อให้เกิดอิทธิพลทางลบต่อผู้ตามและส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และยึดถือความยุติธรรม และผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักในการบริหารงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 139 โรงเรียน และมีวิสัยทัศน์เป็นองค์กรคุณภาพ มุ่งส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ก้าวสู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง และวัฒนธรรมที่ดีงาม เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายการศึกษาของรัฐบาลเป็นรูปธรรมในระดับพื้นที่ จำเป็นต้องพัฒนาผู้นำ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเตรียมความพร้อมในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวตามสภาพสังคมในปัจจุบัน การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี 2567 ซึ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้เตรียมรับมือการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารในสังกัดพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ขาดภาวะผู้นำทางจริยธรรม เช่น การร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตเงินอุดหนุน อาหารกลางวันและพฤติกรรมไม่เหมาะสม ส่งผลให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาขาดการยอมรับ และศรัทธาผู้บริหาร สถานศึกษาจึงไม่สามารถขับเคลื่อนการทำงานตามวัตถุประสงค์ได้ การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความศรัทธาและความสามัคคีในองค์กร ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการทำงานและสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญและมีความประสงค์จะค้นคว้าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อนำข้อมูลจากการค้นคว้าเป็นทิศทางเพื่อยกระดับ ส่งเสริม ในเรื่องของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทุกด้านของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แตกต่างกัน

2. บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทุกด้านของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำแนกเป็นผู้บริหาร 142 คน ข้าราชการครู 1,791 คน รวมทั้งหมด 1,933 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 24 คน และข้าราชการครู 307 คน ซึ่งได้มาโดยใช้สูตรของ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิด จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษาหลายท่าน โดยการแจกแจงความถี่ตามลำดับจากการสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่

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

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรต้น คือ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถจำแนกได้ ดังนี้
 - 1.1 วุฒิการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่
 - 1.1.1 ปริญญาตรี
 - 1.1.2 ปริญญาโท
 - 1.1.3 ปริญญาเอก
 - 1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่
 - 1.2.1 1-5 ปี
 - 1.2.2 6-10 ปี
 - 1.2.3 มากกว่า 10 ปี
2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 5 ด้าน ดังนี้
 - 2.1 ด้านความน่าเคารพ
 - 2.2 ด้านความไว้วางใจ
 - 2.3 ด้านความรับผิดชอบ
 - 2.4 ด้านความยุติธรรม
 - 2.5 ด้านความซื่อสัตย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่เหนือกว่าบุคคลอื่นภายในองค์กร โดยมีบทบาทในการสั่งการ วางแผน ชี้แนะ และแนะนำ ตลอดจนสามารถนำพากลุ่มหรือองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้วยความเหมาะสม ในด้านความประพฤติและการสื่อสาร อันจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดความศรัทธา การยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความน่าเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้มีความอ่อนโยน ใจดี น่าเคารพนับถือ

มีความเมตตากรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้มีความสุภาพ มีความเคารพในเกียรติศักดิ์ศรี และให้การยอมรับผู้อื่น

ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่าผู้นำนั้น มีความมั่นคง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง มีความโปร่งใส มีความเมตตาต่อผู้อื่น และมีความสามารถในการพึ่งพาอาศัยได้ จริตใจที่จะช่วยเหลือ ปกป้อง และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าอกเข้าใจต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ รักษาสัญญา และมีความจงรักภักดี ปกป้องต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในด้านการปฏิบัติที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร บากบั่นไม่ทอดทิ้ง พร้อมทั้งจะตรวจสอบได้และมีการควบคุมตนเอง มีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรี พร้อมจะพัฒนางานไม่ว่าผลจะเป็นอย่างไร ก็พร้อมรับผิดชอบในงานนั้น ๆ โดยไม่ปิดความผิดให้พ้นจากตนผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจ โดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจ ข้อมูลที่ได้ต้องมีความถูกต้อง มีความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคพวก ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นหลักการเป็นที่ตั้ง และคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ

ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมาและโปร่งใส ทั้งในด้านการกระทำ คำพูด และความคิด โดยไม่แสวงหรือหลอกลวง มุ่งมั่นให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือน หรือเปลี่ยนแปลงจากความเป็นจริง ความซื่อสัตย์ยังรวมถึงการรักษาความลับสัญญา การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการรักษาความลับและทรัพย์สินของผู้อื่น ความซื่อสัตย์เป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความนับถือในองค์กร ทำให้เกิดความเคารพจากบุคคลรอบข้างและส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ของผู้บริหาร ความซื่อสัตย์จึงเป็นรากฐานที่สำคัญสำหรับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้าราชการครู ในตำแหน่งครูผู้สอน ในโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในปีการศึกษา 2567

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตาม และ

ประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา จัดแบ่งเขตพื้นที่รับผิดชอบ ในจังหวัดเชียงราย 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอแม่ฟ้าหลวง อำเภอเชียงแสน และอำเภอดอยหลวง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทาง รวมถึงวางแผนรูปแบบ ในการยกระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการบริหารจัดการงาน อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อประโยชน์โดยตรงของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำผลการศึกษา ไปเป็นข้อมูลในการวางแผน เพื่อยกระดับและส่งเสริมพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกิดคุณภาพ สูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 3.1 ความหมายของจริยธรรม
 - 3.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. สรุปกรอบแนวคิด

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตั้งอยู่ที่ บ้านศาลา หมู่ 8 ถนนแม่จัน-เชียงแสน ตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีความรับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ 5 อำเภอ คือ อำเภอแม่จัน อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่สาย อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 139 แห่ง

ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอแม่จัน ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของเขตพื้นที่การศึกษาและเป็นที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประมาณ 4 กิโลเมตร

อำเภอเชียงแสน ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของเขตพื้นที่การศึกษาห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประมาณ 38 กิโลเมตร

อำเภอแม่สาย ตั้งอยู่ทางทิศเหนือ ของเขตพื้นที่การศึกษา ห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประมาณ 45 กิโลเมตร

อำเภอแม่ฟ้าหลวง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของเขตพื้นที่การศึกษา ห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประมาณ 60 กิโลเมตร

อำเภอดอยหลวง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของเขตพื้นที่การศึกษา ห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประมาณ 40 กิโลเมตร

วิสัยทัศน์

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นองค์กรคุณภาพ มุ่งส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนมีคุณภาพ สู่สังคมอนาคตอย่างยั่งยืน บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวัฒนธรรมที่ดีงาม”

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีความปลอดภัยแก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริม สนับสนุนในการสร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม
4. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญมีมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครูมืออาชีพ ในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ
5. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

จุดเน้น

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กำหนดจุดเน้นในการพัฒนา ดังนี้

1. ปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ

2. ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะ และการจัดทำกรอบหลักสูตรรวมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลปกรรม รวมถึงการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ให้เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน เป็นพื้นฐาน และเป็น “ซอฟต์แวร์” ในการสื่อสารภาพลักษณ์วัฒนธรรมล้านนาต่อเวที ระดับประเทศและระดับสากล

3. ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามการดูแลความปลอดภัยนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบมาตรฐานความปลอดภัย กระทรวงศึกษาธิการ (MOE Safety Platform)

4. ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนอ่านออกเขียนได้มีทักษะในการคิดวิเคราะห์และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และแก้ไขภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss)

5. ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุ 3-6 ปี และผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา และป้องกันการหลุดออกจากระบบ รวมทั้งช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน และเด็กพิการที่ค้นพบจากการปักหมุดบ้านเด็กพิการให้เข้าสู่ระบบการศึกษา

6. ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ (Active Learning) มีการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียน (Assessment for Learning) โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

นิติน พงษ์ชูชาติ (2557) ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับตัวบุคคล และพฤติกรรมนั้นก็มีผลต่อบุคคลอื่น ๆ จนสามารถทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและ เป็นไปตามที่ผู้นำต้องการ

ธิตินพร ตันยโชติ (2558) ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำขององค์การใช้วิธีแตกต่างกัน ตามสถานการณ์ในการดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้บรรลุถึงจุดหมายขององค์การที่กำหนด

หนูไกร มาเชค (2559) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการชี้แนะแนวทาง และมีอำนาจต่อความคิดหรือพฤติกรรมของผู้อื่น โดยอาจชักจูงให้บุคคลอื่นเห็นด้วยกับแนวทางหรือ ความคิดเห็นของตนด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งเกิดความเชื่อถือและเชื่อมั่นต่อตัวผู้นำ ไม่ใช่เพียงแค่การ

ออกคำสั่งหรือควบคุม แต่รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน การประสานงานระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ อย่างราบรื่น เพื่อผลักดันให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กรในระยะยาว

คำพร กองเตย (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมและบทบาทของผู้ที่ทำหน้าที่นำองค์กร โดยใช้ทั้งหลักวิชาและศิลปะในการสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อมั่นและยินดีร่วมมือ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ในองค์กร ผู้นำที่ดีจะสามารถจูงใจให้สมาชิกในทีมทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และพร้อมเผชิญความท้าทายร่วมกันอย่างมีพลังใจ

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพล การจูงใจ หรือการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพและลักษณะของผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมอันนำไปสู่ความสำเร็จ

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย อาจมาจากการเลือกตั้ง การแต่งตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มสามารถผลักดัน ดลบันดาลสร้างพลังงานร่วมสร้างแรงจูงใจ กระตุ้น ชักนำ หรือชี้้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

ภูริตา เพ็ญวิทยา (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการหรือวิธีการที่บุคคลคนหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลใช้บทบาท อำนาจหน้าที่ หรืออิทธิพลที่ตนมี ในการกระตุ้น ส่งเสริม แนะนำ หรือชักจูงให้ผู้อื่น หรือกลุ่มคนอื่น ๆ เกิดแรงจูงใจ มีความตั้งใจ และความเต็มใจในการปฏิบัติภารกิจหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยไม่ใช่การบังคับ แต่เป็นการโน้มน้าวให้เกิดความร่วมมืออย่างสมัครใจ ทั้งนี้ จุดมุ่งหมายสำคัญของภาวะผู้นำคือการนำพาผู้คนหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

วันชื่น ทองอยู่ (2561) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ความสามารถในการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม โดยการกระตุ้นและโน้มน้าวใจให้คนในกลุ่มมีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรหรือทีม ผู้นำจะชี้แนะและชักจูงให้สมาชิกในทีมมีความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการตัดสินใจ การทำงานร่วมกัน และการเอื้อเพื่อแบ่งปันความรู้เพื่อไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ ซึ่งการนำพาทีมไปสู่เป้าหมายสูงสุดจะต้องอาศัยการสร้างเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงาน

รัตตินันท์ บุญกล้า (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการใช้อำนาจในการโน้มน้าวจิตใจ ทำให้สมาชิกในองค์กร

เกิดความร่วมมือ ประสานงาน ด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือตามเป้าหมายได้วางไว้ร่วมกัน

เดือนใจ สุนกุล (2562) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ทักษะ ตลอดจนการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบุคคลอื่นในกลุ่ม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำให้บุคคลอื่นยินดีและตั้งใจปฏิบัติตาม พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้โดยใช้การสนับสนุน ชักชวน และการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผุสดี จิรนากุล (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการยอมรับ เคารพ เชื่อถือ ศรัทธา และการให้ความร่วมมือในการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้สำเร็จ และเป็นการใช้อิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีเป้าหมายร่วมกัน

พรสุดา แก้วสุวรรณ (2563) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะหรือวิธีการที่ผู้มีอิทธิพลต่อผู้ตาม ในการที่จะทำให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ ว่า การที่ผู้นำใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบแนวคิดรวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและโน้มน้าวชักจูงให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากความหมาย สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์กร ที่มีอำนาจหน้าที่เหนือกว่าบุคคลอื่นภายในองค์กร โดยมีบทบาทในการสั่งการ วางแผน ชี้แนะ และแนะนำ ตลอดจนสามารถนำพากลุ่มหรือองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญกับการพัฒนาสถาบันให้ประสบความสำเร็จ และการมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ สิ่งสำคัญในการพัฒนาสังคม ตลอดจนองค์กรประสบความสำเร็จ และถ้าผู้นำไม่มีความเป็นผู้นำ ก่อให้เกิดผลต่อกลไกการทำงานภายในขององค์กรในหลายมิติ ภาวะผู้นำส่งผลต่อทิศทางของการดำเนินงาน ทั้งบริบทที่เกี่ยวข้องกับองค์กรในหลายด้าน การตัดสินใจที่มีความถูกต้องจะทำให้การพัฒนาบรรลุผลตามเป้าหมาย อีกทั้งยังสร้างวัฒนธรรมใหม่ได้ เพราะต้องพบกับอุปสรรคและจะต้องลงมือทำหลังจากที่องค์กรเกิดการ

