

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทาง  
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

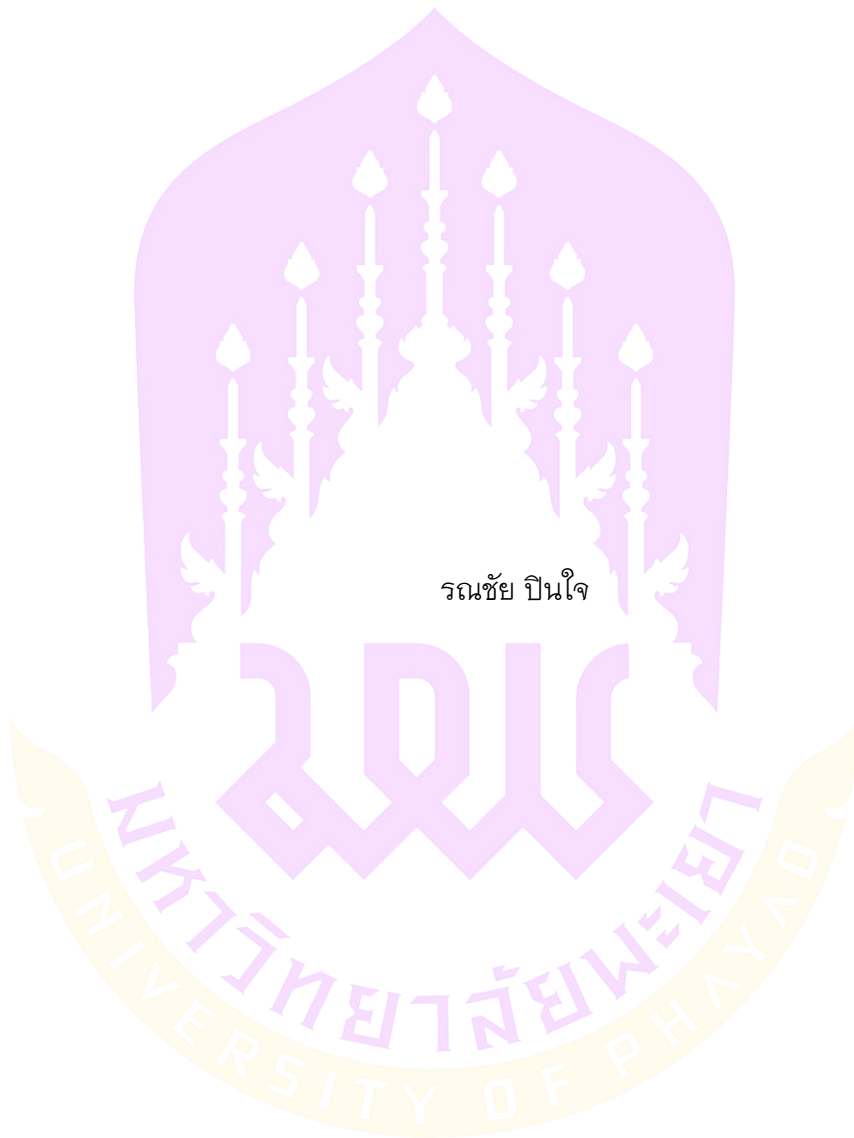
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มิถุนายน 2564  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ETHICAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL UNDER  
LAMPANG EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment  
of the Requirements for the Master of Education Degree  
in Educational Administration

June 2021

Copyright 2021 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ของ รณชัย ปินใจ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุชา กอนพวง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ)

<b>เรื่อง:</b>	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
<b>ผู้ศึกษาค้นคว้า:</b>	รณชัย ปินใจ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2563
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา:</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ
<b>คำสำคัญ:</b>	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปิดตารางเครชีและเมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 155 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง ใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

จากผลการวิจัย พบว่า

- 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความน่าเคารพ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม ตามลำดับ
- 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**Title:** ETHICAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL UNDER LAMPANG EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

**Author:** Ronnachai Pinjai, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2020

**Advisor:** Assistant Professor Dr. Sunthon Khlal um

**Keywords:** Ethical Leadership

### ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study ethical leadership of school administrator in the educational opportunity expansion schools, Lampang Primary Educational Service Area Office 3. 2) Compare the ethical leadership of school administrator in the educational opportunity expansion schools, Lampang Primary Educational Service Area Office 3 by classifying educational background and work experience. the sample in this research consisted of 155 people by using Krejcie and Morgan sampling method. the participates were the directors and teachers in the educational opportunity expansion schools, lampang primary educational service area office 3. The statistics is used to analyze data and to find the difference were percentage, mean, standard deviation. T-test independent and one-way analysis of variance (ANOVA) and using the Scheffe 'method of analyzing pairs of means to see if there is a difference.

The results of this study were as follows

1) The ethical leadership of school administrator was at a high level. The five aspects with the highest and lowest mean were respectability, responsibility, integrity, trust and Justice.

2) To compare the result of school administrator in the educational opportunity expansion schools, Lampang Primary Educational Service Area Office 3 by Classifying educational background, Justice, Trust, Respect Responsibility and Honesty. The result has significantly high in the part of overview and all aspects which of the following is consistent with the hypothesis. The Comparisons that was classified the work experience were found that both overview and all aspects. There was no significant difference. Including overview and details on all aspects which is inconsistent with the hypothesis.

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายธนาวัฒน์ คำราช ศึกษาธิการจังหวัดตาก และนายมนตรี ธิแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวังเหนือ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และ สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้ คณะครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัย แล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และบุคลากร วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่าง การศึกษามาโดยตลอด

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาขอให้เป็น กตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ขออุทิศผลบุญนี้ไปหาแม่ก้วน เปียงใจ ตลอดจน ผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วย ตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม .....	11
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม .....	16
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 .....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
สรุปกรอบแนวคิด .....	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	41
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 .....	46
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3.....	52
บทที่ 5 บทสรุป.....	64
สรุปผลการวิจัย .....	64
อภิปรายผลการวิจัย.....	68
ข้อเสนอแนะ.....	75
บรรณานุกรม .....	77
ภาคผนวก.....	82
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	83
ภาคผนวก ข การตรวจความสอดคล้องของแบบสอบถาม .....	90
ภาคผนวก ค ตารางการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach).....	97
ประวัติผู้วิจัย .....	103

## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงตารางสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม .....	19
ตาราง 2 แสดงจำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาด 3 ขนาด ปีการศึกษา 2563 ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 .....	28
ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกแต่ละโรงเรียน .....	38
ตาราง 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวม .....	46
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านความยุติธรรม .....	47
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านความไว้วางใจ.....	48
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านความน่าเคารพ.....	49
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ .....	50
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านความซื่อสัตย์ .....	51

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม.....	52
ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความยุติธรรม .....	53
ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความไว้วางใจ .....	55
ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความน่าเคารพ .....	57
ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ .....	58
ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความซื่อสัตย์.....	60
ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน .....	62

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 ส่วนประกอบของต้นไม้จริยธรรมของอาจารย์ดวงเดือน พันธุมาริน .....	14
ภาพ 2 สรุปรอบแนวคิด .....	36



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 36 ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบรวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน และส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ ที่ระบุไว้ข้างต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ประกอบด้วย สถานศึกษาในพื้นที่ 3 อำเภอ คือ อำเภอแจ้ห่ม อำเภอวังเหนือ และอำเภอเมืองปาน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาและจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ขยายโอกาสทางการศึกษา) มีหน้าที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดลำปาง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3, 2562)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกด้วยความเหมาะสม ในด้านความประพฤติและการสื่อสารอันจะนำไปสู่การยอมรับ และเกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญต่อทุกองค์กรและทุกแง่มุมของสังคม เพราะว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะหากผู้นำองค์กรมีภาวะผู้นำ

เชิงจริยธรรมย่อมส่งผลด้านบวกต่อสมาชิกขององค์กร ผลโดยทั่วไป คือ เพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้น และอาจช่วยปรับปรุงการรับรู้ทางจริยธรรมโดยรวมของครู ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามหลักธรรมนงคองธรรม จะถูกเชิดชูเกียรติ และเป็นผู้ทรงคุณค่าในสังคม (สุเทพ ปาลสาร, 2555)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในฐานะที่เป็นส่วนราชการจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องดำเนินเนื้องานไปในลักษณะที่สอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูประบบราชการไทย โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ได้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยไม่ได้มุ่งเน้นให้ประเมินปฏิบัติเพียงเพื่อให้ได้รับผลการประเมินที่สูงขึ้นเพียงเท่านั้น แต่มุ่งหวังให้ได้มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส มีการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมเป็นสำคัญ และลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงาน ส่งผลให้หน่วยงานสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561–2580) ในการเข้าร่วมงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เมื่อปีงบประมาณ 2562 นั้น พบว่า ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ในภาพรวมระดับประเทศ จากการประเมินสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งสิ้น 225 เขต ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 85.58 ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับ A (Very Good) แต่ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้คะแนน 74.27 ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ใน ระดับ C (Fair) จากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และจากเอกสารหลักฐานการเปิดเผยข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีตัวชี้วัดที่ไม่ผ่าน คือ การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ การแก้ไขปัญหาการทุจริตประสิทธิภาพการสื่อสาร การปรับปรุงระบบการทำงาน การเปิดเผยข้อมูล และการป้องกันการทุจริต พบประเด็นที่เป็นข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข และพัฒนาหน่วยงาน คือ 1. แผนหรือมาตรการป้องกันการทุจริต ยังไม่สามารถ

ดำเนินได้ครบตามภารกิจ 2. มาตรการในการป้องกันปัญหาการทุจริตของหน่วยงานยังไม่มี ความชัดเจนและยังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจแก่ผู้เฝ้าระวังการทุจริต 3. ขั้นตอนในการ ให้บริการยังมีความยุ่งยากซับซ้อน 4. ช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ยังมีช่องทางน้อย และ 5. ข้อมูลพื้นฐานขององค์กร ยังไม่ครบถ้วน จึงทำให้มีแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อให้เกิด ความโปร่งใสในการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3, 2562) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำ จะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของผู้บริหารที่จะพัฒนาความเจริญก้าวหน้า ให้กับองค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญของผู้นำที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” เป็นความสามารถหรือพฤติกรรมของ ผู้บริหารที่แสดงออกด้วยความเหมาะสม ในด้านความประพฤติและการสื่อสาร อันจะนำไปสู่ การยอมรับและเกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพจากการศึกษาผู้ศึกษาได้ สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ และได้กำหนดกรอบแนวคิดมาเพื่อศึกษาในครั้งนี้ จำนวนองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความไว้วางใจ 3) ด้านความน่าเคารพ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความซื่อสัตย์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไปใช้ในการบริหารจัดการ สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 สามารถนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวมและในแต่ละด้านจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

### สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเห็นคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทุกด้านของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 12 โรงเรียน ผู้บริหาร จำนวน 60 คน ครูผู้สอน จำนวน 192 คน รวมทั้งหมด 252 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำนวน 155 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 49)

#### ขอบเขตด้านตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่

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

## 5. ด้านความซื่อสัตย์

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์ตัวแปร ตามตาราง 1 ตารางสังเคราะห์ตัวแปร องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (หน้า 18) ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความซื่อสัตย์

### ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทน ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และหัวหน้าบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย โดยมี ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายงบประมาณ และฝ่ายบริหารทั่วไป โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

**ครูผู้สอน** หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง พี่เลี้ยงเด็กพิการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

**โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา** หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่จัดการ การศึกษา ตั้งแต่ระดับอนุบาล จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในพื้นที่ 3 อำเภอ คือ อำเภอแจ้ห่ม อำเภอเมืองปาน และ อำเภอวังเหนือ

**ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ด้วยความเหมาะสม ในด้านความประพฤติและการสื่อสาร อันจะนำไปสู่การยอมรับและ เกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

**ด้านความยุติธรรม** หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง

เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจน กล้ายืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เอา راحتเอาเปรียบ ให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่น ด้วยความเต็มใจ รวมทั้งต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใดโดยไม่ปล่อยปะละเลยให้สิ่งที่ผิดพลาดเอาเปรียบผู้อื่น หรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง

**ด้านความไว้วางใจ** หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึงพาอาศัยกัน มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน ผู้ประพฤติดีปฏิบัติคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของ สังคม มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ มีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ตระหนักถึง ผลประโยชน์ของผู้อื่น อีกทั้งยังมีบุคลิกลักษณะที่แสดงออกถึงความจริงใจ มั่นคงทางอารมณ์ สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ดี

**ด้านความน่าเคารพ** หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้มีความอ่อนโยนใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตากรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น

**ด้านความรับผิดชอบ** หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมึลักษณะประกอบไปด้วย การเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียรและความละเอียดรอบคอบ และยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

**ด้านความซื่อสัตย์** หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่ การงานและคำมั่นสัญญา มีความจริงใจ ไม่เสแสร้ง ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ ปราศจากการขโมย การคดโกง นำเสนอข้อเท็จจริง ในการบริหารสถานศึกษา ในงาน 4 ฝ่าย คือ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป

### ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 สามารถนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจาก ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาศึกษาในการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทาง ในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. สรุปกรอบแนวคิด

#### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

##### ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายความหมาย ดังนี้  
ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554, หน้า 158) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึงคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งใจ

พิชาภพ พันธุ์แพ (2555, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจควรให้กระทำตามมติธรรมระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยที่ผู้ตามเต็มใจและมีความสุขเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วิมล จันทร์แก้ว (2555, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล อำนาจและสามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการของตนด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การตามที่กำหนดไว้