เปลี่ยนแปลง เพื่อพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส ด้วยเหตุนี้ บทบาทของผู้นำจึงมีความหมายอย่างยิ่ง เพราะ หากตัดสินใจอย่างถูกต้องก็จะพาองค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุดได้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ นั้นมีความสำคัญอยู่ 3 ประเด็น ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องตระหนักว่าการจูงใจในการพัฒนาหน่วยงาน ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีทักษะภาวะผู้นำสูง ถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการให้มีการเติบโตก้าวหน้า แต่หาก ต้องการประสบความสำเร็จ ต้องหมั่นศึกษาและพัฒนาตนเองในการเป็นผู้นำอยู่เสมอ

2. ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งภาวะนี้ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจ ของผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

3. คน ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ ถ้าหากผู้บริหาร ไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง จะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจเติบโต ก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่าภาวะผู้นำนั้นมีมาแต่กำเนิด หรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นในภายหลัง ซึ่งยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจน แต่ก็มีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่าภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิด แต่เป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและที่สำคัญต้องทำงานอย่างหนัก ดังนั้น ทุกคนจึงสามารถ เป็นผู้นำกันได้และทุกคนก็มีสมรรถภาพเพียงพอที่จะพัฒนาตนเองเป็นผู้นำได้เช่นกัน

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2559) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. มีเป้าหมาย ผู้นำที่ดีควรกำหนดเป้าหมายของตนเองให้ชัดเจนในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะ เป็นในเรื่องของชีวิตส่วนตัว การพัฒนาในอาชีพการงาน หรือการนำพาการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กร และประเทศชาติ การมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นในการบรรลุสิ่งเหล่านั้นจะช่วยให้ผู้นำ สามารถกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมายเหล่านี้ไม่ เพียงแต่จะเป็นแรงผลักดันในการทำงาน แต่ยังช่วยให้ผู้นำสามารถมองเห็นภาพรวมและสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานและผู้คนรอบข้างในการก้าวไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

2. ความรอบรู้ ในยุคปัจจุบันที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การเป็นผู้นำจึงต้อง สามารถปรับตัวให้ทันกับเหตุการณ์และมีความเข้าใจในสิ่งรอบตัว การเป็นผู้นำในวันนี้ไม่เหมือนใน อดีตที่มักพึ่งพากำลังหรืออำนาจทางการทหารเพียงอย่างเดียว ผู้นำในยุคนี้จำเป็นต้องมีความรอบรู้ และสามารถใช้ข้อมูลและเหตุผลในการวิเคราะห์และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจะได้รับการ ยอมรับ ความเคารพ และความเชื่อจากผู้ตาม

3. ผู้นำที่สามารถสร้างสรรค์และริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ พร้อมทั้งนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่ยุคปัจจุบัน และอนาคต คือผู้ที่กล้าเสี่ยงและทดลองค้นหาสิ่งที่ยังไม่เคยมีมาก่อน ในโลกยุคใหม่นี้ จึงเป็นยุคแห่ง ผู้นำที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมใหม่ ๆ

4. กระตือรือร้น ผู้นำที่มีคุณภาพ ส่วนใหญ่จะเป็นผู้นำที่มีความกระตือรือร้น คล่องแคล่วตามจิตวิทยา หากผู้นำมีความคล่องตัวในการบริหารงาน ผู้ตามมักจะมีคล่องตัวด้วย ทั้งนี้หากผู้นำมีความคล่องตัวน้อย ผู้ตามก็มักจะทำงานด้วยความคล่องตัวน้อย

5. การมีสติในการกระทำเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้นำ ผู้ที่ต้องการเป็นผู้นำควรมีการควบคุมตนเองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น การฝึกตัวเองไม่ให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมต่อสาธารณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ต้องเผชิญหน้ากับสื่อมวลชน เพราะผู้นำเป็นที่มองเห็นและเป็นแบบอย่างสำหรับทั้งลูกน้องและสังคมทั่วไป

6. การใช้ความคิดพิจารณาและความกล้าตัดสินใจผู้นำที่ดีต้องรู้จักใช้สติในการคิดพิจารณาอย่างรอบคอบ และเมื่อเผชิญกับปัญหา ต้องกล้าตัดสินใจ แม้อาจมีความผิดพลาดเกิดขึ้นบ้าง แต่หากไม่กล้าตัดสินใจเลย อาจทำให้สถานการณ์ยิ่งแย่ลง ดังนั้น ผู้นำจึงควรเป็นนักคิด นักวิเคราะห์ที่ดี มองเห็นปัญหาได้อย่างรอบด้าน และมีความเด็ดขาดในการตัดสินใจ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรหรือประเทศชาติให้เดินหน้าต่อไปอย่างมั่นคง

7. มีมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีทักษะในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้คน เนื่องจากการทำงานร่วมกับทีมเป็นสิ่งสำคัญ หากผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีได้ ทีมงานก็จะมีแรงกระตุ้นในการทำงานอย่างเต็มที่ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีช่วยให้ผู้นำได้รับความเคารพและความเชื่อมั่นจากผู้คน ซึ่งนำไปสู่การได้รับการสนับสนุนและความช่วยเหลือมากขึ้นจากผู้ที่อยู่รอบข้าง เมื่อเทียบกับผู้นำที่ขาดทักษะในด้านนี้

กุลชลี จงเจริญ (2558) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร เพื่อความสำเร็จ หากผู้บริหารได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กรที่รับผิดชอบไปสู่ความสำเร็จ และความเป็นเลิศ

กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อทั้งผู้ร่วมงาน องค์กร และสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวขององค์กรได้ เป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารควรมี เนื่องจากในยุคที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและความสำเร็จที่ตั้งไว้

พัฒนางศ์ ดอกไม้ (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ เพราะเป็นปัจจัยหรือส่วนประกอบที่สำคัญในการบริหารองค์กร สามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในองค์กร

เพื่อการบริหารเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าสำเร็จตามเป้าหมาย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

สุขุม จุสณิทธิ (2560) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ไว้ว่า เป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การ เนื่องจากภาวะผู้นำ มีผลต่อการบริหารจัดการในทุกด้าน ทั้งในด้านการจัดการงบประมาณ และทรัพยากรบุคคล ซึ่งสามารถช่วยให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วันชื่น ทองอยู่ (2561) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นความสามารถของคนหนึ่ง ในการหลอมความคิด โน้มน้าวใจ ให้เข้าใจความต้องการในทิศทางเดียวกันอย่างมีศาสตร์และศิลป์ เพื่อลดความขัดแย้ง องค์การอีกต่อไปในขณะใดขณะหนึ่งหรือในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

เตือนใจ สุนกุล (2562) กล่าวถึงความสำคัญของ ภาวะผู้นำ ว่าการดำเนินงานในสถานศึกษา ให้มีความเจริญก้าวหน้า บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้นำสถานศึกษา ที่ดีต้องมีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการบริหารงาน สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการดำเนินงาน ภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อนำองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าได้โดยไม่มีปัญหา ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) กล่าวถึงความสำคัญของ ภาวะผู้นำ ว่า ในยุคของการแข่งขัน ผู้บริหารการศึกษาที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ จำเป็นต้องมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำในการยกระดับ รวมถึงมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและบุคลากร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาหา ความสำคัญของภาวะผู้นำ สามารถวิเคราะห์ได้ว่า ภาวะผู้นำนั้น มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อบุคคลซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหารขององค์การเป็นอย่างยิ่งเนื่องจาก จะทำให้องค์การมีความสามารถในการขับเคลื่อน ปฏิบัติได้ดี มีประสิทธิภาพหรือล้มเหลว ขึ้นก็อยู่กับ ความร่วมมือ ร่วมใจของบุคลากรในองค์การนั้น ๆ ความร่วมมือร่วมใจขององค์การเกิดจาก ความสามารถในการโน้มน้าวใจ การชักจูง สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ภายใต้การบริหารของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ความหมายของจริยธรรม

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง ข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม หรือกฎศีลธรรม เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตที่ดีสามารถแยกแยะว่าสิ่งนี้ดีหรือไม่ดี สิ่งนี้ผิดหรือถูก

พิชัย ลิขิตพัฒน์ไพบูลย์ (2560) ได้กล่าวว่า ความหมายของ จริยธรรม หมายถึง การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ภายใต้บริบทของความเป็นศีลธรรม

ชัยนนท์ นิลพัฒน์ (2562) ได้กล่าวว่า จริยธรรมคือหลักการที่ได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากสมาชิกในสังคม ว่าเป็นสิ่งที่ดีและควรปฏิบัติตาม เพื่อส่งเสริมความสมดุลและความสงบเรียบร้อยในสังคม เมื่อพูดถึงการทำงานหรือการประกอบอาชีพ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สำคัญในชีวิต การทำงานในสังคมที่เต็มไปด้วยบุคคลที่มีความเชื่อและมุมมองที่แตกต่างกัน จำเป็นต้องมีกรอบจริยธรรมที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีระเบียบ และบรรลุผลสำเร็จในบรรยากาศที่สงบสุข

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2559) กล่าวว่า ผู้นำจริยธรรม (Ethical Leadership) คือ ผู้นำที่สามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้ตามมองประโยชน์ขององค์การหรือเพื่อส่วนรวมมากกว่าการมองแค่ประโยชน์ส่วนตัวเท่านั้น นับได้ว่าเป็นการยกระดับความคิดในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น

ประชุม โปธิกุล (2560) ได้ให้ความหมายของ ความเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับหลักความเป็นจริง (Reality) และยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม โดยผู้นำที่มีจริยธรรมจะให้ความสำคัญกับความยุติธรรม ความเสมอภาค ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ และความยึดมั่นในพันธกิจอย่างเคร่งครัด

สุทัต จันทะสินธุ์ (2560) ได้ให้ความหมายของ จริยธรรม หมายถึง แนวทางหรือหลักเกณฑ์ในการประพฤติตนอย่างเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ เพื่อสร้างความเป็นระเบียบ ความสงบสุข ความรักใคร่กลมเกลียว ความมั่นคง และความปลอดภัยในการดำรงชีวิต ซึ่งนำไปสู่ประโยชน์ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม

หงษา วงศ์จำปา (2560) ได้กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามที่ถูกต้อง เหมาะสม ทั้งต่อตนเอง วิชาชีพ ผู้รับบริการและผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และเป็นที่ยอมรับของสังคม ก่อให้เกิดประโยชน์สุขทั้งต่อตนเองและส่วนรวม ซึ่งจะแสดงออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรม เช่น ความมีระเบียบวินัย การมีสัมมาคารวะ ความอ่อนน้อมถ่อมตน พุดจาไพเราะ สุภาพเรียบร้อย ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน เป็นต้น

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ตามธรรมชาติ ซึ่งสามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้โดยยึดหลักเกณฑ์ทางพฤติกรรมที่เหมาะสม อันได้มาจากคุณธรรม ปรัชญา กฎหมาย วัฒนธรรม หรือจารีตประเพณี ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและสังคมโดยรวม

จากความหมายของจริยธรรม สรุปได้ว่า จริยธรรม คือหลักการที่มนุษย์ในสังคมยอมรับว่าดีงามและเห็นควร ยึดถือปฏิบัติเป็นการประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ดีงามทั้งทางกาย วาจา และใจ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดความเจริญในสังคม โดยอาศัยแนวปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ โดยผู้นำต้องเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่า “การรู้และการทำสิ่งที่ถูกต้อง” (knowing and doing what is right)

ศุภ รตนโชโต (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ และได้รับการยอมรับว่าถูกต้องดีงามทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ตลอดจนมีการสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม ซึ่งภาวะผู้นำนั้น ประกอบด้วยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อการปฏิบัติงาน

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2558) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหมายถึง ความสามารถบุคคลในการมองเห็นสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะประเด็นที่มีความท้าทาย ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องเผชิญในกิจกรรมการดำเนินงานแต่ละวัน ต้องการทั้งความเข้าใจและทักษะในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ผู้นำเชิงจริยธรรมที่เข้มแข็งมีทั้งความกล้าหาญและสารสนเทศในการตัดสินใจที่จะเกิดสิ่งที่ดีที่สุดในระยะยาว ต้องยึดมั่นในหลักการและเมื่อถึงคราวจำเป็นก็พร้อมที่จะออกจากองค์กรไป ถ้าระบบบริหารภายในขององค์กรนั้นมีข้อบกพร่องที่ทำให้การตัดสินใจในทางเลือกที่ถูกต้องเป็นไปได้

ไกรสร รักสวน (2559) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่า ลักษณะพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถในการแยกแยะสิ่งที่ถูกต้องออกจากสิ่งที่ไม่ถูกต้องและเลือกที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้องมีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรมในการแก้ปัญหาด้วยความเสมอภาคเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความไว้วางใจแก่องค์กร และสร้างแรงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างมีมาตรฐานในด้านคุณธรรม

คำพร กองเตย (2560) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกด้วยความประพฤติ การกระทำและการสื่อสารที่ดีงาม เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดการยอมรับและศรัทธา โดยคำนึงถึงผลสำเร็จ ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนำวิธีใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลอง และได้รับการพัฒนามาเป็นลำดับแล้วเริ่มจากคิดค้นพัฒนามีการทดลองปฏิบัติก่อน

และถ้าจะนำไปปฏิบัติจริงมีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา ประกอบด้วย

- 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ
- 2) การแสดงออกถึงความยุติธรรม
- 3) การแสดงออกถึงความเคารพ
- 4) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ
- 5) การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความซื่อสัตย์สุจริต แสดงออกถึงความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ รวมถึงการแสดงออกถึงการตัดสินใจต่อปัญหาหรือการดำเนินงานด้วยความมีสติจากจิตสำนึกของการมีคุณธรรมจริยธรรม

เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่า พฤติกรรมของผู้นำในลักษณะการบริหารงานที่ดี แสดงออกผ่านการกระทำและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ทุกคนเห็นว่าตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความดีมีเหตุผล มีความชอบธรรม มุ่งประโยชน์และความสุขส่วนรวมตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม

ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (2560) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ซึ่งคุณลักษณะสำคัญของผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ความซื่อตรง การยึดมั่นในระเบียบและหลักการ ตลอดจนการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค โดยผู้นำที่มีคุณธรรมจะสื่อสารและแสดงออกผ่านการกระทำอย่างต่อเนื่องในทุกสถานการณ์ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Brown & Trevino (2006, pp. 596-616 อ้างถึงใน วิภาวดี อินทร์ด่าง, 2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) จะต้องประกอบด้วยความซื่อตรง (Integrity) และความไว้วางใจ (Trust) นอกจากนี้แล้วจะต้องเป็นผู้ที่ตัดสินใจปัญหา โดยใช้ความยุติธรรม (Fairness) และเสมอภาค (Equal) ใส่ใจผู้อื่น (Caring) และมีความเป็นพลเมืองดี (Cizenry) และเป็นผู้ที่มีคุณธรรม ทั้งต่อตัวเอง และในการทำงานมักจะสื่อสารกับผู้ตามในเรื่องจริยธรรม สร้างมาตรฐานของจริยธรรมที่ชัดเจน และมีการให้รางวัลหรือการลงโทษเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้เกิดผล คือ ประสิทธิภาพของผู้นำความพึงพอใจในการทำงาน และการอุทิศตนเพื่องานของผู้ตามและพวกเขาจะมีความเต็มใจที่จะรายงานถึงปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้บริหารทราบ

Brown (2007, pp. 149-152 อ้างถึงใน วิภาวดี อินทร์ด่าง, 2561) ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าคนที่มีคุณธรรมนั้นจะต้องมีความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจและความยุติธรรม ใช้การปฏิบัติที่มีกฎเกณฑ์ มีการกำหนดกรอบความประพฤติปฏิบัติที่ควรจะเป็นในที่ทำงาน

ว่าควรปฏิบัติอย่างไรจึงจะถูกต้องเหมาะสมและมองว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรม ซึ่งผู้จัดการเชิงคุณธรรมจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีจริยธรรม และไร้จริยธรรม จะสร้างจริยธรรมที่เด่นชัด ด้วยการสื่อสารถึงมาตรฐานเชิงจริยธรรม พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างเชิงจริยธรรม และมีการให้รางวัล มีการลงโทษ และมีการเสริมสร้างหรือพัฒนาวินัยด้วย เพื่อให้ผู้ตามประพฤติอยู่ในกฎเกณฑ์ของคุณธรรม

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก ทั้งที่เกี่ยวกับพฤติกรรมและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความยอมรับและความศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง พฤติกรรมเหล่านี้มุ่งเน้นเพื่อผลลัพธ์ที่ดีขององค์กรมากกว่าส่วนบุคคล โดยถือเป็นการพัฒนาแนวคิดด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ตามให้มีประสิทธิภาพ

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง อิทธิพลของผู้นำที่ส่งผลต่อผู้ตามในการนำพาไปสู่แนวทางที่ถูกต้อง โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความยอมรับ และความศรัทธาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้นำเชิงจริยธรรมใช้ทั้งความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และเป็นธรรม ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จสูงสุดขององค์กร ผู้นำในลักษณะนี้จะประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมตามทำนองคลองธรรม ประเพณี แบบแผน หรือมาตรฐานที่สังคมยอมรับ เป็นแบบอย่างที่ดีสมควรแก่การยึดถือปฏิบัติตาม อีกทั้งยังเป็นผู้นำที่ไว้วางใจ ให้ความเคารพและให้เกียรติในศักยภาพของผู้ตาม พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้อย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรม

Heiskanen (2009) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) หมายถึง ผู้นำที่ปฏิบัติแต่สิ่งดี ๆ จะมีความรับผิดชอบต่อบุคคล และผลประโยชน์ของบุคคลหรือที่คนอื่นมักพูดว่าผู้นำที่ดีจะทำแต่สิ่งดี ๆ เสมอ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความพยายามอย่างหนัก สำหรับการได้มาซึ่งผลลัพธ์และสิ่งที่ดี ๆ เพราะว่าเขาทั้งหลายจะมีวิธีการทำงานหรือกำหนดเส้นทางเดิน เพื่อความสำเร็จที่ชัดเจนยิ่งไปกว่านั้นผู้นำที่ดีจะต้องทำแต่สิ่งดี ๆ และเป็นประโยชน์จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างมนุษย์ที่ดีทุก ๆ การตัดสินใจในการปฏิบัติของผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความหมายเสมอ

Khair (2009) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่า ผู้ที่ไม่ปฏิเสธสิ่งที่มีคุณลักษณะที่ดี ๆ ที่สำคัญและเห็นคุณค่าในสิ่งที่ถูกต้อง ในความเป็นจริงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่มีความคิดที่สลับซับซ้อนมาก ผู้นำเชิงจริยธรรมจะพบว่าเขาไม่ได้ทำงานเพียงแค่ว่ากับพนักงานหรือคนงานเท่านั้น เขาค่อนข้างจะถือผลประโยชน์โดยรวมเป็นสำคัญมีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ

ของเป้าหมายที่เป็นของส่วนรวม มันเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับผู้ที่จะบอกถึงการกระตุ้นให้เกิดความสนใจเกี่ยวกับคุณค่าทางคุณธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องทำสิ่งที่เป็นามธรรมให้เป็นรูปธรรม และสามารถนำไปใช้สำหรับการดำรงชีวิต

Prince & Tumlin (2009) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ต้องเป็นผู้ไม่ทำความเสียหายเกี่ยวกับจริยธรรม มีกระบวนการวางกฎเกณฑ์ที่เป็นประโยชน์ต่าง ๆ ร่วมกันบนพื้นฐานที่ยอมรับร่วมกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน ในฐานะที่เราต่างก็เป็นสมาชิกของสังคมเดียวกัน การช่วยเหลือให้สมาชิกประสบความสำเร็จ การบรรลุเป้าหมาย ด้วยวิธีการอย่างมีจริยธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมจะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการเกลี้ยกล่อมโน้มน้าวใจและการชี้แจงถึงสิ่งที่ดีที่สามารถพิสูจน์ได้ยืนยันได้และเป็นคุณค่าที่สามารถเปลี่ยนใหม่ได้ ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของผู้นำเชิงจริยธรรมที่จะต้องอธิบาย

Yulk (2010, อ้างถึงใน กมลทิพย์ ทองกำแหง, 2554) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งสามารถที่จะมีอิทธิพลต่ออีกบุคคลหนึ่ง เพื่อให้เขาผู้นั้นเห็นด้วยคล้อยตาม มีความหมายครอบคลุมถึงจะต้องใช้ไปในทางที่ถูกต้อง ผู้นำที่มีอำนาจ แต่ใช้ไปในทางที่เป็นประโยชน์ ต่อตนเองหรือการใช้อำนาจในการใช้ทรัพยากรขององค์การ ไปในทางเป็นประโยชน์แก่ตน ถือเป็น การใช้ภาวะผู้นำในทางผิดและอาจทำให้องค์การไปสู่ความเสียหาย

จากความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้วยความเหมาะสม ในด้านความประพฤติและการสื่อสาร อันจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดความศรัทธา การยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นภาวะผู้นำที่มีองค์ประกอบที่หลากหลายจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากนักวิชาการต่าง ๆ ไว้ ซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นลักษณะสำคัญของการการแสดงออก ศักยภาพและรูปแบบปฏิสัมพันธ์ หรือลักษณะการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล กลุ่มบุคคลสามารถกระตุ้นให้เกิด 1) แรงผลักดันภายใน 2) ความยกย่องนับถือ 3) การเปิดรับความหลากหลาย 4) ความตั้งใจแน่วแน่ และ 5) การอุทิศทรัพยากรทั้งกายใจ เพื่อขับเคลื่อนขีดความสามารถสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

หนูไกร มาเชค (2559) ได้ทำการวิจัยและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ ความไว้วางใจ (Trust) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความเคารพ (Respect) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) ความยุติธรรม (Fairness)

ชนิษฐ์ ธิชา ทองสุข (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ ความจงรักภักดี ความยุติธรรม ความผูกพันต่อองค์กร ความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ การสะท้อนความคิด ความรับผิดชอบ และวิสัยทัศน์

คำพร กองเตย (2560) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ลักษณะของการแสดงออกทางพฤติกรรม การกระทำ และการสื่อสารที่ดีงาม เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดการเคารพและศรัทธา คำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ นำวิธีใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลอง และได้รับการพัฒนามาเป็นลำดับแล้ว เริ่มจากคิดค้นพัฒนาการทดลองปฏิบัติก่อน และถ้าจะนำไปปฏิบัติจริงมีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความยุติธรรม 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 5) การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์

เนาวรัตน์ รอดเพียน (2560) ได้ทำการวิจัยและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเป็นแบบอย่างที่ดี
2. ความน่าเชื่อถือ
3. การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม
4. การให้บริการที่ดี

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้ทำการวิจัยและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ธรรมภิบาล
2. การมีส่วนร่วม
3. ความไว้วางใจ
4. ความเคารพนับถือ

พระมานัต ธรรมทินโน (2563) การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้องค์ประกอบ 4 ข้อ ได้แก่ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และความเคารพ

รณชัย ปิณใจ (2564) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ได้ องค์ประกอบ 5 ข้อ ได้แก่ ด้านความน่าเคารพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ และด้านความยุติธรรม