อำนาจ ชนะวงศ์ (2555, หน้า 38) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร จะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายของ องค์การ

สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าว ชักนำ และมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

กาญจนา ศิลา (2556, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กำหนดไว้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ การใช้อำนาจ และอิทธิพล ซึ่งเกี่ยวข้องกับทิศทาง ให้ทุกคนในองค์การมั่นใจว่าเดินไปสู่ จุดหมาย

หนูไกร มาเชด (2559, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ และ ไว้วางใจ นอกจากนี้ต้องยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการประสานงาน เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ ในการใช้อิทธิพล การจูงใจ หรือการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกัน ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพและลักษณะของผู้นำที่มี การแสดงพฤติกรรมอันนำไปสู่ความสำเร็จ

คำพร กองเตย (2560, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ และพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำ ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบันดาใจ ให้บุคคลอื่น เกิดความเชื่อมั่น และสนับสนุนบุคคลที่มี ความปรารถนาจะทำงาน ให้แสดงออกทาง พฤติกรรม สามารถทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานร่วมกันกำหนดไว้

วิภาวดี อินทร์ดวง (2561, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับ มอบหมายอาจมาจากการเลือกตั้ง การแต่งตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มและเป็นที่ยอมรับของ สมาชิกให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มสามารถผลักดัน ดลบันดาล สร้างพลังงานร่วมสร้างแรงจูงใจกระตุ้น ชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติ การกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

จากความหมายที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรม ของผู้นำที่แสดงบทบาทออกมาเพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### **ความสำคัญของภาวะผู้นำ**

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของผู้บริหาร ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

กาญจนา คีลา (2556, หน้า 21) สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน ต่อองค์กร และต่อสิ่งแวดล้อม ที่สามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวขององค์กร เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจ รวมตัวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

กุลชลี จงเจริญ (2558, หน้า 9) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารเพื่อความสำเร็จ หากผู้บริหารได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การที่รับผิดชอบไปสู่ความสำเร็จและความเป็นเลิศ

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญของที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

พัฒนวรงค์ ดอกไม้ (2560, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญเพราะเป็นปัจจัยหรือส่วนประกอบที่สำคัญในการบริหารองค์การ สามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในองค์การเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าสำเร็จตามเป้าหมาย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม

### ความหมายของจริยธรรม

นภีลี ศรีวัฒนทรัพย์ (2551 อ้างอิงใน สุนทร คล้ายอ่ำ, 2563, หน้า 51) ได้สรุปความหมายของจริยธรรม คือ การประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักศีลธรรมวัฒนธรรม ค่านิยมที่ชมชอบตามทำนองคลองธรรมตามแนวทางพุทธศาสนา และมีความพึงพอใจว่าการกระทำนั้นถูกต้อง ดีงาม เหมาะสมตามขนบธรรมเนียม ประเพณีมีลักษณะของความดี ความถูกต้องอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมอีกทั้งเป็นการรู้สึกผิดชอบชั่วดี และเป็นการกระทำที่สังคมให้การยอมรับ แสดงออกในลักษณะ เป็นรูปธรรม

ขวัญฟ้า รังสิยานนท์ (2552 อ้างอิงใน สุนทร คล้ายอ่ำ, 2563, หน้า 51) ให้ความหมายของจริยธรรม คือ การแสดงออกด้านพฤติกรรม กาย จิตใจ และปัญญา ที่เกิดจากการรู้เข้าใจความจริง รู้ถึงกฎเกณฑ์แห่งความเป็นไป ตาม เหตุปัจจัยของสิ่งทั้งหลาย แล้วเอาความรู้นั้นมาใช้ ทำให้ปฏิบัติต่อชีวิตตนเองและสิ่งทั้งหลาย รอบตัวได้ถูกต้อง จริยธรรมตามหลักพุทธศาสนาจึงเป็นเรื่องของระบบการดำเนินชีวิตที่ดีงาม ทั้งด้านกาย สังคม จิตใจ และปัญญา ที่สอดคล้องกับหลักความจริงของธรรมชาติ

อดิกันต์ ภูดีทิพย์ (2552 อ้างอิงใน สุนทร คล้ายอ่ำ, 2563, หน้า 51) ได้สรุปความหมายของจริยธรรม คือ การประพฤติปฏิบัติ ที่เป็นไปตามระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์ทางสังคมของบุคคล ทั้งทางกาย วาจา ใจ เพื่อก่อให้เกิดความเจริญและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เป็นการขัดแย้งทางสังคม ทำให้เกิดการพัฒนา และเป็นปกติสุข

ชัยนนท์ นิลพัฒน์ (2555) กล่าวโดยสรุปว่า จริยธรรม คือ หลักการที่มนุษย์ในสังคมยอมรับว่าดีงามและเห็นควรยึดถือปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขในสังคมนั้นเอง และเมื่อนำไปใช้กับการประกอบอาชีพหรือการทำงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่สุดหรือการประกอบอาชีพ เพราะในการทำงานมนุษย์ย่อมต้องมีสังคมซึ่งประกอบด้วยคนหลายคน มีความเชื่อและความคิดเห็นที่ต่างกัน จึงมีความจำเป็นต้องมีสังคมซึ่งประกอบด้วยคนหลายคน มีความเชื่อและความคิดเห็นที่ต่างกัน จึงมีความจำเป็นต้องมีการวางกรอบให้

มนุษย์ประพฤติไปในทิศทางเดียวกันเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสงบสุข และบรรลุเป้าหมายในงานนั้น ๆ

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 26) ได้อธิบายว่า จริยธรรม หมายถึง สิ่งที่มีอยู่แล้วในตัวมนุษย์ โดยธรรมชาติ ซึ่งจะต้องพัฒนาขึ้น โดยอาศัยกฎเกณฑ์ความประพฤติที่มนุษย์ควรประพฤติที่ได้จากหลักการทำงานศีลธรรม หลักปรัชญา วัฒนธรรม กฎหมายหรือจารีตประเพณี เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคม

สุนทร คล้ายอ่ำ (2563, หน้า 21) ได้อธิบายว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนในลักษณะที่ดีงาม โดยการแสดงออกทางกาย วาจา ใจ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขในสังคมปราศจากความขัดแย้ง

กล่าวโดยสรุปความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ดีงาม ทั้งทางกาย วาจา ใจ เพื่อการอยู่รวมอย่างมีความสุข โดยอาศัยแนวปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

### **ทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม**

#### **ทฤษฎี 2 ขั้วระหว่างโลกียธรรมกับโลกุตตรธรรม**

ศีกฤทธิ ปราโมช (2544, หน้า 25-46) ปราชญ์คนสำคัญของสังคมไทยเสนอว่า แม้ทุกคนจะเห็นว่าคุณธรรม จริยธรรมเกี่ยวกับสิ่งที่ดีที่ควรประพฤติ แต่ไม่ได้หมายความว่าต้องทำทุกอย่างที่ทุกคนเห็นว่าดีงาม ในการสนับสนุนให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมควรจะคำนึงว่าสิ่งที่ควรประพฤตินั้น ควรประพฤติในกรณีใด ในสถานการณ์ใด ในโอกาสหรือเวลาใด เช่น เมื่อคำนึงถึงคุณธรรมจริยธรรมในปัจจุบันนี้ เราจะต้องรู้สภาพของบ้านเมืองว่า ประเทศไทยกำลังอยู่ในระหว่างการพัฒนา หลักความดีทั้งปวงที่จะสอน จึงต้องสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ส่งเสริมให้เป็นสมาชิกของสังคมที่กำลังพัฒนาไม่ขัดต่อการพัฒนา และส่งเสริมให้การพัฒนานั้นเป็นไปด้วยดียิ่งขึ้น คุณธรรมจริยธรรมหลักที่คนไทยทั่วไปยึดถืออันมีมาจากพระพุทธศาสนา และควรเข้าใจก่อนด้วยว่าหลักธรรมทางพระพุทธศาสนานั้นมี 2 ระดับ คือระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตตรธรรม

หลักธรรม 2 ระดับนี้ตั้งอยู่บนความจริงคนละอย่าง กล่าวคือ โลกียธรรมตั้งอยู่บนความจริง ที่เรียกว่า สมมติสังข ส่วนโลกุตตรธรรมนั้นตั้งอยู่บนความจริงที่เรียกว่าอริยสังข เมื่อตั้งอยู่บนความจริงคนละอย่างก็จำต้องปฏิบัติแตกต่างกัน กล่าวคือ ศีลธรรมของโลกียธรรมนั้น มีหลักการแห่งกรรมและวิบาก ซึ่งต้องเป็นอย่างเดียวกันคือ กรรมดีย่อมเกิดผลดี กรรมชั่ว ย่อมเกิดผลชั่ว แต่เรื่องของกรรมและวิบาก ซึ่งเป็นหลักของโลกียธรรมนั้นมีอยู่ว่า กรรมดี ย่อมเกิดผลดี กรรมชั่วย่อมเกิดผลชั่ว วัตถุประสงค์แห่งศีลธรรมของ

โลกียธรรมนั้นก็คือ วิชาอันเป็นกุศล ได้แก่ ผลดีแห่งกรรมดีอันจะทำให้ผู้ปฏิบัติได้รับความสุข ความเจริญในชีวิต และทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้ด้วยความสะดวกสุขนี้เป็นวัตถุประสงค์แห่ง พระพุทธศาสนาส่วนหนึ่ง ที่เรียกว่า โลกียธรรม และที่ตั้งอยู่บนความจริงที่เรียกว่า สมมติสัง ฆะนั้น ในขั้นแรกจะต้องมีการยอมรับสมมติสังกัณฑ์ก่อน สมมตินี้เป็นหลักการและเป็นความจริง ที่โลกียธรรมตั้งอยู่เป็นรากฐานของโลกียธรรมคือกฎเกณฑ์ที่แต่ละสังคมกำหนดไว้ว่าจะไร้อะไรชั่ว เช่น หลักศีล 5 หรือข้อที่ควรประพฤติปฏิบัติที่คนยอมรับกันทั่วไป

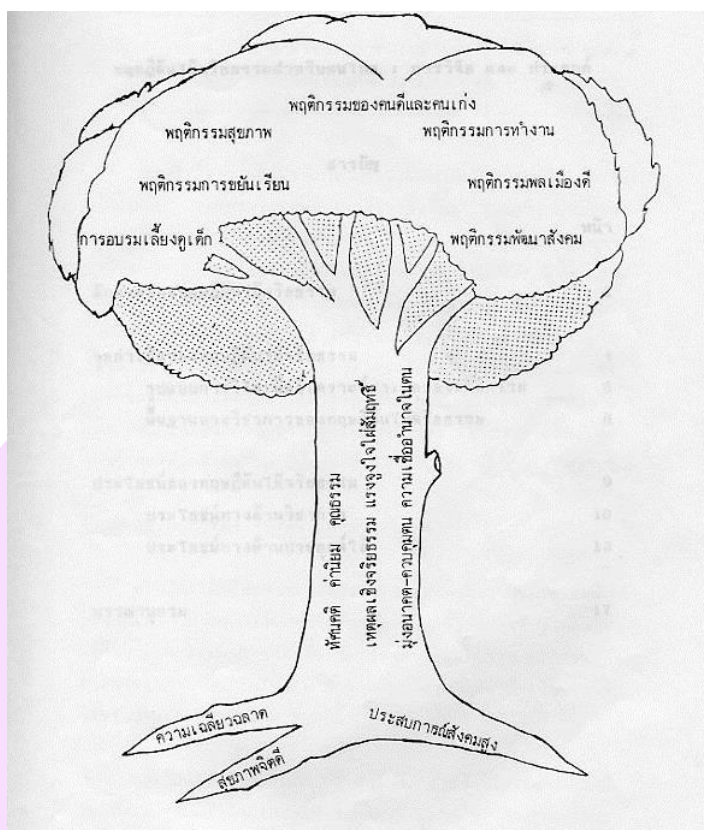
ส่วนโลกุตระธรรมนั้นตั้งอยู่บนความจริงที่เรียกว่าอริยสัง มีความดีสูงสุดอยู่อย่างเดียว คือ นิพพาน หรือความดับกิเลสโดยสิ้นเชิง และวัตถุประสงค์อย่างเดียวซึ่งแตกต่างกับ วัตถุประสงค์ของโลกียธรรม คือ ความพ้นทุกข์ด้วยความสูญสิ้นไปแห่งกิเลสตัณหา ไม่ต้องเวียนว่ายตายเกิดในสังสารวัฏอีกต่อไป ความดีในระดับนี้ควรเป็นเรื่องของผู้ที่ต้องการ ปลีกตัวจากสังคมต้องการแก้ปัญหาทุกข์ในชีวิต ต้องการจะหลุดพ้นจากกิเลสตัณหา เช่น พระหรือนักบวช กล่าวโดยย่อแล้ว โลกียธรรมกับโลกุตระธรรมต่างกันอย่างไร เราดูอย่างนี้ ก็จะเห็นได้ชัดว่า โลกียธรรมนั้นน่าเป็นจริยธรรมที่เราควรที่จะพึงเลี้ยงในการสั่งสอนนักเรียนหรือ ประชาชนทั่วไป ในขณะที่บ้านเมืองอยู่ในระหว่างการพัฒนา ส่วนโลกุตระธรรมนั้น ไม่มีใครปฏิเสธได้ว่าเป็นของไม่จริง แต่เมื่อเป็นคนละอย่างคนละส่วนกันแล้ว ก็น่าจะ ยกเอาไปเสียอีกทางหนึ่ง ถ้าจะสั่งสอนก็น่าจะสั่งสอนเฉพาะกับผู้ที่มิปัญหาในชีวิต หรือผู้ที่ต้องการจะแก้ปัญหาด้วยความดับสูญทั้งหลาย ซึ่งพระพุทธองค์ก็ได้ทรงสั่งสอนไว้