Brown, Trevino & Harrison (2006) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ เป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรมซึ่งผู้จัดการเชิงคุณธรรมจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีจริยธรรมและไร้จริยธรรม โดยพฤติกรรมกรรมการประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรมและคุณลักษณะในตัวผู้นำนั้นจะต้องแสดงออกถึง 1) ความน่าไว้วางใจ 2) มีความยุติธรรม 3) มีความน่าเคารพ 4) ยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ 5) การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงาน 6) ความเป็นพลเมืองดี

Lashway (2006) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความจงรักภักดี 3) ความไว้วางใจ 4) ความมีสัมมาคารวะ 5) ความยุติธรรม และ 6) ความสุภาพ

Brown (2007) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ เป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรมซึ่งผู้จัดการเชิงคุณธรรมจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีจริยธรรมและไร้จริยธรรม โดยพฤติกรรมกรรมการประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรมและคุณลักษณะในตัวผู้นำนั้นจะต้องแสดงออกถึง 1) ความน่าไว้วางใจ 2) มีความยุติธรรม 3) มีความน่าเคารพ 4) ยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ 5) การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงาน และ 6) ความเป็นพลเมืองดี

Ponnu & Tennakoon (2009) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับผลการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีผลดีต่อความรับผิดชอบของพนักงานที่มีต่อความเคารพในตัวผู้นำงานวิจัยสนับสนุนแนวคิดตามทฤษฎีที่ว่า ผู้นำเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์ในแง่บวกกับความรับผิดชอบต่อองค์กรของพนักงานและสัมพันธ์ในแง่บวกกับความเชื่อถือของพนักงานที่มีต่อผู้นำนั้น แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของลูกจ้างและมีในตัวผู้นำ 1) สร้างความน่าไว้วางใจ 2) มีความรับผิดชอบ และ 3) ใช้หลักความน่าเคารพนับถือ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญ และจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้น

Zinsmeister (2009) สถาบันซีเกิล (Siegel institute) มองว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ผู้นำเชิงจริยธรรมควรเป็นผู้ที่มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ และพร้อมเปิดรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยจะคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เหมาะสมและเป็นธรรมเป็นลำดับแรก ก่อนพิจารณาถึงผลประโยชน์ส่วนบุคคลหรือปัจจัยอื่น ๆ ทั้งยังแสดงออกผ่านทัศนคติ พฤติกรรม และการกระทำที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรม เขาเชื่อว่าผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีเจตคติ พฤติกรรมและ

การปฏิบัติ ที่สำคัญอย่างน้อย 5 อย่าง ดังนี้ การมีความเคารพ เป็นผู้ออกให้เกิดความไว้วางใจ เป็นผู้มีการมองในแง่ดี เป็นผู้มีความตั้งใจสู่เป้าหมาย และสุดท้าย คือเป็นผู้มีจิตใจบริการ

Northouse (2012) ได้นำเสนอหลักของแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าเป็นประเด็นที่ทันสมัยและมีความต้องการภาวะผู้นำที่มีศีลธรรมสูงมาก ในปัจจุบันโดยภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นและเขาได้นำเสนอหลักการ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ประการ อันเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความเคารพ (Respect) 2) การบริการ (Service) 3) ความยุติธรรม (Justice) 4) ความซื่อสัตย์ (Honest) และ 5) ชุมชน (Community)

Dubrin (2016) ได้กล่าวว่า พฤติกรรม 5 ประการ ของผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย ลักษณะ ดังนี้

1. ต้องมีความซื่อสัตย์ เชื่อถือได้ จริ่งใจในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
2. ต้องสนใจต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน
3. ต้องเสริมสร้างความร่วมมือในกลุ่ม
4. ต้องให้ความเคารพปัจเจกบุคคล
5. ต้องปิดทองหลังพระ

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่ได้กล่าวมา ในด้านขององค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่า ได้มีเนื้อหาสาระสำคัญจะมีความคล้ายคลึงกัน และแต่ละทฤษฎีนั้นได้มีนักวิชาการทำการศึกษาเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของ ชัชชัย ไชยโย (2560), รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, น. 14), หนูไกร มาเชค (2559, น. 59), ขนิษฐา ทงสุข (2560), คำพร กองเตย (2560, น. 31), เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560, น. 80), อธิวัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562, น. 32), พระมานันต์ ธมมทินโน (2563), รณชัย ปิณใจ (2564), Brown, Trevino & Harrison (2006), Brown (2007), Ponnu & Tennakoon (2009), Zinsmeister (2009), Northouse (2012, pp. 387-394), Dubrin (2016, p. 33) โดยผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์สังเคราะห์จัดกลุ่มคำสำคัญที่คล้ายคลึงกันหรืออยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพื่อนำมากำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดในการทำวิจัยต่อไป ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม																																				
8. ด้านความเป็นพลเมืองดี	✓	รพีการณ จงวิศาล (2556)	✓	หนู่ไกร มาษ๑๑ (2559)	✓	ฃนุญฐิณ๑๑ ๑องสุ๑๑ (2560)	✓	คำพร กอง๑๑๑ (2560)	✓	ฃวาร์๑๑นุ ร๑๑๑๑๑ (2560)	✓	ธีร๑๑นุ ๑พร๑๑ฐิ๑๑น๑ (2562)	✓	๑ระ๑๑น๑๑ ๑ฃฃ๑น๑ (2563)	✓	ร๑น๑๑๑ ๑๑น๑๑ (2564)	✓	Brown, Trevino & Harrison (2006)	✓	Lashway (2006)	✓	Brown (2007)	✓	Ponnu & Tennakoon (2009)	✓	Zinsmeister (2009)	✓	Northouse (2012)	✓	Dubrin (2016)	✓	๑ว๑น๑๑				
9. ด้านความยุติธรรม	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓																					
10. ด้านความจงรักภักดี			✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓																					
11. ด้านความผูกพัน			✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓																					
12. ด้านความซื่อสัตย์			✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓																					
13. ด้านความน่าเชื่อถือ			✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓																					
14. ด้านการสะท้อนคิด			✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓																					

จากตาราง 1 สรุปได้ว่า การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 15 แหล่ง ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป สรุปได้จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความน่าเคารพ 2) ด้านความไว้วางใจ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความยุติธรรม และ 5) ด้านความซื่อสัตย์ เพื่อดำเนินการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ดังนั้น องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากผลการสังเคราะห์ตัวแปรทั้ง 5 ด้าน ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ด้านความน่าเคารพ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้นิยาม ความน่าเคารพ ไว้ดังนี้

คำพร กองเตย (2560) กล่าวว่า ความน่าเคารพ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี 2) ความสุภาพ และ 3) การยอมรับผู้อื่น

หนูไกร มาเชค (2559) ได้กล่าวว่า ด้านความน่าเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้มีความสุภาพ มีความเคารพในเกียรติศักดิ์ศรี และให้การยอมรับผู้อื่น

วิภาวดี อินทร์ดวง (2561) ได้กล่าวว่า ด้านความน่าเคารพ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ และมีความเกรงใจ มีความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม และยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคมขั้นพื้นฐานที่การรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่นและคำนึงถึงถึงผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิต่าง ๆ การตัดสินใจ และจะไม่บิดเบือนหรือบิดบังข้อมูลที่ฟังจะต้องรู้หรือต้องทำของเขา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียงยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น โดยไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่ดูบุคลิกและการแสดงออกที่ปรากฏจากภายนอกเท่านั้น

รณชัย ปินใจ (2564) กล่าวว่า ความน่าเคารพ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้มีความอ่อนโยนใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตากรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล โดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น

จากการศึกษาความหมายของด้านความน่าเคารพ สรุปได้ว่า ความน่าเคารพ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะ และให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้มีความอ่อนโยน ใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตากรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้มีความสุภาพ มีความเคารพในเกียรติศักดิ์ศรี และให้การยอมรับผู้อื่น

2. ด้านความไว้วางใจ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้นิยาม ความไว้วางใจ ไว้ดังนี้

คำพร กองเตย (2560) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความซื่อตรง 2) ความจงรักภักดี และ 3) การให้เกียรติและเคารพตนเอง

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ และมีความน่าเชื่อถือผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ตระหนักถึงผลประโยชน์ของผู้อื่น อีกทั้งยังมีบุคลิก ลักษณะที่แสดงออกถึงความจริงใจ มั่นคงทางอารมณ์ สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ดีและให้ความยุติธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา จนนำไปสู่การได้รับการยอมรับและเกิดความไว้วางใจ

หงษา วงศ์จำปา (2560) ได้ให้ความหมายคำว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกซึ่งสะท้อนถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยยึดมั่นในหลักการความโปร่งใส ความจริงใจ ความมั่นคง และความสม่ำเสมอทั้งในคำพูดและการกระทำ อีกทั้งยังคำนึงถึงการมีความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ และการรักษาความผูกพันกับผู้ได้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ผู้นำที่มีความไว้วางใจจะต้องมีความเต็มใจในการปกป้องผู้ได้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้พวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารได้อย่างอิสระ ซึ่งเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ให้ความหมายคำว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึงพาอาศัยกัน มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน ผู้ประพฤติปฏิบัติ คำนึงถึงค่านิยมความเชื่อ และจริยธรรม ที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์ รักษาสัญญา และมีความจงรักภักดี ปกป้องต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

รณชัย ปิ่นใจ (2564) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทพึ่งพาอาศัยกัน มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน ผู้ประพฤติปฏิบัติคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อและจริยธรรม ที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ มีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ตระหนักถึงผลประโยชน์ของผู้อื่น อีกทั้งยังมีบุคลิกลักษณะที่แสดงออกถึงความจริงใจ มั่นคงทางอารมณ์ สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ดี

จากการศึกษาความหมายของ ด้านความไว้วางใจ สรุปได้ว่าพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น ว่าผู้นำนั้นมีความมั่นคง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง มีความโปร่งใส มีความเมตตาต่อผู้อื่น และมีความสามารถในการพึ่งพาอาศัยได้จริงใจที่จะช่วยเหลือ ปกป้อง และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าอกเข้าใจต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ รักษาสัญญา และมีความจงรักภักดี ปกป้องต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

3. ด้านความรับผิดชอบ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้นิยาม ความรับผิดชอบ ไว้ดังนี้

Josephson (2009 อ้างถึงใน คำพร กองเตย, 2560) กล่าวถึง ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบในการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดและรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิต การปฏิบัติตามเกณฑ์หรือหลักการทางจริยธรรมในการดำเนินชีวิตนั้น มีความหมายและเป้าหมาย คนที่มีจริยธรรมในเรื่องความรับผิดชอบ จะสามารถอธิบายได้ว่า 1) สิ่งที่ได้รับมอบหมายหรือมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 2) มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และ 3) มีการหักห้ามหรือควบคุมใจตนเอง

คำพร กองเตย (2560) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 2) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และ 3) การควบคุมตนเอง

ณิชฐ์ณิชา ทองสุข (2560) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นว่าได้ยอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญจะเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา และยิ่งกว่านั้นจะไม่ยกความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น จะยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะ ประกอบไปด้วย การเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศและมีการควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จะคำนึงถึงทีมงาน

ดังความรับผิดชอบในแต่ละด้าน ได้แก่ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาการสู่ความเป็นเลิศ

รณชัย ปินใจ (2564) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะประกอบไปด้วย การเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาการสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ และยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

จากการศึกษาความหมายของ ด้านความรับผิดชอบ สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในด้านการปฏิบัติที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร บากบั่น ไม่ท้อถอย ย่อท้อ พร้อมทั้งจะตรวจสอบได้และมีการควบคุมตนเอง มีวินัย และเชื่อมั่นในศักดิ์ศรี พร้อมจะพัฒนางานไม่ว่าผลจะเป็นอย่างไร ก็พร้อมรับผิดชอบในงานนั้น โดยไม่ปัดความผิดให้พ้นจากตน ผู้ได้บังคับบัญชา

4. ด้านความยุติธรรม

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้นิยาม ความยุติธรรม ไว้ดังนี้

Brown (2007 อ้างถึงใน คำพร กองเตย, 2560) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าเขาเชื่อว่าจุดแข็งของผู้จัดการเป็นผู้แสดงบทบาทเชิงจริยธรรม ดีหรือเลว สำหรับพนักงานได้วางรากฐานเพื่อค้นหาความจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเหมือนกับบุคคลแห่งคุณธรรม คือ ผู้จัดการเชิงคุณธรรมต้องมีความยุติธรรม ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้อง 1) สามารถอธิบายการตัดสินใจอย่างมีหลักการต่อผู้ได้บังคับบัญชา 2) การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานความถูกต้อง 3) ความเป็นกลาง ตรงไปตรงมาเป็นหัวใจของความยุติธรรม

Karakose (2007 อ้างถึงใน คำพร กองเตย, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้อย่างดี ความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา 2) ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้องอย่างเท่าเทียมกัน 3) ให้ความสำคัญสำเร็จกับพนักงานอย่างเสมอภาค และ 4) แก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ

คำพร กองเตย (2560) ได้กล่าวว่าความหมายคำว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ ด้วยความเป็นกลางและมีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ 2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ 3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

หงษา วงศ์จำปา (2560) ได้กล่าวว่า ความหมายคำว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียงปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและ บทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกสิ่งที่ถูกต้อง

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ให้ความหมายคำว่า ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลางเปิดเผย และไม่ลำเอียงมีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจ ข้อมูลที่ได้ต้องมีความถูกต้อง มีความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียงโดยการตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ต้องมีเหตุผล ไม่เอาอคติหรือ ความชอบส่วนตัวเข้ามารวมตัดสินใจ และที่สำคัญจะต้องไม่คำนึงถึงถึงพรรคพวกของตนเอง และ ต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายกระบวนการที่ไม่ลำเอียง และต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ให้ถูกต้อง โดยทันทีทันใด โดยไม่ปล่อยปะละเลย ให้สิ่งที่ผิดพลาดเอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่ง แต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง

รณชัย ปินใจ (2564) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียงปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาท หน้าที่ ตลอดจนกล้ายืนหยัด

จากการศึกษาความหมายของ ด้านความยุติธรรม สรุปได้ว่า ความยุติธรรม คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจ โดยใช้กระบวนการ ที่ถูกต้อง มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจ ข้อมูลที่ได้ต้องมีความถูกต้อง มีความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคพวก ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียม ยืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นหลักการเป็นที่ตั้ง และคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ

5. ด้านความซื่อสัตย์

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้นิยาม ความซื่อสัตย์ ไว้ดังนี้

Josephson (2009 อ้างถึงใน คำพร กองเตย, 2560) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสารและความประพฤติ 1) การเปิดเผยความจริงการเปิดเผยความจริง คือ การนำเสนอข้อเท็จจริงที่ดีที่สุดที่มี 2) ความจริงใจความจริงใจ คือ ความไม่แสร้ง การอยู่โดยปราศจาก การคดโกงหรือการตีสองหน้า 3) ความตรงไปตรงมาความซื่อสัตย์ อาจแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา อย่างเปิดเผย และไม่อ้อมค้อม และความจริงใจที่จะให้ข้อมูลกับบุคคลอื่นที่จำเป็น ต้องเรียนรู้ 4) ความซื่อสัตย์ในความประพฤติ คือ การปฏิบัติตามกฎ กฎหมาย ระเบียบ ปราศจากการขโมย การคดโกง การต้มตุ๋น การกลบเกลื่อนคำพูด และการใช้กลอุบายอื่น ๆ

ไกรสร รักสวน (2559) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่แสดงออกอย่างตรงไปตรงมาพร้อมกับความซื่อสัตย์นั้น มีผลต่อภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อสายตา ของผู้อื่นและบุคคลรอบข้างอย่างมาก ผู้บริหารที่มีความซื่อสัตย์จะพูดจริง ทำจริง ไม่โกหกหรือ กล่าวคำที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง คำพูดของเขาจะเป็นคำที่สามารถเชื่อถือได้ และเป็นที่ยอมรับจาก ผู้คนรอบข้างว่าเป็นคนมีเกียรติ ความซื่อสัตย์ จึงถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็น ในทุกองค์กร นอกจากนี้ ความซื่อสัตย์ ยังหมายถึง การคำนึงถึงผลประโยชน์ที่แท้จริง การรักษา ความลับ และการปกป้องทรัพย์สินต่าง ๆ รวมถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ไม่บิดเบือนหรือเปลี่ยนแปลง จากความเป็นจริง

ชนิษฐ์ธิดา ทองสุข (2560) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรม ที่แสดงออกให้เห็นถึงการประพฤติตนอย่างเหมาะสม และซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งในแง่ของการ กระทำ คำพูด และความคิด

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2565) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การที่ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่าง เปิดเผยและโปร่งใสทั้งต่อตนเองและผู้อื่น แสดงออกด้วยความเหมาะสม มีสำนึก พูดจริง ทำจริง และรักษาคำพูด ซึ่งการกระทำเช่นนี้ส่งผลโดยตรงต่อภาพลักษณ์ของผู้บริหารในสายตาของบุคคล รอบข้าง ทำให้เกิดความศรัทธาและความน่าเชื่อถือ ความซื่อสัตย์จึงถือเป็นสมรรถนะที่สำคัญและ จำเป็นในทุกองค์การ ไม่เพียงแต่หมายถึงการรักษาความลับเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง และเป็นรากฐานของความไว้วางใจระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการบริหารงานอย่างยั่งยืน

ชลนิภา สะเอียดคง (2565) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่แสดงออกอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งในด้านกาย วาจา ใจ รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ การงาน การรักษาความลับสัญญา การปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์และความถูกต้อง มีความจริงใจและ ไม่เสแสร้ง นอกจากนี้ยังรวมถึงการรักษาความลับ ผลประโยชน์ และทรัพย์สินต่าง ๆ และการให้ ข้อมูลที่ถูกต้องตรงไปตรงมา โดยไม่บิดเบือนหรือบิดพลิ้วจากความเป็นจริง

จากการศึกษาความหมายของ ด้านความซื่อสัตย์ สรุปได้ว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมาและโปร่งใส ทั้งในด้านการกระทำ คำพูด และความคิด โดยไม่เสแสร้งหรือหลอกลวง มุ่งมั่นให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือน หรือเปลี่ยนแปลง จากความเป็นจริง ความซื่อสัตย์ยังรวมถึงการรักษาความลับ สัญญา การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการ รักษาความลับและทรัพย์สินของผู้อื่น ความซื่อสัตย์เป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการสร้างความไว้วางใจ และความน่าเชื่อถือในองค์กร ทำให้เกิดความเคารพจากบุคคลรอบข้างและส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ของ ผู้บริหาร ความซื่อสัตย์จึงเป็นรากฐานที่สำคัญสำหรับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ชนิษฐ์ณิชา ทองสุข (2560) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ

คำพร กองเตย (2560) ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 1) องค์ประกอบ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความเคารพ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความซื่อสัตย์

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 1) ภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมากที่สุด 2) จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน ในภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนรายด้านแตกต่างกันทุกด้าน 3) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนรายด้าน ด้านความไว้วางใจ ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน

สารชา พิมพาคุณ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ทั้งภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

วิภาวดี อินทร์ดวง (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ครูที่มี เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีการรับรู้แตกต่างกัน

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

เกวลิน เมืองชู (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ชัชวาล แก้วกระจาย (2564) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี 1) ในภาพภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความแตกต่าง

รณชัย ปินใจ (2564) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 1) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ มีความแตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

กมลชนก ราชสง (2565) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตาม เพศ อายุ และขนาดสถานศึกษาที่บริหารที่ต่างกัน ไม่แตกต่างกันและอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรายด้าน ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านความเคารพนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก

ชลนิภา สะเอียบคง (2565) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 1) ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน ส่วนรายด้าน ด้านความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรมแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

ธีรเนศ อนุภักดิ์ (2565) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล อยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนเป็นรายด้าน ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ด้านความยุติธรรม ด้านไว้วางใจ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อจำแนกตาม วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงานบริหารที่ต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

เอกราช เอียดแก้ว และคณะ (2565) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

งานวิจัยต่างประเทศ

Murray (1996 อ้างถึงใน คำพร กองเตย, 2560, น. 109) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์หลักคุณธรรมของผู้นำที่นำไปประพฤติปฏิบัติในโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ของ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนที่มีคุณภาพ ได้แก่ การดูแลห่วงใย ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ ส่วนการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารจะส่งผลกระทบต่อออกมา คือ ความจริงใจความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรม ความเห็นและมติที่ ประชุมอันจะเป็นตัวช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารในโรงเรียน

Larsen, Mixon & Irons (2010 อ้างถึงใน เพ็ญศิริ สมเรือน, 2560, น. 183-184) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของหลักสูตรการฝึกอบรมจริยธรรมในโครงการเตรียมผู้บริหารสถานศึกษากับโรงเรียนจริยธรรม ซึ่งมีนโยบายการฝึกอบรมและโครงการทางภาวะผู้นำ งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจถึงความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีผู้บริหารจัดให้มีหลักสูตรวิชาจริยธรรมกับโรงเรียนที่ไม่มีหลักสูตรรายวิชาจริยธรรม ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติว่าโรงเรียนที่มีหลักสูตรรายวิชาจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับนโยบายโรงเรียนและแนวปฏิบัติของโรงเรียน และโรงเรียนที่มีหลักสูตรวิชาจริยธรรม ผู้บริหารของโรงเรียนก็จะมีทัศนคติและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในเรื่องของนโยบายและการปฏิบัติสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปกรอบแนวคิด

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากการสังเคราะห์ข้อมูลมาเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความน่าเคารพ 2) ด้านความไว้วางใจ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความยุติธรรม 5) ด้านความซื่อสัตย์ และได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพ 1



ภาพ 1 แสดงสรุปกรอบแนวคิด



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำแนกเป็นผู้บริหาร 142 คน ข้าราชการครู 1,791 คน รวมทั้งหมด 1,933 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 24 คน และข้าราชการครู 307 คน ซึ่งได้มาโดยใช้สูตรของ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling)

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

จำแนกตามอำเภอ	จำนวนโรงเรียน	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	
1. อำเภอแม่จัน	40	38	421	459	7	73	80
2. อำเภอเชียงแสน	24	25	265	290	4	46	50

ตาราง 2 (ต่อ)

จำแนกตามอำเภอ	จำนวน โรงเรียน	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
3. อำเภอแม่สาย	31	31	493	524	5	84	89
4. อำเภอแม่ฟ้าหลวง	31	37	516	553	6	88	94
5. อำเภอดอยหลวง	13	11	96	107	2	17	19
รวม	139	142	1791	1933	24	307	331

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จากการค้นคว้าผลงานวิจัยในประเด็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางสร้างแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แสดงรายละเอียดส่วนบุคคลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูล โดยใช้รูปแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามในประเด็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สร้างขึ้นเองจากการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามจัดทำในรูปแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Likert's) จำนวน 35 ข้อ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

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

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

- 2.1 ค้นคว้างานวิจัย เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัด

2.2 ออกแบบและสร้างเครื่องมือ ซึ่งผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาประเด็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสมของเครื่องมือ

2.4 นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาเพิ่มเติมและเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รวมถึงความถูกต้องเหมาะสมของการใช้ภาษา จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

2.4.1 ผศ.ดร. ณัฐวุฒิ สัพโส ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

2.4.2 นายภานุพงศ์ อัครเสถียรพงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก่นวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

2.4.3 ว่าที่ร้อยตรี เมธิ กาบุญคำ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศและประเมินผลการจัดการศึกษา

2.5 นำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะหรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด (Index of item objective congruence: IOC) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยข้อคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถาม ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งมีความเที่ยงตรงของเนื้อหาสามารถนำมาใช้ได้ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2.6 นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับบุคลากรโรงเรียนในสังกัดอื่น จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

2.7 นำปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามจำนวน 331 ชุด ทางออนไลน์ผ่าน (Google Form) ให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 139 โรงเรียน ตามจำนวนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยกำหนด 1 User สามารถตอบได้แค่ครั้งเดียว กำหนดเก็บรวบรวม 15-20 วัน

2. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 139 โรงเรียน จำนวน 331 ชุด ตามเวลาที่กำหนดและได้รับกลับคืนมา 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ตรวจสอบความครบถ้วน และความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