### ทฤษฎีต้นไม้อริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538 อ้างอิงใน สุนทร คล้ายอ่ำ, 2563, หน้า 121-125) เห็นว่า การที่คนเราจะทำความดีหรือไม่มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับสาเหตุหลัก 2 ประการ คือ

1. สาเหตุภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความไม่เห็นแก่ตัวความเชื่อในหลักการทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว การเคารพกฎหมาย ระเบียบและกติกาสังคม
2. สาเหตุภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ คนรอบข้างกฎระเบียบ ศาสนา สังคม วัฒนธรรม และสถานการณ์ในขณะที่บุคคลประสบอยู่

ดวงเดือนได้เสนอทฤษฎีที่อธิบายความเกี่ยวข้องระหว่างลักษณะทางจิตกับพฤติกรรม ของบุคคลโดยทฤษฎีนี้เรียกว่า “ต้นไม้อริยธรรม” ทฤษฎีดังกล่าวได้เสนอจิตลักษณะ 8 ประการที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดี เก่ง และมีสุขของคนไทย โดยถูกนำเสนอ อยู่ในรูปของต้นไม้งดงามประกอบข้างล่างนี้



ภาพ 1 ส่วนประกอบของต้นไม้จริยธรรมของอาจารย์ดวงเดือน พันธุมารวิน

ต้นไม้จริยธรรมนี้ประกอบไปด้วย 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ ส่วนที่เป็นราก ส่วนที่เป็นลำต้น และส่วนที่เป็นดอกและผลของผลไม้ โดยมีรายละเอียดแต่ละส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คือ ราก ประกอบด้วยรากหลัก 3 ราก ซึ่งแทนจิตลักษณะพื้นฐานสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) สุขภาพจิต หมายถึง ความวิตกกังวล ตื่นเต้น ไม่สบายใจของบุคคล อย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์ 2) ความเฉลียวฉลาด หรือสติปัญญา หมายถึง การรู้การคิด ในขั้นรูปธรรมหลายด้านและการคิดในขั้นนามธรรม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางการรู้การคิดของ Piaget (1966) และ 3) ประสบการณ์ทางสังคม หมายถึง การรู้จักเอาใจ เขามาใส่ใจเราความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ และสามารถคาดหรือทำนายความรู้สึกของบุคคล อื่น จิตลักษณะทั้ง 3 ประการนี้ จะเป็นจิตลักษณะพื้นฐานของจิตลักษณะ 5 ตัวบนลำต้น และเป็นจิตลักษณะพื้นฐานของพฤติกรรมของบุคคลในส่วนที่เป็นดอกและผลด้วย ดังนั้น บุคคลจะต้องมีจิตลักษณะทั้ง 3 ประการนี้ ในปริมาณสูงเหมาะสมตามวัย จึงจะทำให้ จิตลักษณะอีก 5 ตัวบนลำต้นพัฒนาได้ดี และมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากด้วย

ส่วนที่ 2 คือ ส่วนที่เป็นลำดับต้น อันเป็นผลจากจิตลักษณะพื้นฐานที่ราก 3 ประการ ประกอบด้วย จิตลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

1. ทศนคติ ค่านิยม และคุณธรรม ทศนคติ หมายถึงการเห็นประโยชน์และโทษของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจ ไม่พอใจต่อสิ่งนั้น และความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น ซึ่งสอดคล้องกับทศนคติในทฤษฎีของ Ajzen และ Fishbein (1980) ส่วนคุณธรรม หมายถึง สิ่งที่ส่วนรวมเห็นว่าดีงาม ส่วนใหญ่แล้วมักเกี่ยวข้องกับหลักทางศาสนา เช่น ความกตัญญู ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ เป็นต้น และค่านิยม หมายถึง สิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าสำคัญ เช่น ค่านิยมที่จะศึกษาต่อในระดับสูง ค่านิยมในการใช้สินค้าไทย ค่านิยมในด้านการรักษาสุขภาพ เป็นต้น

2. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เจตนาของการกระทำที่กระทำเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัวหรือพวกพ้อง ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางเหตุผลเชิงจริยธรรมของ Kohlberg

3. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกลว่า สิ่งที่จะทำลงไปในปัจจุบัน จะส่งผลอย่างไร ในปริมาณเท่าใด ต่อใคร ตลอดจนความสามารถในการรอดได้ สามารถอดเปรี้ยวไว้กินหวานได้

4. ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อว่าผลที่ตนกำลังได้รับอยู่เกิดจากการกระทำของตนเอง มิใช่เกิดจากโชคเคราะห์ความบังเอิญหรือการควบคุมของคนอื่น เป็นความรู้สึกในการทำนายได้ ควบคุมได้ของบุคคล ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎี Locus of Control ของ Rotter (1966)

5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมานะพยายามฝ่าฟันอุปสรรคในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1963)

จิตลักษณะทั้ง 5 ประการนี้ เป็นสาเหตุของพฤติกรรมที่นำปรารถนาที่เปรียบเสมือนดอกและผลบนต้นไม้ จึงควรใช้จิตลักษณะทั้ง 5 ประการ บนลำดับต้นร่วมกับจิตลักษณะพื้นฐานที่ราก 3 ประการ ในการอธิบาย ทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมของบุคคล

ส่วนที่ 3 คือ ส่วนของดอกและผล เป็นส่วนของพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง ซึ่งแสดงพฤติกรรมทำความดี ละเว้นความชั่ว ซึ่งเป็นพฤติกรรมของคนดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของคนเก่ง พฤติกรรมของคนดี และเก่ง สามารถแบ่งเป็น 2 ส่วนด้วยกัน คือ

1. พฤติกรรมของคนดี ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่ 1) พฤติกรรมไม่เบียดเบียนตนเอง เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่เป็นการทำร้ายหรือทำลายตนเอง เช่น

พฤติกรรมกาารดูแลสุขภาพของตนเอง พฤติกรรมกาารบริโภคสิ่งที่มีประโยชน์ ไม่ดื่มเหล้า ไม่สูบบุหรี่ ไม่ติดยาเสพติด พฤติกรรมไม่เล่นกาารพนัน เป็นต้น และ 2) พฤติกรรมไม่เบียดเบียนผู้อื่นเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ทำร้าย ทำลาย หรือทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน เช่น พฤติกรรมสุภาพบุรุษ ไม่ก้าวร้าว พฤติกรรมกาารขับชื้ออย่างมีมารยาท พฤติกรรมชื้อสัตย์ เป็นต้น

2. พฤติกรรมของคนดีและเก่ง ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่ 1) พฤติกรรมรับผิดชอบเช่น พฤติกรรมกาารเรียนกาารทำงาน พฤติกรรมอบรมเลี้ยงดูเด็ก พฤติกรรมกาารปกครองของหัวหน้า พฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ และพฤติกรรมเคารพ กฎหมาย เป็นต้น และ 2) พฤติกรรมพัฒนา เช่น พฤติกรรมพัฒนาตนเอง เช่น พฤติกรรมใฝ่รู้พฤติกรรมรักกาารอ่าน เป็นต้น พฤติกรรมพัฒนาผู้อื่น เช่น พฤติกรรมกาารสนับสนุนให้ผู้อื่นปลอดภัยในกาารทำงาน พฤติกรรมกาารเป็นกัลยาณมิตร พฤติกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนป้องกันโรคเอดส์ เป็นต้น และพฤติกรรมพัฒนาสังคม เช่น พฤติกรรมอาสา เป็นต้น

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

#### ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 43) ได้กล่าววว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก เพื่อให้เกิดกาารยอมรับศรัทธา คำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย 1) กาารแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) กาารแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3) กาารแสดงออกถึงความเคารพ 4) กาารแสดงออกถึงความ เป็นพลเมืองดี และ 5) กาารแสดงออกถึงความยุติธรรม

ผุย รตนโชติ (2558, หน้า 24) กล่าววว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ และได้รับการยอมรับว่าถูกต้อง ดีงาม ทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น ตลอดจนมีการสานประโยชน์ให้แก่สังคมซึ่งภาวะผู้นำนั้นประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อกาารปฏิบัติงาน

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 42) กล่าววว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้านความประพฤติและการสื่อสาร อันจะนำไปสู่กาารยอมรับและเกิดความศรัทธาจากผู้อื่น โดยมีพฤติกรรม ได้แก่ 1) กาารแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) กาารแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3) กาารแสดงออกถึงความเคารพ 4) กาารแสดงออกถึงความ เป็นพลเมืองดี 5) กาารแสดงออกถึงความยุติธรรม

คำพร กองเตย (2560, หน้า 31) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือกาารแสดงออกด้วยความประพฤติ การกระทำและการสื่อสารที่ ดีงาม เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง

เกิดการยอมรับและศรัทธาโดยคำนึงถึงผลสำเร็จ ในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ นำวิธีใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลองและได้รับ การพัฒนามาเป็นลำดับแล้ว เริ่มจากคิดค้นพัฒนาที่มีการทดลองปฏิบัติก่อนและถ้าจะนำไปปฏิบัติจริงมีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมาประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความยุติธรรม 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 5) การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตแสดงออกถึงความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ รวมถึงการแสดงออกถึงการตัดสินใจต่อปัญหาหรือการดำเนินงานด้วยความมีสติ จากจิตสำนึกของการมีคุณธรรมจริยธรรม

Brown and Trevino (2006, pp. 596–616 อ้างอิงใน วิภาวดี อินทร์ด้วง, 2561, หน้า 29 ) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) จะต้องประกอบด้วย ความซื่อตรง (Integrity) และความไว้วางใจ (Trust) นอกจากนี้แล้วจะต้องเป็นผู้ที่ตัดสินใจปัญหาโดยใช้ความยุติธรรม (Fairness) และเสมอภาค (Equal) ใส่ใจต่อผู้อื่น (Caring) และมีความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) และเป็นผู้ที่มีจริยธรรมทั้งเรื่องส่วนตัว และในการทำงานมักจะสื่อสารกับผู้ตามในเรื่องจริยธรรม สร้างมาตรฐานของจริยธรรมที่ชัดเจนและ มีการให้รางวัลหรือการลงโทษเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้เกิดผลคือ ประสิทธิภาพของผู้นำความพึงพอใจในการทำงาน และการอุทิศตนเพื่องานของผู้ตาม และพวกเขาจะมีความเต็มใจที่จะรายงานถึงปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้บริหารทราบ

Brown (2007, pp. 149–152 อ้างอิงใน วิภาวดี อินทร์ด้วง, 2561, หน้า 30) ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าคนที่มีคุณธรรมนั้นจะต้องมีความซื่อสัตย์ความไว้วางใจ และความยุติธรรมใช้การปฏิบัติที่มีกฎเกณฑ์ มีการกำหนดกรอบความประพฤติปฏิบัติที่ควรจะเป็นในที่ทำงาน ว่าควรปฏิบัติอย่างไรจึงจะถูกต้องเหมาะสมและมองว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรม ซึ่งผู้จัดการเชิงคุณธรรมจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีจริยธรรมและไร้จริยธรรม จะสร้างจริยธรรมที่เด่นชัดด้วยการสื่อสารถึงมาตรฐานเชิงจริยธรรม พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างเชิงจริยธรรมและมีการให้รางวัล มีการลงโทษและ มีการเสริมสร้างหรือพัฒนาวินัยด้วยเพื่อให้ผู้ตามประพฤติอยู่ในกฎเกณฑ์ของคุณธรรม

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า30) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความประพฤติ และการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมดังกล่าวเหล่านั้น เพื่อประโยชน์ขององค์การหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย

จากความหมายที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้วยความเหมาะสม ในด้านความประพฤติและการสื่อสารอันจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### **คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม**

Brown (2007) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ เป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรม ซึ่งผู้จัดการเชิงคุณธรรมจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีจริยธรรมและไร้จริยธรรม โดยพฤติกรรม การประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรมและคุณลักษณะในตัวผู้นำนั้นจะต้องแสดงออกถึง 1) ความน่าไว้วางใจ 2) มีความยุติธรรม 3) มีความน่าเคารพ 4) ยึดหลักการให้รางวัล และการลงโทษ 5) การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงาน 6) ความเป็นพลเมืองดี

Ponnu and Tennakoon (2009, Online) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ระหว่าง พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กับผลการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีผลดีต่อความรับผิดชอบของพนักงานที่มีต่อองค์กรและความเชื่อถือในตัวผู้นำงานวิจัยสนับสนุนแนวคิดตามทฤษฎีที่ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์ในแง่บวกกับความรับผิดชอบต่อองค์กรของพนักงานและยังสนับสนุนทฤษฎีที่ว่า พฤติกรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสัมพันธ์ในแง่บวกกับความเชื่อถือของพนักงานที่มีต่อผู้นำ นั้นแสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของลูกจ้างและมีในตัวผู้นำ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะต้อง 1) สร้างความน่าไว้วางใจ 2) มีความรับผิดชอบ และ 3) ใช้หลักความน่าเคารพนับถือ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญ และจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้น