เนื่องจากเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) การวิเคราะห์คำนวณโดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของ เบสต์และคาน (Best & Kahn, 1993, p. 246) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's method) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ .05

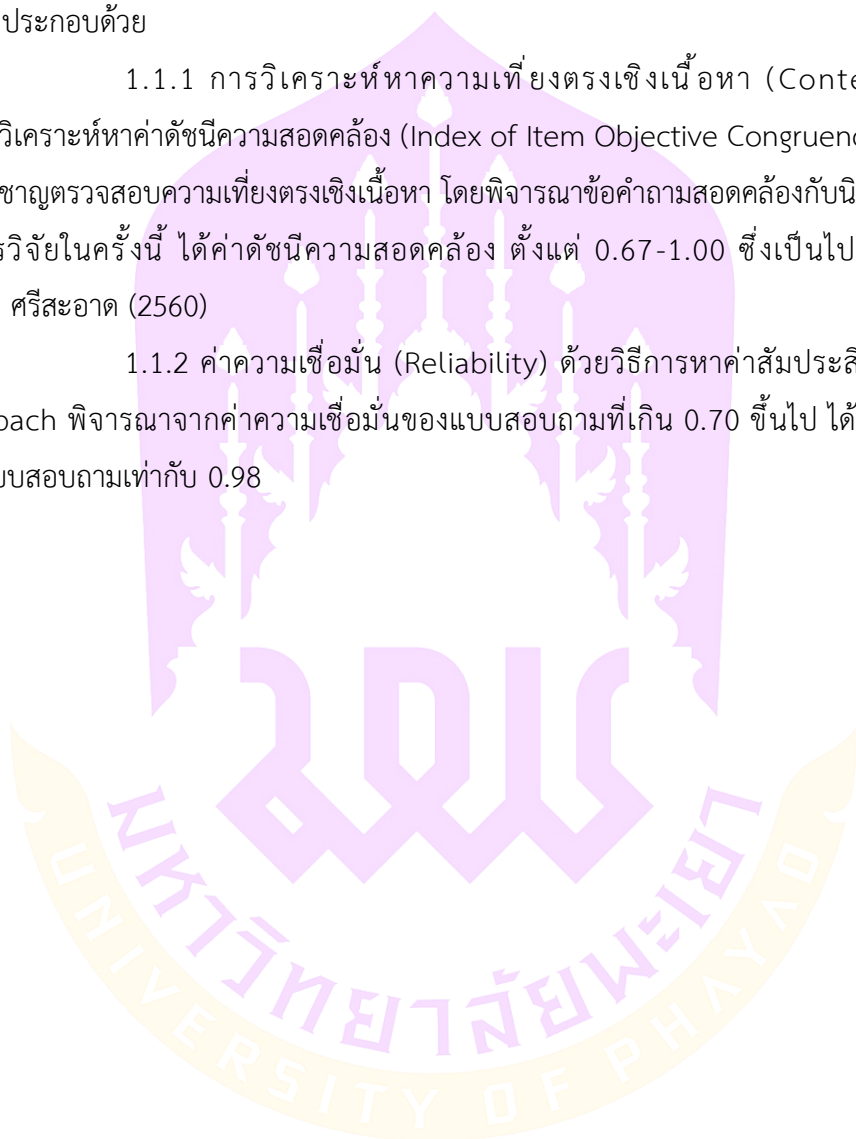
1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประกอบด้วย

1.1.1 การวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาข้อความสอดคล้องกับนิยามศัพท์หรือไม่ ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67-1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560)

1.1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach พิจารณาจากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เกิน 0.70 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา		
1.1 ปริญญาตรี	134	40.48
1.2 ปริญญาโท	195	58.92
1.3 ปริญญาเอก	2	0.60
รวม	331	100
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
2.1 1-5 ปี	108	32.60
2.2 6-10 ปี	80	24.20
2.3 มากกว่า 10 ปี	143	43.20
รวม	331	100

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 58.92 รองลงมา คือ ปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 40.48 และน้อยที่สุด คือ ปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 ตามลำดับ

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20 รองลงมา คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60 และน้อยที่สุด คือ 6-10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 331)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านความน่าเคารพ	4.51	0.54	มากที่สุด	5
2	ด้านความไว้วางใจ	4.55	0.50	มากที่สุด	2
3	ด้านความรับผิดชอบ	4.53	0.55	มากที่สุด	3
4	ด้านความยุติธรรม	4.52	0.58	มากที่สุด	4
5	ด้านความซื่อสัตย์	4.58	0.56	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย		4.54	0.52	มากที่สุด	

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.52) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.58) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความน่าเคารพ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความน่าเคารพ

ข้อ	ด้านความน่าเคารพ	(n = 331)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความสุภาพทั้งทางกาย วาจา และใจ	4.52	0.67	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความอ่อนโยนเห็นอกเห็นใจ ใจดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น	4.50	0.63	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเกรงใจ มีสัมมาคารวะ และให้เกียรติผู้อื่น	4.55	0.70	มากที่สุด	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถืออยู่เสมอ	4.47	0.67	มาก	6
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น	4.59	0.61	มากที่สุด	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.50	0.64	มาก	5
7	ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น	4.46	0.64	มาก	7
รวมเฉลี่ย		4.51	0.54	มากที่สุด	

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความน่าเคารพ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.54) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.61) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา

คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเกรงใจ มีสัมมาคารวะ และให้เกียรติผู้อื่น ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.70) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความรู้ และความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.64) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความไว้วางใจ

ข้อ	ด้านความไว้วางใจ	(n = 331)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความมั่นคง	4.50	0.62	มาก	7
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น	4.70	0.53	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ตรวจสอบได้	4.56	0.58	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถเป็นที่พึ่งพาค้ำชูของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	4.58	0.56	มากที่สุด	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความจริงใจที่จะช่วยเหลือ ปกป้อง และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา	4.54	0.66	มากที่สุด	6
6	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเอาใจใส่เข้าอกเข้าใจต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.41	0.64	มาก	8
7	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างความไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือในคำมั่นสัญญา	4.55	0.56	มากที่สุด	5

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความไว้วางใจ	(n = 331)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
8	ผู้บริหารมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และพร้อมพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	4.61	0.58	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย		4.55	0.50	มากที่สุด	

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความไว้วางใจ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.50) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.53) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และพร้อมพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.58) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเอาใจใส่ เข้าอกเข้าใจต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.64) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ

ข้อ	ด้านความรับผิดชอบ	(n = 331)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร บากบั่น ไม่ท้อถอย	4.56	0.62	มากที่สุด	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วย ความรอบคอบ พร้อมทั้งจะตรวจสอบได้	4.47	0.66	มาก	6
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิภาวะ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ โดยไม่คิดจะทำร้ายผู้อื่นทั้งกาย วาจา ใจ	4.52	0.61	มากที่สุด	4

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความรับผิดชอบ	(n = 331)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรีของตนเอง	4.65	0.59	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	4.51	0.63	มากที่สุด	5
6	ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมแสดงความรับผิดชอบต่อผู้ให้พ้นจากตน	4.54	0.66	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย		4.53	0.55	มากที่สุด	

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.55) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรีของตนเอง ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.59) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร บากบั่น ไม่ท้อถอย ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.62) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ พร้อมทั้งจะตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.66) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความยุติธรรม

ข้อ	ด้านความยุติธรรม	(n = 331)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการตัดสินใจ โดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง เป็นธรรม	4.48	0.62	มาก	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษา ตัดสินใจตามข้อมูลสถานการณ์ อย่างมีเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง	4.55	0.68	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนบนความถูกต้องตามระเบียบแบบแผนปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ	4.49	0.73	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาและผู้อื่น ด้วยความเสมอภาค เป็นกลาง และเท่าเทียมกัน	4.49	0.72	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และเหมาะสม	4.56	0.62	มากที่สุด	2
6	ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดมั่นในหลักการเป็นที่ตั้ง และคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ	4.60	0.62	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย		4.52	0.58	มากที่สุด	

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความยุติธรรม ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.58) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดมั่นในหลักการเป็นที่ตั้ง และคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.62) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และเหมาะสม ($\bar{X} = 4.56$,

S.D. = 0.62) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง เป็นธรรม (\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.62) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความซื่อสัตย์

ข้อ	ด้านความซื่อสัตย์	(n = 331)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมา และตรงต่อความเป็นจริง	4.66	0.58	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเปิดเผยข้อเท็จจริงอย่างโปร่งใส ในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อผู้อื่น	4.62	0.61	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่น	4.60	0.61	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนตรงต่อเวลา เสมอ ไม่เบียดบังเวลาราชการ ไปทำประโยชน์ส่วนตัว	4.50	0.65	มาก	8
5	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ยอมรับเมื่อกระทำความผิด	4.56	0.65	มากที่สุด	6
6	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานตามข้อตกลง กฎหมาย ระเบียบอย่างเคร่งครัด	4.55	0.59	มากที่สุด	7
7	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริต ปราศจากการขโมย และการคดโกง	4.59	0.68	มากที่สุด	5

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความซื่อสัตย์	(n = 331)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
8	ผู้บริหารสถานศึกษา รักษาความซื่อสัตย์อย่างเคร่งครัด ไม่กลบเกลื่อนคำพูด และไม่มีการใช้กลอุบายต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น	4.61	0.64	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย		4.58	0.56	มากที่สุด	

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความซื่อสัตย์ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.56) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตัวอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมา และตรงต่อความเป็นจริง ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.58) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเปิดเผยข้อเท็จจริงอย่างโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อผู้อื่น ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.61) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนตรงต่อเวลาเสมอ ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.65) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม (n = 331)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความน่าเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	4.924	2	2.462	8.615*	.000
	ภายในกลุ่ม	93.728	328	.286		
	รวม	98.652	330			
2. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.740	2	1.370	5.519*	.004
	ภายในกลุ่ม	81.412	328	.248		
	รวม	84.152	330			
3. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.975	2	1.487	4.946*	.008
	ภายในกลุ่ม	98.640	328	.301		
	รวม	101.615	330			
4. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.647	2	.823	2.449	.088
	ภายในกลุ่ม	110.256	328	.336		
	รวม	111.903	330			
5. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	4.560	2	2.280	7.355*	.001
	ภายในกลุ่ม	101.681	328	.310		
	รวม	106.241	330			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.333	2	1.666	6.166*	.002
	ภายในกลุ่ม	88.642	328	.270		
	รวม	91.974	330			

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความน่าเคารพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความซื่อสัตย์ จึงได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's method)

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 331) ด้านความน่าเคารพ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	4.36	-	.000*	.940
ปริญญาโท	4.61	-	-	.955
ปริญญาเอก	4.50	-	-	-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 11 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความน่าเคารพ พบว่า มีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรีมีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 331) ด้านความไว้วางใจ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	4.44	-	.004*	.988
ปริญญาโท	4.63	-	-	.933
ปริญญาเอก	4.50	-	-	-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 12 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความไว้วางใจ พบว่า มีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรีมีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ เซฟเฟ่ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 331) ด้านความรับผิดชอบ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	4.42	-	.008*	.982
ปริญญาโท	4.61	-	-	.955
ปริญญาเอก	4.50	-	-	-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 13 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรีมีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ เซฟเฟ่ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 331) ด้านความซื่อสัตย์

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	4.44	-	.001*	.989
ปริญญาโท	4.68	-	-	.900
ปริญญาเอก	4.50	-	-	-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 14 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า มีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม (n = 331)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความน่าเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	1.243	2	.621	2.092	.125
	ภายในกลุ่ม	97.409	328	.297		
	รวม	98.652	330			
2. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	.977	2	.488	1.926	.147
	ภายในกลุ่ม	83.175	328	.254		
	รวม	84.152	330			
3. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4.225	2	2.113	7.115*	.001
	ภายในกลุ่ม	97.390	328	.297		
	รวม	101.615	330			
4. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.861	2	1.430	4.302*	.014
	ภายในกลุ่ม	109.043	328	.332		
	รวม	111.903	330			
5. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	1.106	2	.553	1.725	.180
	ภายในกลุ่ม	105.135	328	.321		
	รวม	106.241	330			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.587	2	.794	2.880	.058
	ภายในกลุ่ม	90.387	328	.276		
	รวม	91.974	330			

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความยุติธรรม จึงได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's method)

ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 331) ด้านความรับผิดชอบ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1-5 ปี	4.45	-	.965	.008*
6-10 ปี	4.42	-	-	.007*
มากกว่า 10 ปี	4.66	-	-	-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 16 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา 1-5 ปี มีความแตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษามากกว่า 10 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา 6-10 ปี มีความแตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษามากกว่า 10 ปี

ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ เซฟเฟ้ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 331) ด้านความ ยุติธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1-5 ปี	4.51	-	.289	.389
6-10 ปี	4.38	-	-	.015*
มากกว่า 10 ปี	4.61	-	-	-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 17 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน ด้านความยุติธรรม พบว่า มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 คือ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา 6-10 ปี มีความแตกต่างกับ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษามากกว่า 10 ปี



บทที่ 5

บทสรุป

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีรายละเอียด ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความน่าเคารพ โดยแต่ละด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านความน่าเคารพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเกรงใจ มีสัมมาคารวะ และให้เกียรติผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุดและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับในความรู้ และความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความไว้วางใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่น รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และพร้อมพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเอาใจใส่ เข้าอกเข้าใจต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความรับผิดชอบต่อ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรีของ

ตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเกรงใจ มีสัมมาคารวะ และให้เกียรติผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ พร้อมทั้งจะตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดมั่นในหลักการเป็นที่ตั้ง และคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้องเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความซื่อสัตย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมา และตรงต่อความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปิดเผยข้อเท็จจริงอย่างโปร่งใส ในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กร และต่อผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนตรงต่อเวลาเสมอ ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรม ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านความน่าเคารพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความซื่อสัตย์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังนี้

2.1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความน่าเคารพ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มแบบรายคู่ พบความแตกต่าง 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิมหาวิทยาลัยปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความไว้วางใจ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มแบบรายคู่ พบความแตกต่าง 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิมหาวิทยาลัยปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มแบบรายคู่ พบความแตกต่าง 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มแบบรายคู่ พบความแตกต่าง 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความน่าเคารพ ด้านความไว้วางใจ และด้านความซื่อสัตย์ ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านความรับผิดชอบ และด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังนี้

3.1 ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบความแตกต่าง 2 คู่ คือ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีความแตกต่างกับ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างกับ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ด้านความยุติธรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบความแตกต่าง 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างมากในฐานะผู้นำของหน่วยงานทางการศึกษาที่สามารถส่งผลกระทบ ชักจูงหรือชี้แนะให้ครู บุคลากร ร่วมกันปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ด้วยคุณลักษณะผู้นำที่มีความน่าเคารพ ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม และมีความซื่อสัตย์ เป็นแบบอย่างที่ดีได้รับการยอมรับจากผู้ตามอย่างเต็มภาคภูมิ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รณชัย ปินใจ (2564) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 1) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1.1 ด้านความน่าเคารพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความสุภาพ ทั้งทางกาย วาจา และใจ มีความอ่อนโยนเห็นอกเห็นใจ ใจดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น และปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถืออยู่เสมอ อีกทั้งมีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล โดยไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี 1) ด้านความเคารพ อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความน่าเคารพ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านความไว้วางใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นถึงความมั่นคง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความความตรงไปตรงมา มีความสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัย จริตใจที่จะช่วยเหลือ ปกป้อง ให้โอกาส และสามารถสร้างความไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือในคำมั่นสัญญา ตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และพร้อมพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาล แก้วกระจาย (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในด้านการปฏิบัติที่มีความมุ่งมั่น ด้วยความพากเพียรบากบั่น ไม่ทอดทิ้ง มีความรอบคอบ พร้อมที่จะตรวจสอบได้ อีกทั้งมีวุฒิภาวะ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ โดยไม่คิดจะทำร้ายผู้อื่นทั้งกาย วาจา ใจ มีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรีของตนเอง ตลอดจนมีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง และพร้อมพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และมีพฤติกรรมแสดงความรับผิดชอบโดยไม่ปิดความผิดให้พ้นจากตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สารชา พิมพาคุณ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกราช เอียดแก้ว และคณะ (2565) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านความยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร แสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้องเป็นธรรม ตัดสินใจ ตามข้อมูลสถานการณ์อย่างมีเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง ปฏิบัติตนบนความ ถูกต้องตามระเบียบแบบแผน อีกทั้งปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความเสมอภาค เป็นกลาง และเท่าเทียมกัน ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสม ตลอดจนยืนยันมั่นในหลักการเป็นที่ ตั้ง และคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐณีชา ทองสุข (2560) ได้ศึกษาการ พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ด้านความซื่อสัตย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร สถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมา และตรงต่อความเป็นจริง โดย สามารถเปิดเผยข้อเท็จจริงอย่างโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กร และต่อผู้อื่น มีความประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ตรงต่อเวลาเสมอ ไม่เบียดบัง เวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ยอมรับเมื่อกระทำผิด ปฏิบัติงานตามข้อตกลง กฎหมาย ระเบียบ อย่างเคร่งครัด มีความซื่อสัตย์ สุจริต ปราศจากการขโมย และการคดโกง ตลอดจนรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัด ไม่กลบเกลื่อนคำพูด และไม่มีการใช้กลอุบาย ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำพร กองเตย (2560) ได้ศึกษาการพัฒนา ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความ ซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวลิน เมืองชู (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความน่าเคารพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความซื่อสัตย์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านความยุติธรรม ที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

2.1 ด้านความน่าเคารพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกในด้านการประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจ ให้เกียรติผู้อื่น มีสัมมาคารวะ เป็นผู้มีความอ่อนโยนใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตากรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล โดยปราศจากความลำเอียงยอมรับในเรื่องของความรู้ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น มีการพึ่งพาอาศัยกันโดยการให้เกียรติ และเคารพกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาล แก้วกระจ่าง (2564) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความน่าเคารพ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.2 ด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น ว่าผู้นำนั้นมีความมั่นคง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง มีความเมตตาต่อผู้อื่นและมีความสามารถในการพึ่งพาอาศัยได้ จริยใจที่จะช่วยเหลือ ปกป้อง และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาล แก้วกระจ่าง (2564) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความไว้วางใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.3 ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในด้านการปฏิบัติที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร บากบั่นไม่ท้อถอย พร้อมทั้งจะตรวจสอบได้ และมีการควบคุมตนเอง มีวินัย และเชื่อมั่นในศักดิ์ศรี พร้อมจะพัฒนางานไม่ว่าผลจะเป็นอย่างไร ก็พร้อมรับผิดชอบในงานนั้น ๆ โดยไม่ปัดความผิดให้พ้นจากตน ผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจ เชื่อถือในคำมั่นสัญญา พร้อมพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.4 ด้านความยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไม่เลือกปฏิบัติ ใช้กระบวนการความถูกต้องและความเป็นธรรมในการตัดสินใจตามสถานการณ์ มีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง และประพฤติตน เป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความยุติธรรม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.5 ด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามระเบียบ กฎหมายและข้อบังคับที่กำหนด เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา เป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ให้คำแนะนำและอธิบายข้อสงสัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาภาวะเยียบของสถานศึกษา รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีบทบาทกำหนดทิศทาง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้และมีการเปิดเผยข้อเท็จจริงในการบริหารงานฝ่ายงบประมาณอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความยุติธรรม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ด้านความน่าเคารพ ด้านความไว้วางใจ และด้านความซื่อสัตย์ ที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

3.1 ด้านความน่าเคารพ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น และมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก ราชสง (2565) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความน่าเคารพ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.2 ด้านความไว้วางใจ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น และปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยมความเชื่อ และจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิรัตน์ (2565) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความน่าไว้วางใจ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.3 ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความซื่อตรงต่อ การปฏิบัติหน้าที่ เห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีความพากเพียรในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

3.4 ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติตนตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณี ตลอดจนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ รวมถึงแก้ไขปัญหาโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่เอาเปรียบและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความยุติธรรม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

3.5 ด้านความซื่อสัตย์ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษากฎ เป็นแนวทางที่สะท้อนถึงความซื่อสัตย์ในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม พร้อมทั้งยึดมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและตรงไปตรงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความซื่อสัตย์ ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความน่าเคารพ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีภาวะผู้นำ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ
2. ด้านความไว้วางใจ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีการบริหารงานอย่างเป็นเลิศ ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความอ่อนน้อม เข้าใจในความแตกต่างของบุคคล สามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้
3. ด้านความรับผิดชอบ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบต่อตนเององค์กร และส่วนรวม ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลครูและบุคลากรสม่ำเสมอ
4. ด้านความยุติธรรม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา
5. ด้านความซื่อสัตย์ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประพฤติปฏิบัติตนตรงไปตรงมาโปร่งใสตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. ควรมีการศึกษารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. ควรมีการศึกษาสมรรถนะของผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



บรรณานุกรม

- กมลชนก ราชสง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].
- กมลทิพย์ ทองกำแหง. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์].
- กุลชลี จงเจริญ. (2558). *ภาวะผู้นำและการบริหารการเปลี่ยนแปลง. ในประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา หน่วยที่ 2 (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เกวลิน เมืองชู. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1*. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 6(3), 76-88.
- ไกรสร รักสวน. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์].
- ชนิษฐ์ณิชา ทองสุข. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- คำพร กองเตย. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ชลนิภา สะเอียดคง. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].

- ชัชวาล แก้วกระจ่าง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัด
ศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(3), 54-67.
- ชัยนนท์ นิลพัฒน์. (2562). จริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์,
มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 2). ธนวิธการพิมพ์.
- เดือนใจ สุนกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- ธิดิพร ตันย์โชติ. (2558). ภาวะผู้นำ. *วารสารศูนย์บริการวิชาการ*, 14(2), 42-47.
- ธีรเนศ อนุภักดิ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนา
พระวิทยากร*, 6(4), 1-12.
- ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม].
- ธีรภัทร เพชรศรีจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม].
- นิตินพล ภูตะโชติ. (2557). พฤติกรรมองค์การ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร
ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์].
- ประชุม โปธิกุล. (2560). ความกล้าทางจริยธรรมของผู้นำทางการศึกษา. โรงพิมพ์สถาบันพัฒนา
ผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ผุย รตนโชโต. (2558). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4
ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทมหาบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยนครพนม].
- ผุสดี จิรนากุล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการ
บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

- การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- พรสุดา แก้วสุวรรณ. (2563). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนวัดประตู่ใหญ่ อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].
- พระมานันต์ ธรรมทินุโน. (2563). การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคมสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจังหวัดนครพนม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- พิชัย สีพิพัฒน์ไพบุลย์. (2560). จริยธรรม สำคัญไฉน?. วารสารเพื่อคุณภาพ (For quality), 13(114), 71-74.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2558). ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2560). ความเป็นผู้นำทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภูริตา เพ็ญวิทยา. (2561). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- รณชัย ปินใจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รัตตินันท์ บุญกล้า. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. นานมีบุ๊คส์.
- วันชื่น ทองอยู่. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา].
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสราษราษฎร์ธานี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสราษราษฎร์ธานี].
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). ภาวะผู้นำทฤษฎีและนันทนาการที่คนร่วมสมัยปัจจุบัน. ทิพย์วิสุทธิ.
- สารชา พิมพาคุณ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- สุขุม จุสนิถ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์].
- สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. (2559). ครบเครื่องเรื่องนักบริหาร. ส.เอเชียเพรส (1989).
- สุทัต จันทะสินธุ์. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่].
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2559). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. บุ๊คส์.
- สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- หงษา วงค์จำปา. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

- หนูไกร มาเชค. (2559). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- เอกราช เอียดแก้ว, วีระพงษ์ สมเขาใหญ่ และพระปลัดโฆสิต โฆสิตโต. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 7(1), 149-163
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in Education* (7th ed.). Allyn & Bacon.
- Brown, M. E. (2007). Misconceptions of Ethical Leadership: How to Avoid. *Potential pitfalls Organizational Dynamics*, 36(2), 140-155.
- Brown, M.E., and Trevino, L. K., & Harrison, (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616.
- Dubrin, J. (2016). *Leadership research finding: Practice and skills*. Houghton Mifflin.
- Heiskanen, E. (2009). *What makes a leader good ?*.
<http://www.feedbackcatalog.com/index.php/en/newsletter-july-2024/>
- Khair, D. (2009). *Ethical leadership*.
http://www.slideshare.net/deepak_khair/ethical-leadership-2665074.
- Lashway, M (2006). *Blended learning and sense of community: a comparative analysis with traditional and fully online graduate course*.
<http://www.irrodl.org/content/v5.2/rovai-jordan.html>
- Northouse, P. G. (2012). *Introduction to leadership: Concept and practice* (2nd ed.). Sage.
- Ponnu, C. H., & Tennakoon, G. (2009). *The Association Between Ethical Leadership and Employee Outcomes-The Malaysian Case*. <http://ejbo.jyu.fi>
- Prince II, H. T., & Tumlin, G. R. (2009). An interdisciplinary major in ethical leadership studies: Rationale, challenges, and template for building an adaptable program. *International Leadership Journal*, 2(1), 91-128.