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 9) กล่าวถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออก ด้านความประพฤติการกระทำและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมดังกล่าว ประกอบไปด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเคารพ 4) ความเป็นพลเมืองดี และ 5) ความยุติธรรม

รัตติกกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถและกระบวนการที่ปฏิสัมพันธ์ หรือวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล กลุ่มคน สามารถสร้าง 1) แรงบันดาลใจ 2) ความเคารพ 3) ยอมรับ 4) ความพยายาม และ 5) การอุทิศตัว ใช้ความสามารถอย่างดีที่สุดเพื่อให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย

จากนักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้นว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารนั้น เป็นผู้นำที่พึงปฏิบัติ เป็นแบบอย่างด้านศีลธรรม และเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ ให้มีความสัมพันธ์ที่ดี ต่อทีมงาน และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่สำเร็จ

ตาราง 1 แสดงตารางสังเคราะห์ตัวประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม	Brown (2007)	Karaköse (2007)	Berghofer (2008)	Josephson (2009)	สุทิน จันทธีมาน (2558)	ชุดิมา รักษ์บางแหลม (2559)	กันยมาล ชูจีน (2559)	หนูไกร มาเขต (2559)	ไกรสร รักสม (2559)	สุศักดิ์ จันทะสิงห์ (2560)	คำพร กองเดช (2560)	เพ็ญศิริ สมเรือน (2560)	ชนิษฐ์นิจา ทองสุข (2560)	เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560)	หงษา วงศ์จำปา (2560)	วิภาดิ อินทร์ตั้ง (2561)	ความถี่
1. ความยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
2. ความไว้วางใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
3. ความน่าเคารพ	✓			✓	✓			✓			✓			✓			7
4. ความรับผิดชอบ		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓	10
5. ความเป็น พลเมืองดี	✓			✓				✓								✓	4
6. ความซื่อสัตย์					✓	✓			✓		✓	✓			✓		6
7. ความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม									✓	✓							2
8. ความมีน้ำใจ					✓				✓								2
9. ความกระตือ รือร้น									✓								1
10. เป็นแบบอย่าง ที่ดี							✓							✓			2
11. การให้บริการที่ดี										✓				✓			2
12. ความผูกพันต่อ องค์กร										✓			✓				2
13. ความมีวินัย							✓										1

จากตารางผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางแสดงออกมาใน รูปความถี่ จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี

ผู้ศึกษาได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้ คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการศึกษาในครั้งนี้จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ

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

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความซื่อสัตย์ โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

### 1. ด้านความยุติธรรม

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความยุติธรรม ไว้ดังนี้

Brown (2007 อ้างอิงใน คำพร กองเตย, 2560, หน้า 43) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าเขาเชื่อว่าจุดแข็งของผู้จัดการเป็นผู้แสดงบทบาทเชิงจริยธรรม ดี หรือเลวสำหรับพนักงานได้วางรากฐานเพื่อค้นหาความจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเหมือนกับบุคคลแห่งคุณธรรม คือ ผู้จัดการเชิงคุณธรรมต้องมีความยุติธรรม ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้อง 1) สามารถอธิบายการตัดสินใจอย่างมีหลักการต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 2) การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานความถูกต้อง 3) ความเป็นกลางตรงไปตรงมาเป็นหัวใจของความยุติธรรม

Karakose (2007 อ้างอิงใน คำพร กองเตย, 2560, หน้า 43) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งให้เห็นว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้ดี ความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา 2) ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้องอย่างเท่าเทียมกัน 3) ให้รางวัลความสำเร็จกับพนักงานอย่างเสมอภาค และ 4) แก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 12) ได้ให้ความหมายคำว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจ

โดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 55) ได้ให้ความหมายคำว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน เป็นผู้มีเหตุมีผลตลอดจนไม่เอารัดเอาเปรียบให้เกียรติ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

ชนิษฐ์ธิดา ทองสุข (2560, หน้า 10) ได้ให้ความหมายคำว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกระทำที่เคารพสิทธิของคนอื่นและการไม่ยอมทำความชั่วต่อผู้อื่น

คำพร กองเตย (2560, หน้า 43-44) ได้ให้ความหมายคำว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการด้วยความเป็นกลางและมีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ 2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ 3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

หงษา วงศ์จำปา (2560, หน้า 13) ได้ให้ความหมายคำว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียงปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจน กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 35) ได้ให้ความหมายคำว่า ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลางเปิดเผย และไม่ลำเอียงมีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจ ข้อมูลที่ได้ต้องมีความถูกต้อง มีความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียงโดยการตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ต้องมีเหตุผล ไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินใจ และที่สำคัญจะต้องไม่คำนึงถึงพรรคพวกของตนเอง และต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายกระบวนการที่ไม่ลำเอียง และต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด โดยไม่ปล่อยปะละเลยให้สิ่งที่ผิดพลาดเอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง

จากการศึกษาความหมายของด้านความยุติธรรม สรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจน กล้ายืนหยัด

ในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เอาัดเอาเปรียบ ให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ รวมทั้งต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด โดยไม่ปล่อยปะละเลยให้สิ่งที่ผิดพลาดเอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง

## 2. ด้านความไว้วางใจ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความไว้วางใจ ไว้ดังนี้

พิเชษฐ พุงเพิ่มตระกูล (2554, หน้า 66) ได้ให้ความหมาย ความไว้วางใจ ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกิดจากความรู้สึก ความเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ว่าเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถพยากรณ์ได้มีความเมตตาต่อผู้อื่น และมีความสามารถในการพึ่งพาอาศัยได้ ที่แสดงออกถึงความคาดหวังในคำพูดและการกระทำ รวมถึงการตัดสินใจ ในผู้อื่นที่มีผลกระทบต่อตนเอง

สุธาสิณี แม้นญาติ (2554, หน้า 81) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่าผู้นำนั้นมีความมั่นคง เหมาะกับการเป็นผู้นำและมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง ประกอบด้วย 1) มีความซื่อตรง มีความมั่นคงและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2) มีทักษะทั้งในการทำงานและมีมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ มีความสามารถ มีความชำนาญ มีประสบการณ์ และคุณสมบัติที่เหมาะสมเพียงพอในการทำงานและมีมนุษยสัมพันธ์ 3) มีความสามารถในการพยากรณ์ และมีวิจาร์ณญาณในการแก้ไขปัญหาได้ดี สอดคล้องและเหมาะสม 4) มีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งกายและใจ 5) ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วม และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 67) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านความไว้วางใจ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความซื่อตรง ความจงรักภักดี และการรักษาสัญญา

มณฑา เรืองขจร (2556, หน้า 45) ได้ให้ความหมาย ความไว้วางใจว่า เป็นความเชื่อมั่นและความคาดหวังว่าบุคคลจะมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับมอบหมายมีความซื่อสัตย์ น่าเชื่อถือ จริงใจที่จะช่วยเหลือ เข้าอกเข้าใจต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 54) ได้ให้ความหมาย ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์และมีความน่าเชื่อถือผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ตระหนักถึงผลประโยชน์ของผู้อื่น อีกทั้งยังมีบุคลิกลักษณะ

ที่แสดงออกถึงความจริงใจ มั่นคงทางอารมณ์ สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ดี และให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนนำไปสู่การได้รับการยอมรับและเกิดความไว้วางใจ

หงษา วงศ์จำปา (2560, หน้า 13) ได้ให้ความหมายคำว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูด และการกระทำความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนก่อให้เกิดโอกาส แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

วิภาวดี อินทร์ดวง (2561, หน้า 8-9) ได้ให้ความหมายคำว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึ่งพาอาศัยกัน มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน ผู้ประพฤติดีปฏิบัติคำนึงถึงค่านิยมความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการประเมินตนเอง อยู่เสมอ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์ รักษาสัญญา และมีความจงรักภักดี ปกป้องต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

Berghofer and Schwartz (2008, pp. 166-168, Online) กล่าวถึง ลักษณะที่เป็นพื้นฐานของผู้นำเชิงจริยธรรม ในด้านความไว้วางใจ ประกอบด้วย พฤติกรรมการแสดงออก ดังต่อไปนี้ 1) เป็นคนซื่อสัตย์ ได้แก่ เป็นผู้เปิดเผยข้อมูลด้วยความเป็นจริง การปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นผู้นำเชื่อถือ น่าไว้วางใจ 2) เป็นคนมีความซื่อตรง ได้แก่ เป็นผู้ยอมรับข้อผิดพลาดด้วยความเต็มใจ แก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดให้ใสสะอาดด้วยความรับผิดชอบ 3) การเป็นคนที่รักษาสัญญา ได้แก่ เป็นผู้รักษาคำมั่นสัญญา และความรับผิดชอบต่อสิ่งที่คนอื่นคาดหวังเป็นผู้มีความจงรักภักดีอย่างแน่แท้ โดยไม่เสนอ สิ่งของตอบแทน และเป็นผู้ให้อภัยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

จากการศึกษาความหมายของด้านความไว้วางใจ สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึ่งพาอาศัยกัน มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน ผู้ประพฤติดีปฏิบัติคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการประเมินตนเอง อยู่เสมอ มีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ตระหนักถึงผลประโยชน์ของผู้อื่น อีกทั้งยังมีบุคลิกลักษณะที่แสดงออกถึงความจริงใจ มั่นคงทางอารมณ์ สามารถแก้ไขปัญหา และตัดสินใจได้ดี

### 3. ด้านความน่าเคารพ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความน่าเคารพไว้ดังนี้

Moorhouse (2002 อ้างอิงใน วิภาวดี อินทร์ด้วง, 2561, หน้า 40) กล่าวว่า ค่านิยมด้านจริยธรรมอาจหมายถึง ความน่าเคารพนับถือ (Respect) ความอดทนอดกลั้น (Tolerance) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการดำเนินการธุรกิจ ที่ผู้บริหารจะต้องทำให้เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 จะต้อง 1) เป็นผู้มีความอ่อนโยน ใจดี มีความสุภาพ 2) นุ่มนวลเอาอกเอาใจ ความน่าเคารพนับถือ และ 3) มีความเมตตากรุณา

Starratt (2004 อ้างอิงใน วิภาวดี อินทร์ด้วง, 2561, หน้า 40) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทางการศึกษาในการแสดงออกถึงความน่าเคารพในบทที่ 4 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้นำทางการศึกษาต้องให้ความเป็นอิสระสำหรับทางเลือกในการดำรงชีวิตและให้หลักประกันในสังคมสำหรับทุกคน นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมการดำรงชีวิตแบบการพึ่งพาอาศัยกัน มีการให้เกียรติการเคารพกัน

National Centre for Ethics in Health Care (2005 อ้างอิงใน วิภาวดี อินทร์ด้วง, 2561, หน้า 40) กล่าวถึง การแสดงออกเรื่องความน่าเคารพ (Respect) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าจะต้อง 1) ให้ความเป็นอิสระในการสร้างทางเลือก 2) ความรู้สึกเห็นใจและเคารพในความมีเกียรติศักดิ์ศรีของมนุษย์ 3) การให้ความเสมอภาค และความเท่าเทียมกัน

หนูไกร มาเชค (2560, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ด้านความน่าเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้มีความสุภาพ มีความเคารพในเกียรติศักดิ์ศรี และให้การยอมรับผู้อื่น

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 41) ได้กล่าวว่า ด้านความน่าเคารพ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ และมีความเกรงใจ มีความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม และยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคมขั้นพื้นฐานที่การรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่นและคำนึงถึงผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิต่าง ๆ การตัดสินใจ และจะไม่ปิดป้องหรือปิดบังข้อมูลที่ฟังจะต้องรู้หรือต้องทำของเขา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียงยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น โดยไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่บุคลิกและการแสดงออกที่ปรากฏจากภายนอกเท่านั้น

จากการศึกษาความหมายของด้านความน่าเคารพ สรุปได้ว่า ความน่าเคารพ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติ

ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้มี ความอ่อนโยน ใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตากรุณา การยอมรับในความแตกต่าง ของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียงยอมรับในเรื่องของความรู้ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น

#### 4. ด้านความรับผิดชอบ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความรับผิดชอบไว้ดังนี้

Josephson (2009 อ้างอิงใน คำพร กองเตย, 2560, หน้า 53) กล่าวถึง ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบในการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดและรับผิดชอบต่อ การดำรงชีวิต การปฏิบัติตามเกณฑ์หรือหลักการทางจริยธรรมในการดำเนินชีวิตนั้น มีความหมายและเป้าหมาย คนที่มีจริยธรรมในเรื่องความรับผิดชอบ จะสามารถอธิบายได้ว่า 1) สิ่งที่ได้รับผิดชอบได้หรือมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้นั้นเอง 2) มีความพยายามสู่ ความเป็นเลิศ และ 3) มีการหักห้ามหรือควบคุมใจตนเอง

Mowbray (2009 อ้างอิงใน วิภาวดี อินทร์ด้วง, 2561, หน้า 43) กล่าวถึง ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าจะต้องมีความรับผิดชอบ ซึ่งกล่าวว่าในฐานะผู้นำจะต้อง 1) สร้างพันธะความรับผิดชอบระหว่างตนเองพนักงานและองค์กร 2) การสร้างและ 3) มีการทำสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างตนเองพนักงานและองค์กร 4) มีความอดทนอดกลั้น ต่อความรับผิดชอบของแรงงานในการทำงาน