Zinsmeister, D. (2009). *Leadership, ethics and character: Foundations for transformation*. <http://www.kennesaw.edu/siegelinstitute/>





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ สัมปโน

สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตำแหน่ง อาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

2. ว่าที่ร้อยตรีเมธี กาบุญคำ

สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วุฒิการศึกษา กศ.ม. การบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

3. นายภาณุพงศ์ อัครเสถียรพงศ์

สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านแก่นวิทยา

วุฒิการศึกษา กศ.ม. การบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก่นวิทยา

วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ



ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
เพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ
เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ขอความกรุณาโปรดพิจารณารายการประเมินว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
ในเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความน่าเคารพ ด้านความไว้วางใจ
ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรม และด้านความซื่อสัตย์ ที่ระบุไว้หรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

- | | | |
|----|---|--------------------------------------|
| +1 | = | แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม |
| 0 | = | ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่ |
| -1 | = | แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม |

ในกรณีที่ท่านใส่ 0 หรือ -1 หรือมีข้อเสนอแนะใด ๆ โปรดเพิ่มรายละเอียดในลงใน
ช่องข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1. ด้านความน่าเคารพ							
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ด้วยความสุภาพทั้งทางกาย วาจา และใจ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความอ่อนโยน เห็นอกเห็นใจ ใจดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่น	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเกรงใจ มีสัมมาคารวะ และให้เกียรติผู้อื่น	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนให้เป็น ที่น่าเคารพนับถืออยู่เสมอ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเมตตากรุณา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับ ในความแตกต่างของบุคคล โดยไม่เลือกปฏิบัติ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับในความรู้ และความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่น	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2. ด้านความไว้วางใจ							
8	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถแสดงให้เห็นถึง ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความมั่นคง	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
10	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความจริงใจที่จะช่วยเหลือ ปกป้อง และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษา จริงใจที่จะช่วยเหลือปกป้อง และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างความไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เชื่อถือในคำมั่นสัญญา	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และพร้อมพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	+1	0	+1	+2	0.67	ใช้ได้
3. ด้านความรับผิดชอบ							
16	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร บากบั่น ไม่ทอดถอย	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ พร้อมทั้งจะตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิภาวะสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ โดยไม่คิดจะทำร้ายผู้อื่นทั้งกาย วาจา ใจ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษา มีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรีของตนเอง	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
20	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความพร้อม ในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กร สู่ความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรม แสดงความรับผิดชอบ โดยไม่ปิดความผิด ให้พ้นจากตน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4. ด้านความยุติธรรม							
22	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออก ให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการ ที่ถูกต้อง เป็นธรรม	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษา ตัดสินใจตามข้อมูล สถานการณ์ อย่างมีเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรม ทุกครั้ง	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนบน ความถูกต้องตามระเบียบแบบแผน ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ด้วยความเสมอภาค เป็นกลาง และเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนยืนหยัดใน สิ่งที่ถูกต้อง และเหมาะสม	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดมั่นในหลักการ เป็นที่ตั้ง และคำนึงถึงผล การปฏิบัติเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
5. ด้านความซื่อสัตย์							
28	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึง การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ตรงไปตรงมา และตรงต่อความเป็นจริง	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเปิดเผย ข้อเท็จจริงอย่างโปร่งใส ในการปฏิบัติ หน้าที่ ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์การและ ต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่น	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตน ตรงต่อเวลาเสมอ ไม่เบียดบังเวลาราชการ ไปทำประโยชน์ส่วนตัว	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึง การบริหารงานอย่างเป็นระบบ ยอมรับเมื่อกระทำความผิด	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงาน ตามข้อตกลง กฎหมาย ระเบียบ อย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึง ความซื่อสัตย์ สุจริต ปราศจากการขโมย และการคดโกง	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษา รักษาวาจาสัตย์ อย่างเคร่งครัด ไม่กลบเกลื่อนคำพูด และ ไม่มีการใช้กลอุบายต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่น	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ
เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลเบื้องต้นของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อวิจัยเท่านั้น ไม่กระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใด ๆ ทั้งสิ้น
กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อประโยชน์
ในการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดีและขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบ
แบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

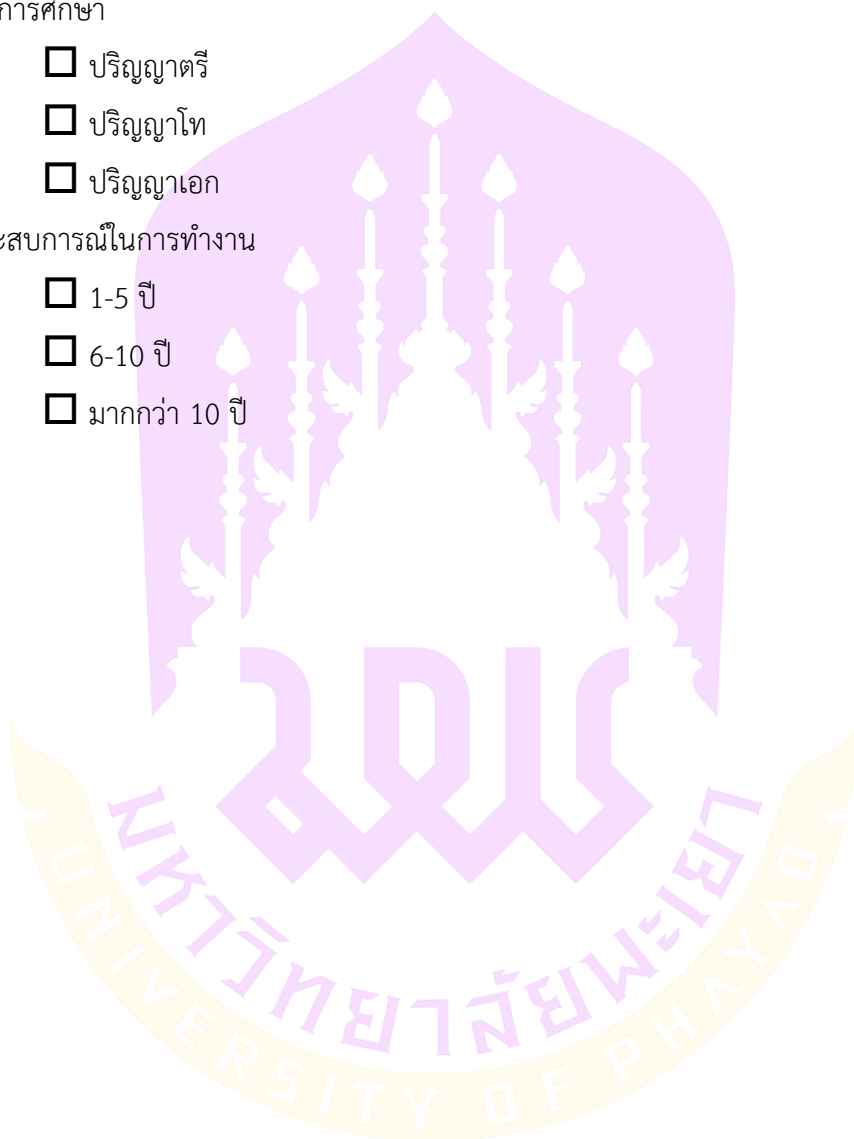
คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง หน้าข้อความให้ตรงกับความจริงมากที่สุด

1. วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1-5 ปี
- 6-10 ปี
- มากกว่า 10 ปี



ตอนที่ 2

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ ตามความคิดเห็นของท่านว่า ภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 3 อยู่ในระดับใด ตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

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

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
1. ด้านความน่าเคารพ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและ ผู้อื่นด้วยความสุภาพทั้งทางกาย วาจา และใจ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความอ่อนโยน เห็นอกเห็นใจ ใจดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเกรงใจ มีสัมมาคารวะ และให้เกียรติผู้อื่น					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ อยู่เสมอ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเมตตากรุณา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น					
6	ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล โดยไม่เลือกปฏิบัติ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับในความรู้ และความสามารถ ของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ				
		5	4	3	2	1
2. ด้านความไว้วางใจ						
8	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความมั่นคง					
9	ผู้บริหารสถานศึกษา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น					
10	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ ตรวจสอบได้					
11	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถ เป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้					
12	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความจริงใจที่จะช่วยเหลือ ปกป้อง และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา					
13	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเอาใจใส่ เข้าอกเข้าใจต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา					
14	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างความไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เชื่อถือในคำมั่นสัญญา					
15	ผู้บริหารมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และพร้อมพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ					
3. ด้านความรับผิดชอบ						
16	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร บากบั่น ไม่ท้อถอย					
17	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ พร้อมทั้งจะตรวจสอบได้					
18	ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิภาวะ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ โดยไม่คิดจะทำร้ายผู้อื่นทั้งกาย วาจา ใจ					
19	ผู้บริหารสถานศึกษา มีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรีของตนเอง					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
20	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ					
21	ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมแสดงความรับผิดชอบ โดยไม่ปิดความผิดให้พ้นจากตน					
4. ด้านความยุติธรรม						
22	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง เป็นธรรม					
23	ผู้บริหารสถานศึกษา ตัดสินใจตามข้อมูล สถานการณ์ อย่างมีเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง					
24	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนบนความถูกต้อง ตามระเบียบแบบแผน ปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ด้วยความเต็มใจ					
25	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ด้วยความเสมอภาค เป็นกลาง และเท่าเทียมกัน					
26	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และเหมาะสม					
27	ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดมั่นในหลักการเป็นที่ตั้ง และคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ					
5. ด้านความซื่อสัตย์						
28	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตน อย่างเหมาะสมตรงไปตรงมา และตรงต่อความเป็นจริง					
29	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเปิดเผยข้อเท็จจริง อย่างโปร่งใส ในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อผู้อื่น					
30	ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ				
		5	4	3	2	1
31	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนตรงต่อเวลาเสมอ ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว					
32	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ยอมรับเมื่อกระทำความผิด					
33	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานตามข้อตกลง กฎหมายระเบียบ อย่างเคร่งครัด					
34	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริต ปราศจากการขโมย และการคดโกง					
35	ผู้บริหารสถานศึกษา รักษาവാจาสัตย์อย่างเคร่งครัด ไม่กลบเกลื่อนคำพูด และไม่มีการใช้กลอุบายต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น					



ภาคผนวก ง ผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try out)

จากการหาค่าคุณภาพเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 หมายถึง สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.989	35

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	จิตรานุช วรรณวิจิตร
วัน เดือน ปี เกิด	30 มกราคม 2539
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2562 ค.บ. (ภาษาไทย), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	26 หมู่ 1 ตำบลสันทราย อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	จิตรานุช วรรณวิจิตร และสุนทร คล้ายอ่ำ. (2568). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วารสารเสถียรวิทย์ ปริทัศน์, 5(2).
รางวัลที่ได้รับ	-