Kanokorn, Wallapha and Ngang (2013 อ้างอิงใน วิภาวดี อินทร์ด้วง, 2561, หน้า 43) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย จะต้อง มีความรับผิดชอบ ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 2) ความเป็นเลิศดีเยี่ยม 3) การควบคุมตนเอง

แสง จันทร์งาม (2550, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Accountability) คือ ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

สุเทพ ปาลสาร (2555) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความพยายามสู่ ความเป็นเลิศและการควบคุมตนเอง

ชนิษฐ์นิชา ทองสุข (2560, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นว่าได้ยอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ ความรับผิดชอบ ในงานที่ตน ทำสิ่งสำคัญ จะเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะค้ำประกันถึง ทีมงานหรือสถานศึกษาและยิ่งกว่านั้นจะไม่ยกความผิดให้คนหรือ กลุ่มงานอื่น จะยอมรับผิด เมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 43) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมึลักษณะ ประกอบไปด้วย การเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญ เป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะค้ำประกันถึงทีมงาน ดังความรับผิดชอบ แต่ละด้าน ได้แก่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ ความเป็นเลิศ

จากการศึกษาความหมายของด้านความรับผิดชอบ สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมึลักษณะประกอบ ไปด้วยการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ และยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

## 5. ด้านความซื่อสัตย์

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความซื่อสัตย์ไว้ดังนี้

Josephson (2009 อ้างอิงใน คำพร กองเตย, 2560, หน้า 60) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสารและความประพฤติ 1) การเปิดเผยความจริง การเปิดเผยความจริงคือ การนำเสนอข้อเท็จจริงที่ดีที่สุดที่มี 2) ความจริงใจความจริงใจ คือ ความไม่เสแสร้ง การอยู่โดยปราศจากการคดโกงหรือการตีสองหน้า 3) ความตรงไปตรงมา ความซื่อสัตย์อาจแสดงออกอย่างตรงไปตรงมาอย่างเปิดเผย และไม่อ้อมค้อม และความจริงใจ ที่จะให้ข้อมูลกับบุคคลอื่นที่จำเป็นต้องเรียนรู้ 4) ความซื่อสัตย์ในความประพฤติ คือ การปฏิบัติตามกฎ กฏหมาย ระเบียบ ปราศจากการขโมย การคดโกง การดัดจริต การกลบเกลื่อนคำพูด และการใช้กลอุบายอื่น ๆ

ไกรสร รักษวน (2559, หน้า 57) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเอง และผู้อื่นต่อหน้าที่การงาน ต่อคำมั่นสัญญา แบบแผนระเบียบกฎเกณฑ์ และความถูกต้องดีงามทั้งหลาย พฤติกรรม

ความซื่อสัตย์ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อสายตาของผู้อื่นและบุคคลรอบข้างมีสักจะ พูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล พูดคำไหนเป็นคำนั้น เป็นที่เคารพศรัทธาถือว่าเป็นคนมีเกียรติ ความซื่อสัตย์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและเป็นที่ต้องการในทุกองค์การ ความซื่อสัตย์ นอกจากจะหมายถึง การรักษาความลับ ผลประโยชน์ และทรัพย์สินต่างๆ ความซื่อสัตย์ยังหมายรวมถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง

ชนิษฐ์ ธิชา ทองสุข (2560, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่ การงานและคำมั่นสัญญา

จากการศึกษาความหมายของด้านความซื่อสัตย์ สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและ คำมั่นสัญญามีความจริงใจ ไม่เสแสร้ง ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ของทางราชการ ปราศจากการขโมยการคดโกง นำเสนอข้อเท็จจริงในการบริหารสถานศึกษาในงาน 4 ฝ่าย คือ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป

### **บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3**

#### **ข้อมูลทั่วไป**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เป็นหน่วยงานในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ เลขที่ 359 ถนนวิเชตวัฒนา ตำบลแจ้ห่ม อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีความรับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอแจ้ห่ม อำเภอวังเหนือ และอำเภอเมืองปาน โรงเรียนในสังกัด 92 โรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ได้จำแนกโรงเรียน ตามขนาด 3 ขนาด ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็กมีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน มีจำนวน 78 โรงเรียน

2. โรงเรียนขนาดกลางที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121-499 คน มีจำนวน 13 โรงเรียน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 500 คน ขึ้นไป มีจำนวน 1 โรงเรียน

ตาราง 2 แสดงจำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาด 3 ขนาด ปีการศึกษา 2563 ในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ที่	อำเภอ	โรงเรียน 3 ขนาด			รวม
		1-120 คน	121-499คน	>=500 คน	
		เล็ก	กลาง	ใหญ่	
1	อำเภอแจ้ห่ม	29	4	1	34
2	อำเภอวังเหนือ	18	7	-	25
3	อำเภอเมืองปาน	31	2	-	33
รวมทั้งสิ้น		78	13	1	92

ที่มา: ข้อมูลสารสนเทศปี 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3  
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2563)

#### ที่ตั้งและอาณาเขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตั้งอยู่เลขที่ 359 ถนนวิเชตวัฒนา ตำบลแจ้ห่ม อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอองาว จังหวัดลำปาง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตั้งอยู่เลขที่ 359 ถนนวิเชตวัฒนา ตำบลแจ้ห่ม อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง เป็นที่ทำการของกลุ่มกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาและหน่วยตรวจสอบภายใน บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 3 อำเภอ คือ

1. อำเภอแจ้ห่ม เป็นที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
2. อำเภอวังเหนือ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ประมาณ 56 กิโลเมตร
3. อำเภอเมืองปาน ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ประมาณ 26 กิโลเมตร

### **ทิศทางการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีภารกิจหลักในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดลำปาง ซึ่งได้กำหนดทิศทางการพัฒนาไว้ดังนี้

#### **วิสัยทัศน์**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน ผู้เรียนดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

#### **พันธกิจ**

1. พัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่คนไทยทุกคนเข้าถึงโอกาสในการศึกษาและเรียนรู้ขั้นพื้นฐานสร้างความเสมอภาคด้านการศึกษาแก่ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย ยกกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ คุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สามารถพัฒนาศักยภาพและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
3. สนับสนุนให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมคุณธรรม จริยธรรม ที่ผู้เรียนทุกคนอยู่ร่วมกัน อย่างปลอดภัย สงบสุขโดยนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดการศึกษา
4. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องและรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ภายใต้ยุทธศาสตร์การศึกษาประเทศไทย 4.0

#### **เป้าหมาย**

1. ประชากรวัยเรียนขั้นพื้นฐานทุกคน ได้รับการบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน อย่างทั่วถึง

2. ผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกกลุ่มเป้าหมาย ได้รับบริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาค และเท่าเทียม

3. เขตพื้นที่การศึกษาจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถและเต็มตามศักยภาพ

4. เขตพื้นที่การศึกษามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้ทั่วถึงอย่างมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายและคุ้มค่าต่อการลงทุน

5. เขตพื้นที่การศึกษามีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงโลกศตวรรษที่ 21 สู่ยุทธศาสตร์การศึกษาประเทศไทย 4.0 และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

### กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ขับเคลื่อนจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

กลยุทธ์ที่ 2 เร่งรัดพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแบบบูรณาการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแจ้ห่ม อำเภอวังเหนือ และ อำเภอเมืองปาน การแบ่งโครงสร้างภายในแบ่งเป็นกลุ่ม 9 กลุ่ม และ 1 หน่วย คือ

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
3. กลุ่มบริหารงานบุคคล
4. กลุ่มนโยบายและแผน
5. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
7. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีและการสื่อสาร

9. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

10. หน่วยตรวจสอบภายใน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

สุพิน จันทร์ธิมาน (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า (1) พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (2) พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบผสมผสาน อยู่ในระดับสูงนอกจากนี้ยังพบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบยอมตาม แบบประนีประนอม อยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยง แบบเอาชนะ อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไกรศร รักสวน (2559) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม ความกระตือรือร้น ความซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ ความเฉลียวฉลาด และการใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา

2. ผลการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการเรียนการสอน ด้านบรรยากาศ และปฏิสัมพันธ์ และด้านการบริหารจัดการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษา มีจำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับด้านที่มีอำนาจพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา ด้านความเฉลียวฉลาด และด้านความซื่อสัตย์ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ  $Y = 1.508 + .367(X6) + .325(X5) + .192(X3)$  และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน  $Z = .374(X6) + .353(X5) + .177(X3)$

หนูไกร มาเชค (2559) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา ควร มี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเคารพ 4) ความเป็นพลเมืองดี และ 5) ความยุติธรรม ก่อนการฝึกอบรมทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีความรู้ ความเข้าใจเจตคติ และพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ผลก่อนและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มทดลอง พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมด้านความรู้ ความเข้าใจเจตคติ และพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยรวมหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยรวมก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หงษา วงศ์จำปา (2560) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่สำคัญ 5 ประการ คือ ความซื่อสัตย์ การเป็นผู้ให้บริการ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และความผูกพันต่อองค์กร รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบคือ ปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ชนิษฐ์นิชา ทองสุข (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความจงรักภักดี มี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ความยุติธรรม มี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร มี 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 ความซื่อสัตย์ มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 ความน่าเชื่อถือ มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 การสะท้อนความคิด มี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 7 ความรับผิดชอบ มี 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 8 วิสัยทัศน์ มี 7 ตัวบ่งชี้

2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำพร กองเตย (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความเคารพ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความซื่อสัตย์ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความไว้วางใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1.1) ความซื่อตรง 1.2) ความจงรักภักดี และ 1.3) การให้เกียรติและเคารพตนเอง 2) ความยุติธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 2.1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ 2.2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ 2.3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง 3) ความเคารพมี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 3.1) ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี 3.2) ความสุภาพ และ 3.3) การยอมรับผู้อื่น 4) ความรับผิดชอบ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 4.1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 4.2) การควบคุมตนเอง และ 4.3) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ 5) ความซื่อสัตย์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 5.1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง 5.2) ความโปร่งใสในการทำงาน 5.3) ความจริงใจกับผู้อื่น และ 5.4) การไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง

สุทัต จันทะสินธุ์ (2560) ศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติด้านการบริหารงาน มิติด้านการบริหารความสัมพันธ์ มิติด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและมิติด้านการบริหารจริยธรรม รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 3 มิติ คือมิติด้านการบริหารงานอย่างมีจริยธรรม (Ethical Task Management = ETM) มี 15องค์ประกอบ มิติด้านการบริหารความสัมพันธ์อย่างมีจริยธรรม (Ethical Relations Management = ERM) มี 14 องค์ประกอบ มิติด้านบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจริยธรรม (Ethical Change Management = ECM) มี 12 องค์ประกอบ

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ ความน่าเคารพ ความเป็นพลเมืองดี ความยุติธรรมความน่าไว้วางใจ และความรับผิดชอบ

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู พบว่า ครูที่มีเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษา ควรตระหนักถึงความสำคัญ ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่น่าเคารพ เป็นแบบอย่างที่ดีบริหารงานด้วยความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ และยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

### งานวิจัยต่างประเทศ

Magnuson (1971 อ้างอิงใน คำพร กองเตย, 2560, หน้า 106) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) คุณลักษณะด้านวิชาชีพประกอบไปด้วย คุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการวางแผนและการจัดระเบียบงาน รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและรู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่ 2) คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ คือ มีจิตวิญญาณ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดี มีความรู้กว้างขวาง เป็นผู้มีสติไม่ใช้อารมณ์ มีความจริงใจ มีความเสมอต้นเสมอปลาย เมตตาปราณีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

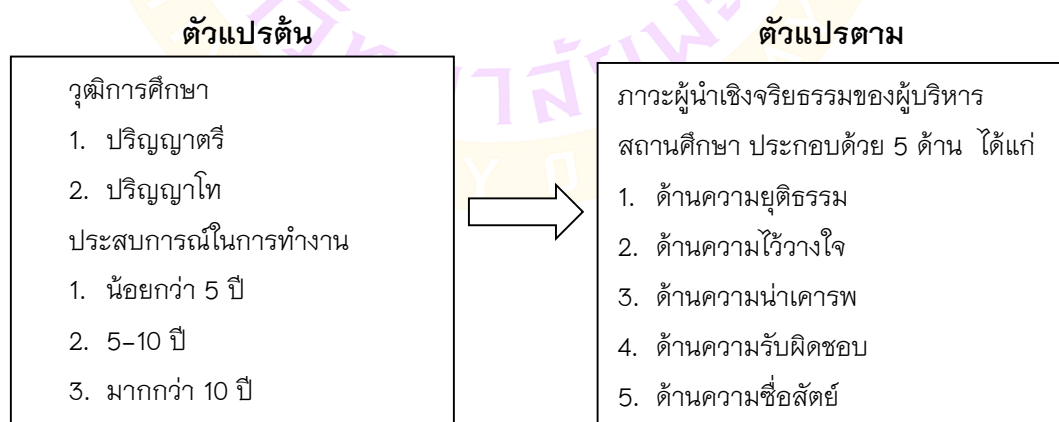
Murry (1996 อ้างอิงใน คำพร กองเตย, 2560, หน้า 109) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์หลักคุณธรรมของผู้นำ ที่นำไปประพฤติปฏิบัติในโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนที่มีคุณภาพ ได้แก่ การดูแลห่วงใย ความยุติธรรม และความรับผิดชอบต่อส่วนการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารจะส่งผลสะท้อนออกมา คือ ความจริงใจความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรม ความเห็น และมติที่ประชุมอันจะเป็นตัวช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารในโรงเรียน

Larsen, Mixon and Irons (2010 อ้างอิงใน เพ็ญศิริ สมเรือน, 2560, หน้า 183-184) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ของหลักสูตรการฝึกอบรมจริยธรรมในโครงการเตรียมผู้บริหารสถานศึกษากับโรงเรียนจริยธรรมซึ่งมีนโยบายการฝึกอบรมและโครงการทางภาวะผู้นำ งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจถึงความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีผู้บริหารจัดให้มีหลักสูตรวิชาจริยธรรมกับโรงเรียนที่ไม่มีหลักสูตรรายวิชาจริยธรรม ผลการวิจัย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติว่าโรงเรียนที่มีหลักสูตรรายวิชาจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับนโยบายโรงเรียนและแนวปฏิบัติของโรงเรียน และโรงเรียนที่มีหลักสูตรวิชาจริยธรรมผู้บริหารของโรงเรียนก็จะมีทัศนคติและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในเรื่องของนโยบายและการปฏิบัติสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Davis (2013 อ้างอิงใน วิภาวดี อินทร์ด้วง, 2561, หน้า 55) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาเชิงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติของการเป็นผู้นำทางศีลธรรมในการบริหารการศึกษาของโรงเรียน โดยการตรวจสอบความเข้าใจและความรู้สึกของการเป็นผู้นำ คุณธรรมด้วยวิธีการแบบใหม่ ผ่านการสำรวจภาคสนามงานวัฒนธรรมของโรงเรียนศึกษาแรง บันดาลใจในช่วงหนึ่งปีการศึกษา ตามหลักวัฒนธรรมของวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับหลักของโรงเรียนตามมุมมองที่เปรียบเทียบกับ การรับรู้ของสมาชิกที่เลือกโดยมูลนิธิครูผู้ปกครองและนักเรียน การศึกษาเน้นการวัดพฤติกรรมด้านคุณธรรมของศาสนาที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของสังคม โดยกล่าวว่าคำสอนจริยธรรมเป็นเรื่องของความศรัทธาและโอกาส ซึ่งเป็นพฤติกรรมโดยสงบ วิทยานิพนธ์นี้ พบว่า 1. ผู้นำที่แท้จริงคือความเป็นผู้นำทางศีลธรรม 2. ผู้นำใช้ความเป็นผู้นำกำหนดแนวทางการจัดการที่มีเพื่อความสำเร็จภารกิจ ความท้าทายโดยใช้ศีลธรรมเชื่อมโยงในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เชื่อถือนสิ่งซึ่งมกาย อีกทั้งสร้างแรงบันดาลใจจากความกระตือรือร้นความมุ่งมั่น และความเสียสละแก่องค์กร ผลกระทบจากความไม่สอดคล้องกับจิตวิญญาณจริยธรรมของผู้ศรัทธาจะมีผลต่อการทำงานเป็นทีม และความศรัทธาทำให้เกิดแรงบันดาลใจจากวิธีการตัดสินใจและการแก้ไขความขัดแย้ง โดยการให้คำปรึกษาแบบใหม่

### สรุปกรอบแนวคิด

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 ซึ่งมีการสรุปกรอบแนวคิดไว้ดังนี้



ภาพ 2 สรุปกรอบแนวคิด

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผู้วิจัยได้เรียงลำดับขั้นตอนในการดำเนินวิจัย ดังหัวข้อต่อไปนี้

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

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 รวมจำนวน 12 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร 60 คน ครูผู้สอน 192 คน รวมประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 252 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 49) เทียบขนาดของประชากรที่ 260 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 155 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามตำแหน่ง แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 36 คน และครูผู้สอน จำนวน 119 คน ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรทั้งหมด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	
		ที่ต้องการศึกษา	ที่ใช้ในการศึกษา
ผู้บริหารสถานศึกษา	60 คน	60 คน	36 คน
ครูผู้สอน	192 คน	192 คน	119 คน
<b>รวม</b>	<b>252 คน</b>	<b>252 คน</b>	<b>155 คน</b>

ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกแต่ละโรงเรียน

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง			
		ที่ต้องการศึกษา		ที่ใช้ในการศึกษา	
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน
โรงเรียนแจ้คอนวิทยา	24 คน	5 คน	19 คน	3 คน	12 คน
โรงเรียนไผ่งามวิทยา	27 คน	5 คน	22 คน	3 คน	14 คน
โรงเรียนบ้านแม่ตา	18 คน	5 คน	13 คน	3 คน	7 คน
โรงเรียนทุ่งคาวิทยา	23 คน	5 คน	18 คน	3 คน	11 คน
โรงเรียนผาซ้อวิทยา	20 คน	5 คน	15 คน	3 คน	10 คน
โรงเรียนทุ่งฮั่ววิทยา	25 คน	5 คน	20 คน	3 คน	13 คน
โรงเรียนวังแก้ววิทยา	20 คน	5 คน	15 คน	3 คน	10 คน
โรงเรียนร่องเคาะวิทยา	23 คน	5 คน	18 คน	3 คน	11 คน
โรงเรียนวังทองวิทยา	20 คน	5 คน	15 คน	3 คน	10 คน
โรงเรียนวังทรายคำ (ปงวังอนุสรณ์)	15 คน	5 คน	10 คน	3 คน	5 คน
โรงเรียนแจ้ซ้อวิทยา	24 คน	5 คน	19 คน	3 คน	12 คน
โรงเรียนบ้านขอมวิทยา	13 คน	5 คน	8 คน	3 คน	4 คน
<b>รวม</b>	<b>252 คน</b>	<b>60 คน</b>	<b>194 คน</b>	<b>36 คน</b>	<b>119 คน</b>

ที่มา: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3, 2563

(ข้อมูล ณ วันที่ 20 กรกฎาคม 2563)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเห็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 แบบสอบถามเป็นแบบ มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 50 ข้อ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความยุติธรรม จำนวน 10 ข้อ
2. ด้านความไว้วางใจ จำนวน 10 ข้อ
3. ด้านความน่าเคารพ จำนวน 8 ข้อ
4. ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 10 ข้อ
5. ด้านความซื่อสัตย์ จำนวน 12 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตรฐานประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1967 อ้างอิงใน รุ่งนภา มหาเกตุ, 2554, หน้า 79-80) โดยให้คะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับน้อยที่สุด

#### การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาดังนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

2. นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการศึกษา เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้อง หรือไม่ มีเกณฑ์ประเมินดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

แล้วนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบ ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถามรวมถึงการใช้ภาษา ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

4.2 นายธนาวัฒน์ คำราช ศึกษาธิการจังหวัดตาก

4.3 นายมนตรี ธิแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวังเหนือ

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งค่า IOC ที่ได้เท่ากับ 1 ซึ่งมีความตรงของเนื้อหา นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย พิจารณาอีกครั้งแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.7 ขึ้นไปได้ ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.927

6. ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 155 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 155 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการเก็บข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละแล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความซื่อสัตย์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าตามรายละเอียด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง และวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการทดสอบค่าทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (t-test for Independent Samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์หรือไม่ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67–1.00 โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

$\Sigma R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) พิจารณาจากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ  $\alpha$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

n คือ จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum s_i^2$  คือ ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

$S_t^2$  คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

## 2. สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

### 2.1 ร้อยละ (Percentage) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\text{สูตร } P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่หรือคะแนนที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือคะแนนเต็ม

### 2.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

$\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

### 2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\text{สูตร S.D.} = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{(n - 1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน ค่าของข้อมูลแต่ละตัวหรือจุดกึ่งกลางชั้นแต่ละตัว

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

## 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบค่าทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (t-test for Independent Samples)

3.2 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ให้เข้าใจตามที่ประเด็นการศึกษา จึงแบ่งผลการศึกษาเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

#### สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n = จำนวนตัวอย่าง

$\bar{X}$  = ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t = ค่าสถิติ (t-test)

SS = ค่า Sum of Square

df = ค่า Degree of freedom

MS = ค่า Mean Square

F = ค่าสถิติ (F-test)

Sig. = ค่า Significant (ระดับนัยสำคัญ)

\* = นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

### ตาราง 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	55	35.48
2) หญิง	100	64.52
รวม	155	100.00
2. ตำแหน่ง		
1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา	36	23.23
2) ครูผู้สอน	119	76.77
รวม	155	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
1) ปริญญาตรี	106	68.39
2) ปริญญาโท	49	31.61
รวม	155	100.00
4. ประสบการณ์การทำงาน		
1) น้อยกว่า 5 ปี	46	29.68
2) 6-10 ปี	53	34.19
3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	56	36.13
รวม	155	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ผลการศึกษาสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 155 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มีจำนวนทั้งสิ้น 100 คน คิดเป็นร้อยละ 64.52 และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวนทั้งสิ้น 55 คน คิดเป็นร้อยละ 35.48 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่ง ครูผู้สอนมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอน มีจำนวนทั้งสิ้น 119 คน คิดเป็นร้อยละ 76.77 และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.23 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 68.39

มีวุฒิการศึกษา ในระดับปริญญาโท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 31.61 และจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 36.13 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 34.19 และน้อยสุด มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 29.68 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 155		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความยุติธรรม	4.27	0.63	มาก
2. ด้านความไว้วางใจ	4.29	0.60	มาก
3. ด้านความน่าเคารพ	4.36	0.61	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.33	0.60	มาก
5. ด้านความซื่อสัตย์	4.32	0.64	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.31</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 6 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก คือ ( $\bar{X} = 4.31$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก สูงสุด ได้แก่ ด้านความน่าเคารพ ( $\bar{X} = 4.36$ ) ระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.33$ ) ระดับมาก ด้านความซื่อสัตย์ ( $\bar{X} = 4.32$ ) ระดับมาก ด้านความไว้วางใจ ( $\bar{X} = 4.29$ ) ระดับมาก และน้อยที่สุด ด้านความยุติธรรม ( $\bar{X} = 4.27$ ) ระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านความยุติธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 155		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกัน	4.24	0.76	มาก
2. ผู้บริหารใช้กระบวนการความถูกต้องและความเป็นธรรมในการตัดสินใจ	4.22	0.72	มาก
3. ผู้บริหารตัดสินใจตามสถานการณ์มีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง	4.21	0.80	มาก
4. ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณี ตลอดจนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ	4.35	0.71	มาก
5. ผู้บริหารมีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	4.23	0.75	มาก
6. ผู้บริหารไม่เอารัดเอาเปรียบและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	4.33	0.71	มาก
7. ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหาทันที เมื่อพบปัญหาหรือข้อผิดพลาด	4.19	0.76	มาก
8. ผู้บริหารแก้ไขปัญหาคำหนึ่งถึงผลประโยชน์ส่วนรวม	4.34	0.74	มาก
9. ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสมเหตุสมผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.28	0.73	มาก
10. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา	4.27	0.76	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.27</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านความยุติธรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่ามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณี ตลอดจนปฏิบัติตามบทบาท

หน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารแก้ไข ปัญหาโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ ) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหาทันที เมื่อพบปัญหาหรือข้อผิดพลาด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ )

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านความไว้วางใจ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ	n = 155		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ	4.38	0.73	มาก
2. ผู้บริหารสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	4.26	0.78	มาก
3. ผู้บริหารมีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน	4.29	0.71	มาก
4. ผู้บริหารปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.33	0.68	มาก
5. ผู้บริหารมีการประเมินตนเองอยู่เสมอ	4.22	0.71	มาก
6. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น	4.37	0.68	มาก
7. ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น	4.31	0.66	มาก
8. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.32	0.72	มาก
9. ผู้บริหารสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี	4.16	0.73	มาก
10. ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดใจสินเพื่อแก้ไขปัญห ขององค์กร	4.27	0.69	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.29</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านความไว้วางใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.29$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารทุ่มเท

เอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ ) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ )

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านความน่าเคารพ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความน่าเคารพ	n = 155		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ	4.41	0.64	มาก
2. ผู้บริหารมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น	4.38	0.67	มาก
3. ผู้บริหารมีความสุภาพ อ่อนน้อมทั้งกาย วาจา ใจ	4.37	0.69	มาก
4. ผู้บริหารมีความอ่อนโยนใจดีต่อผู้อื่น	4.35	0.69	มาก
5. ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ	4.34	0.71	มาก
6. ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น	4.39	0.69	มาก
7. ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยไม่มีความลำเอียง	4.30	0.72	มาก
8. ผู้บริหารยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น	4.28	0.73	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.36</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านความน่าเคารพ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่ามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ ) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ )

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ	n = 155		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบพร้อมรับ การตรวจสอบ	4.25	0.67	มาก
2. ผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	4.26	0.69	มาก
3. ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองได้และไม่คิดทำร้ายผู้อื่น ทั้ง ร่างกาย วาจา และจิตใจ	4.34	0.70	มาก
4. ผู้บริหารมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน	4.36	0.66	มาก
5. ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน	4.31	0.71	มาก
6. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ	4.28	0.71	มาก
7. ผู้บริหารไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคเมื่อประสบกับ ปัญหาในระหว่างการทำงาน	4.27	0.72	มาก
8. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบยอมรับผลการปฏิบัติงานของตน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย	4.35	0.68	มาก
9. ผู้บริหารมีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่	4.39	0.67	มาก
10. ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว	4.38	0.74	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.33</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3  
ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ  
พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่  
ผู้บริหารมีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ ) รองลงมา ได้แก่  
ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ )  
และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบพร้อมรับการตรวจสอบ  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ )

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านความซื่อสัตย์

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ	n = 155		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับที่กำหนด	4.32	0.70	มาก
2. ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา	4.28	0.75	มาก
3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ต่อการปฏิบัติงาน และต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.37	0.69	มาก
4. ผู้บริหารอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.24	0.71	มาก
5. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา	4.35	0.72	มาก
6. ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษา กฎ ระเบียบ ของสถานศึกษา	4.41	0.67	มาก
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหาร	4.31	0.72	มาก
8. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	4.30	0.70	มาก
9. ผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อเท็จจริงในการบริหารงาน ฝ่ายวิชาการอย่างตรงไปตรงมา	4.34	0.75	มาก
10. ผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อเท็จจริงในการบริหารงาน ฝ่ายบริหารบุคคลอย่างตรงไปตรงมา	4.29	0.74	มาก
11. ผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อเท็จจริงในการบริหารงาน ฝ่ายงบประมาณอย่างตรงไปตรงมา	4.30	0.72	มาก
12. ผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อเท็จจริงในการบริหารงาน ฝ่ายบริหารทั่วไปอย่างตรงไปตรงมา	4.32	0.75	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.32</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3  
ด้านความซื่อสัตย์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า  
มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหาร

ประพฤติกปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาภู ระเบียบ ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ต่อ การปฏิบัติงาน และต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ ) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ )

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 106)		ปริญญาโท (n = 49)		t	Sig (2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. ด้านความยุติธรรม	4.19	0.66	4.45		
2. ด้านความไว้วางใจ	4.22	0.64	4.46	0.46	-2.66*	0.01
3. ด้านความน่าเคารพ	4.28	0.65	4.52	0.49	-2.54*	0.01
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.25	0.63	4.49	0.51	-2.31*	0.02
5. ด้านความซื่อสัตย์	4.24	0.66	4.49	0.55	-2.36*	0.02
<b>เฉลี่ยรวม</b>	4.23	0.62	4.48	0.46	-2.78*	0.01

หมายเหตุ: \* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความซื่อสัตย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความยุติธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม	ปริญญาตรี (n = 106)		ปริญญาโท (n = 49)		t	Sig (2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. ผู้บริหารแสดงออกต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกัน	4.15	0.78	4.43		
2. ผู้บริหารใช้กระบวนการ ความถูกต้องและ ความเป็นธรรมในการ ตัดสินใจ	4.12	0.76	4.43	0.58	-2.49*	0.01
3. ผู้บริหารตัดสินใจตาม สถานการณ์มีเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรมและ จริยธรรมทุกครั้ง	4.10	0.83	4.43	0.68	-2.40*	0.02
4. ผู้บริหารปฏิบัติตาม กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณี ตลอดจนปฏิบัติ ตามบทบาทหน้าที่ของ ตนเองด้วยความเต็มใจ	4.29	0.74	4.47	0.62	-1.45	0.15
5. ผู้บริหารมีความกล้า ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	4.15	0.75	4.41	0.70	-2.02	0.05

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม	ปริญญาตรี (n = 106)		ปริญญาโท (n = 49)		t	Sig (2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	6. ผู้บริหารไม่เอาัด เอาเปรียบและช่วยเหลือ ผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	4.25	0.74	4.49		
7. ผู้บริหารดำเนินการแก้ไข ปัญหาทันที เมื่อพบปัญหา หรือข้อผิดพลาด	4.13	0.77	4.33	0.72	-1.49	0.14
8. ผู้บริหารแก้ไขปัญหา โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ส่วนรวม	4.26	0.78	4.49	0.62	-1.78	0.08
9. ผู้บริหารสามารถแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงาน อย่างสมเหตุสมผลต่อ ผู้ได้บังคับบัญชา	4.22	0.76	4.41	0.67	-1.51	0.13
10. ผู้บริหารประพฤติตน เป็นแบบอย่างในการ รักษาคำมั่นสัญญา	4.17	0.80	4.48	0.62	-2.48*	0.01

หมายเหตุ: \* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในด้านความยุติธรรม เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อ 1. ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกัน (0.03) ข้อ 2. ผู้บริหารใช้กระบวนการความถูกต้องและความเป็นธรรมในการตัดสินใจ (0.01) ข้อ 3. ผู้บริหารตัดสินใจตามสถานการณ์มีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรม ทุกครั้ง (0.02) และ ข้อ 10. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา (0.01) มีความคิดเห็นแตกต่างกัน นอกนั้นรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความไว้วางใจ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ	ปริญญาตรี (n = 106)		ปริญญาโท (n = 49)		t	Sig (2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ ภารกิจของสถานศึกษา ด้วยความเต็มใจ	4.28	0.78	4.59		
2. ผู้บริหารสามารถเป็นที่ พึ่งพาอาศัยของ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้	4.18	0.83	4.43	0.65	-1.87	0.06
3. ผู้บริหารมีความโปร่งใสต่อ การปฏิบัติงาน	4.19	0.74	4.51	0.58	-2.67*	0.01
4. ผู้บริหารปฏิบัติตน โดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรม อันเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.23	0.69	4.55	0.61	-2.80*	0.01
5. ผู้บริหารมีการประเมิน ตนเองอยู่เสมอ	4.19	0.73	4.29	0.65	-0.80	0.43
6. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ต่อผู้อื่น	4.29	0.73	4.53	0.54	-2.26*	0.03
7. ผู้บริหารมีการติดต่อ สื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น	4.23	0.68	4.49	0.58	-2.34*	0.02
8. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความจริงใจและ เป็นที่รักของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.24	0.74	4.49	0.65	-2.07*	0.04

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		t	Sig (2-tailed)
	(n = 106)		(n = 49)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
9. ผู้บริหารสามารถจัดการ กับอารมณ์ของตนเองได้ดี	4.12	0.76	4.24	0.66	-0.97	0.34
10. ผู้บริหารมีความสามารถ ในการตัดสินใจสินเพื่อแก้ไข ปัญหาขององค์กร	4.22	0.73	4.39	0.57	-1.44	0.15

หมายเหตุ: \* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในด้านความไว้วางใจ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ (0.01) ข้อ 3 ผู้บริหารมีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน (0.01) ข้อ 4 ผู้บริหารปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม (0.01) ข้อ 6 ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น (0.03) ข้อ 7 ผู้บริหารมีกาติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น (0.02) และข้อ 8 ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา (0.04) มีความคิดเห็นแตกต่างกัน นอกนั้นรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความน่าเคารพ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความน่าเคารพ	ปริญญาตรี (n = 106)		ปริญญาโท (n = 49)		t	Sig (2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อ ผู้อื่นด้วยความสุภาพ	4.32	0.67	4.59	0.54	-2.49*	0.01
2. ผู้บริหารมีสัมมาคารวะ และให้เกียรติผู้อื่น	4.33	0.70	4.49	0.58	-1.39	0.17
3. ผู้บริหารมีความสุภาพ อ่อนน้อมทั้งกาย วาจา ใจ	4.29	0.70	4.55	0.61	-2.21*	0.03
4. ผู้บริหารมีความอ่อนโยน ใจดีต่อผู้อื่น	4.27	0.71	4.51	0.62	-2.01	0.05
5. ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็น ที่นาเคารพนับถือ	4.27	0.72	4.47	0.65	-1.62	0.11
6. ผู้บริหารมีความเมตตา กรุณา ต่อผู้อื่น	4.32	0.71	4.53	0.62	-1.78	0.08
7. ผู้บริหารยอมรับ ความแตกต่างระหว่าง บุคคลโดยไม่มี ความลำเอียง	4.21	0.75	4.51	0.58	-2.49*	0.01
8. ผู้บริหารยอมรับในความรู้ และความสามารถของ ผู้อื่น	4.21	0.75	4.43	0.68	-1.75	0.08

หมายเหตุ: \* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในด้านความน่าเคารพ เมื่อพิจารณา

รายชื่อ พบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ (0.01) ข้อ 3 ผู้บริหารมีความสุภาพ อ่อนน้อมทั้งกาย วาจา ใจ (0.03) และข้อ 7 ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่มีความลำเอียง (0.01) มีความคิดเห็นแตกต่างกัน นอกนั้นรายชื่อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ	ปริญญาตรี (n = 106)		ปริญญาโท (n = 49)		t	Sig (2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ความรับผิดชอบพร้อมรับ การตรวจสอบ	4.22	0.69	4.33	0.63	-0.95	0.35
2. ผู้บริหารสามารถพัฒนา องค์กรสู่ความเป็นเลิศ	4.19	0.72	4.43	0.61	-2.02	0.05
3. ผู้บริหารสามารถควบคุม ตนเองได้และไม่คิดทำร้าย ผู้อื่นทั้งร่างกาย วาจา และจิตใจ	4.25	0.73	4.55	0.58	-2.58*	0.01
4. ผู้บริหารมีความพากเพียร ในการปฏิบัติงาน	4.27	0.70	4.55	0.54	-2.46*	0.01
5. ผู้บริหารมีความละเอียด รอบคอบในการปฏิบัติงาน	4.23	0.75	4.49	0.58	-2.18*	0.03
6. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในเรื่องความรับผิดชอบ	4.20	0.74	4.47	0.62	-2.24*	0.03

ตาราง 16 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ	ปริญญาตรี (n = 106)		ปริญญาโท (n = 49)		t	Sig (2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
7. ผู้บริหารไม่ยอมแพ้อต่อ ปัญหาหรืออุปสรรค เมื่อประสบกับปัญหา ในระหว่างการปฏิบัติงาน	4.20	0.75	4.43	0.65	-1.86	0.07
8. ผู้บริหารมีความ รับผิดชอบต่อ ยอมรับผล การปฏิบัติงานของตน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตามความมุ่งหมาย	4.27	0.70	4.53	0.62	-2.21*	0.03
9. ผู้บริหารมีความซื่อตรง ต่อการปฏิบัติหน้าที่	4.33	0.69	4.53	0.62	-1.74	0.08
10. ผู้บริหารเห็นแก่ ประโยชน์ของ สถานศึกษามากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว	4.31	0.76	4.53	0.68	-1.72	0.09

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในด้านความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อ 3 ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองได้และไม่คิดทำร้ายผู้อื่นทั้งร่างกาย วาจา และจิตใจ (0.01) ข้อ 4 ผู้บริหารมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน (0.01) ข้อ 5 ผู้บริหาร มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน (0.03) ข้อ 6 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในเรื่องความรับผิดชอบ (0.03) และข้อ 8. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อ ยอมรับผล การปฏิบัติงาน ของตนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย (0.03) มีความคิดเห็นแตกต่างกัน นอกนั้นรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความซื่อสัตย์

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์	ปริญญาตรี (n = 106)		ปริญญาโท (n = 49)		t	Sig (2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารแสดงออกถึง การบริหารสถานศึกษา อย่างเป็นระบบตาม ระเบียบ กฎหมาย และ ข้อบังคับที่กำหนด	4.25	0.71	4.51	0.65	-2.21*	0.03
2. ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ อย่างตรงไปตรงมา	4.15	0.77	4.55	0.65	-3.17*	0.00
3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่าง ของความซื่อสัตย์ต่อ หน้าที่ต่อการปฏิบัติงาน และต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.28	0.70	4.55	0.65	-2.27*	0.01
4. ผู้บริหารอธิบายและชี้แจง เกี่ยวกับข้อสงสัย ในประเด็นต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.15	0.73	4.43	0.65	-2.29*	0.02
5. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างตรงไปตรงมา	4.26	0.75	4.53	0.62	-2.18*	0.03
6. ผู้บริหารประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีในการรักษากฎ ระเบียบ ของสถานศึกษา	4.33	0.70	4.57	0.58	-2.10*	0.04

ตาราง 17 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์	ปริญญาตรี (n = 106)		ปริญญาโท (n = 49)		t	Sig (2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาและ ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจในการบริหาร	4.23	0.73	4.49	0.65	-2.15*	0.03
8. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความโปร่งใสตรวจสอบได้	4.22	0.72	4.47	0.65	-2.10*	0.04
9. ผู้บริหารมีการเปิดเผย ข้อเท็จจริงในการ บริหารงาน ฝ่ายวิชาการ อย่างตรงไปตรงมา	4.28	0.77	4.45	0.71	-1.28	0.20
10. ผู้บริหารมีการเปิดเผย ข้อเท็จจริงในการ บริหารงานฝ่ายบริหาร บุคคลอย่างตรงไปตรงมา	4.22	0.76	4.45	0.68	-1.86	0.07
11. ผู้บริหารมีการเปิดเผย ข้อเท็จจริงในการ บริหารงาน ฝ่ายงบประมาณ อย่างตรงไปตรงมา	4.23	0.75	4.47	0.65	-1.96	0.05
12. ผู้บริหารมีการเปิดเผย ข้อเท็จจริงในการ บริหารงานฝ่ายบริหาร ทั่วไปอย่างตรงไปตรงมา	4.25	0.78	4.45	0.68	-1.50	0.14

หมายเหตุ: \* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในด้านความซื่อสัตย์ เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับที่กำหนด (0.03) ข้อ 2 ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ อย่างตรงไปตรงมา (0.00) ข้อ 3 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ต่อ การปฏิบัติงาน และต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (0.01) ข้อ 4 ผู้บริหารอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับ ข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน(0.02) ข้อ 5 ผู้บริหารให้ความสำคัญ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา (0.03) ข้อ 6 ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีในการรักษากฎ ระเบียบ ของสถานศึกษา (0.04) ข้อ 7 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหาร (0.03) และข้อ 8 ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ (0.04) มีความคิดเห็นแตกต่างกัน นอกนั้นรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.298	2	.149	.366	.069
	ภายในกลุ่ม	61.777	152	.406		
	รวม	62.075	154			
2. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	.158	2	.079	.220	.803
	ภายในกลุ่ม	54.664	152	.360		
	รวม	54.822	154			
3. ด้านความน่าเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	.484	2	.242	.640	.528
	ภายในกลุ่ม	57.413	152	.378		
	รวม	57.897	154			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.267	2	.133	.368	.692
	ภายในกลุ่ม	54.995	152	.362		
	รวม	55.262	154			

ตาราง 18 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	.629	2	.315	.776	.462
	ภายในกลุ่ม	61.637	152	.406		
	รวม	62.266	154			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.171	2	.085	.249	.780
	ภายในกลุ่ม	51.967	152	.342		
	รวม	52.137	154			

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความซื่อสัตย์



## บทที่ 5

### บทสรุป

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความน่าเคารพ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรมโดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

- 1.1 ด้านความยุติธรรม ระดับตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณี ตลอดจนจนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ

อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารแก้ไขปัญหโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหทันทีเมื่อพบปัญหาหรือข้อผิดพลาด อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความไว้วางใจ ระดับตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.29$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความน่าเคารพ ระดับตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ระดับตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ พร้อมรับการตรวจสอบ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความซื่อสัตย์ ระดับตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษากฎระเบียบ ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ต่อการปฏิบัติงาน และต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในทุกด้าน ดังนี้

2.1 ในด้านความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน (0.03) ข้อ 2 ผู้บริหารใช้กระบวนการความถูกต้องและความเป็นธรรมในการตัดสินใจมีความคิดเห็นแตกต่างกัน (0.01) ข้อ 3 ผู้บริหารตัดสินใจตามสถานการณ์มีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง (0.02) และ ข้อ 10 ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา (0.01) มีความคิดเห็นแตกต่างกัน นอกนั้นรายข้อไม่แตกต่างกัน

2.2 ในด้านความไว้วางใจ เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ (0.01) ข้อ 3. ผู้บริหารมีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน (0.01) ข้อ 4 ผู้บริหารปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม (0.01) ข้อ 6 ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น (0.03) ข้อ 7 ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น (0.02) และข้อ 8 ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา (0.04) มีความคิดเห็นแตกต่างกัน นอกนั้นรายข้อไม่แตกต่างกัน

2.3 ในด้านความน่าเคารพ เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ (0.01) ข้อ 3 ผู้บริหารมีความสุภาพ อ่อนน้อมทั้งกาย วาจา ใจ (0.03) และข้อ 7 ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่มี ความลำเอียง (0.01) มีความคิดเห็นแตกต่างกัน นอกนั้นรายข้อไม่แตกต่างกัน

2.4 ในด้านความรับผิดชอบ เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 3 ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองได้และไม่คิดทำร้ายผู้อื่นทั้งร่างกาย วาจา และจิตใจ (0.01) ข้อ 4 ผู้บริหารปฏิบัติมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน (0.01) ข้อ 5 ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน (0.03) ข้อ 6 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ (0.03) และข้อ 8 ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย (0.03) มีความคิดเห็นแตกต่างกัน นอกนั้นรายข้อไม่แตกต่างกัน

2.5 ในด้านความซื่อสัตย์ เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับที่กำหนด (0.03) ข้อ 2 ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา (0.00) ข้อ 3 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ต่อการปฏิบัติงาน และต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (0.01) ข้อ 4 ผู้บริหารอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน(0.02) ข้อ 5 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา (0.03) ข้อ 6 ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษากฎ ระเบียบ ของสถานศึกษา (0.04) ข้อ 7 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหาร (0.03) และข้อ 8 ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ (0.04) มีความคิดเห็นแตกต่างกัน นอกนั้นรายข้อไม่แตกต่างกัน

3. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวม พบว่า ด้านยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความซื่อสัตย์ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน

## อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยได้มีประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกันใช้กระบวนการความถูกต้องและความเป็นธรรมในการตัดสินใจ มีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมปฏิบัติตนตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณี ตลอดจนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เอารัดเอาเปรียบ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ แก้ไขปัญหาทันทีเมื่อพบปัญหาหรือข้อผิดพลาด โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงสามารถแก้ไข้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสมเหตุสมผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความยุติธรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐ์ ธิชา ทองสุข (2560) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความยุติธรรม สภาพปัจจุบันโดยรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

1.2 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ สามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมถึงผู้บริหารมีการประเมินตนเองอยู่เสมอ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี และมีความสามารถในการตัดสินใจสินเพื่อแก้ไข้ปัญหาขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความไว้วางใจโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางตน การควบคุมอารมณ์ ตลอดจนแสดงออกถึงความจริงใจ และคำนึงถึงการประสานความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความน่าเคารพ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ และให้เกียรติผู้อื่นมีความสุภาพ อ่อนน้อมทั้งกาย วาจา ใจ มีความอ่อนโยนใจดีต่อผู้อื่น ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ รวมถึงมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่มีความลำเอียง และยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความน่าเคารพโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐาธิชา ทองสุข (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเคารพเชื่อถือสภาพปัจจุบันโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.4 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบพร้อมรับการตรวจสอบ สามารถพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ สามารถควบคุมตนเองได้และไม่คิดทำร้ายผู้อื่นทั้งร่างกาย วาจา และจิตใจ มีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคเมื่อประสบกับ ปัญหาในระหว่างการทำงาน มีความรับผิดชอบ

ยอมรับผลการปฏิบัติงานของตน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย มีความซื่อตรงต่อ การปฏิบัติหน้าที่ และเห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ผลวิจัยพบว่า พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษา เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญ เป็นแบบอย่าง ในเรื่องที่ได้รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงาน หรือสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วย ความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และมีความพร้อมในการทำงาน ไม่โยนความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น ไม่ยอมแพ้อุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น และ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ และ มีการควบคุมตนเอง การควบคุมตนเอง และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา นิธิคุณ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรับผิดชอบ สภาพปัจจุบันโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับ งานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ด้านการเอาใจใส่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการเอาใจใส่ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสุขทุกข์ของผู้ร่วมงาน

1.5 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความซื่อสัตย์ อยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับที่กำหนด เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ อย่างตรงไปตรงมา เป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ต่อการปฏิบัติงาน และต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษากฎ ระเบียบ ของสถานศึกษา รวมทั้งเปิดโอกาสให้

ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหาร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ และมีการเปิดเผยข้อเท็จจริงในการบริหารงานฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารบุคคล ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบริหารทั่วไปอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำพร กองเตย (2560) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ หงษา วงศ์จำปา (2560) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ใช้กระบวนการความถูกต้องและความเป็นธรรมในการตัดสินใจ ตัดสินใจตามสถานการณ์มีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง และประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความยุติธรรม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ มีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมถึงมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความไว้วางใจ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความน่าเคารพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความสุภาพ อ่อนน้อมทั้งกาย วาจา ใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่มีความลำเอียง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความน่าเคารพ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองได้และไม่คิดทำร้ายผู้อื่นทั้งร่างกาย วาจา และจิตใจ มีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ และมีความรับผิดชอบยอมรับผลการปฏิบัติงานของตนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.5 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองได้ และไม่คิดทำร้ายผู้อื่นทั้งร่างกาย วาจา และจิตใจ มีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ และมีความรับผิดชอบยอมรับผลการปฏิบัติงานของตนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.6 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านความยุติธรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณี ตลอดจนจนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ รวมถึงแก้ไขปัญหาโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และไม่เอาัดเอาเปรียบ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความยุติธรรม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.7 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น และปฏิบัติตามโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความน่าไว้วางใจ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.8 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านความน่าเคารพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น และมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความน่าเคารพ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.9 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่เห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.10 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษากฎ ระเบียบ ของสถานศึกษา เป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ต่อการปฏิบัติงานและต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความซื่อสัตย์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านความยุติธรรม
  - 1.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นที่ เมื่อพบปัญหาหรือข้อผิดพลาด
  - 1.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจตามสถานการณ์มีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง
  - 1.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการความถูกต้องและความเป็นธรรมในการตัดสินใจ
2. ด้านความไว้วางใจ
  - 2.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี
  - 2.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินตนเองอยู่เสมอ
  - 2.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้
3. ด้านความน่าเคารพ
  - 3.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น
  - 3.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่มีความลำเอียง
  - 3.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ
4. ด้านความรับผิดชอบ
  - 4.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบพร้อมรับการตรวจสอบ
  - 4.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
  - 4.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยอมแพ้อุปสรรคหรืออุปสรรคเมื่อประสบกับปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงาน

## 5. ด้านความรับผิดชอบ

5.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

5.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา

5.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดเผยข้อเท็จจริงในการบริหารงานฝ่ายบริหารบุคคลอย่างตรงไปตรงมา

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

2. ควรมีการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

3. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3



## บรรณานุกรม

- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน  
อำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.  
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- กันยมาส ชูจีน. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : โมเดลสมการ  
โครงสร้าง. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโท., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- กาญจนา ศิลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของ  
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขนหน้า. สารนิพนธ์ ศษ.ม.,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กุลชลี จงเจริญ. (2558). ภาวะผู้นำและการบริหารการเปลี่ยนแปลง. ใน ประมวลสาระ  
ชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา หน่วยที่ 2  
(พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไกรศร รักสวน. (2559). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ  
การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- ชนิษฐ์นิษา ทองสุข. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ  
ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์  
กศ.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโท., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศีกฤทธิ ปราโมช. (2544). **ธรรมคดี**. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า 2000.
- ชัยนนท์ นิลพัฒน์. (2555). **จริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการ  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา**. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโท.,  
มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

- ชุติมา รักษ์บางแหลม. (2559). **วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.**
- ทัต จันทะลินธุ์. (2560). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.**
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.**
- ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์. (2554). **ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาขององค์กรปกครองท้องถิ่น (อปท.). กรุงเทพฯ: ช้าวฟาง.**
- เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.**
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.**
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.**
- ผุย รตนโชโต. (2558). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.**
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). **อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.**
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2555). **ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล. (2554). **ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์การของบุคลากรทางการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ ปร.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.**

- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มณฑา เรืองขจร. (2556). **การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์และความไว้วางใจที่พยากรณ์สัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งนภา มหาเกตุ. (2554). **สมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารตามกระบวนการทัศน์ด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- วิมล จันท์แก้ว. (2555). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3**. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยรังสิต, กรุงเทพฯ.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). **ภาวะผู้นำแบบบริการ แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัย**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. (2562). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562-2564**.
- สุธาสิณี แม้นญาติ. (2554). **โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุนทร คล้ายอ่ำ. (2563). **เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 176716 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ**. พะเยา: วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

- สุพิน จันทรธิมาน. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- แสง จันทรังาม. (2550). **80 ปี ของศาสตราจารย์เกียรติคุณแสง จันทรังาม.** เชียงใหม่: อนุชพรินต์ติ้ง.
- หงษา วงศ์จำปา. (2560). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- หนูไกร มาเขต. (2559). **การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อำนาจ ชนะวงศ์. (2555). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา.** มหาสารคาม: ภาควิชาการบริหาร การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Berghofer, D. and Schwartz, G. (2008). **Ethical Leadership: Right Relationships and the Emotional Bottom Line the Gold Standard for Success.** Retrieved May 12, 2020, from <http://www.newparadigmjournal.com/Oct2008/ethicalleadership.htm>.
- Brown, M. E. (2007). **Misconceptions of Ethical Leadership : How to Avoid. Potentialpitfalls Organizational Dynamics, 36(2), 140–155.**
- Josephson Institute of Ethics. (2009). **Ethical Leadership Outcomes Student LeaderLearning Outcomes (SLLO) Project.** Retrieved May 16, 2020, from <http://www.ethicaledge.com/Components%20of%20Ethical%20Leadership%20July%2001.pdf>.

Karaköse, T. (2007). High School Teachers' perceptions towards principals' ethical Leadership in Turkey. **Asia Pacific Education Review**, 8(3), 464–477.

Ponnu, C. H. and Tennakoon, G. (2009). **The Association Between Ethical Leadership and Employee Outcomes the Malaysian Case**. Retrieved July 2, 2020, from [http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo\\_vol14\\_no1\\_pages\\_21-32.pdf](http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol14_no1_pages_21-32.pdf).





ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

#### เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง  
เขต 3

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส  
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำนวน 50 ข้อ

3. ข้อมูลที่จะได้นำไปใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่กระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใด ๆ  
ทั้งสิ้น กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อประโยชน์  
ในการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความร่วมมือด้วยดีและขอขอบพระคุณท่าน  
ผู้ตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นายรณชัย ปินใจ

นิสิตหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ผู้วิจัย

## ตอนที่ 1

## สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง { } หน้าข้อความตามที่เป็นจริงที่เกี่ยวกับท่าน

1. เพศ

{ } ชาย

{ } หญิง

2. ตำแหน่ง

{ } ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่ง และหัวหน้าบริหารงาน

ทั้ง 4 ฝ่าย โดยมีฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารบุคคล ฝ่ายงบประมาณ และฝ่ายบริหารทั่วไป

{ } ครูผู้สอน

3. วุฒิการศึกษา

{ }ปริญญาตรี

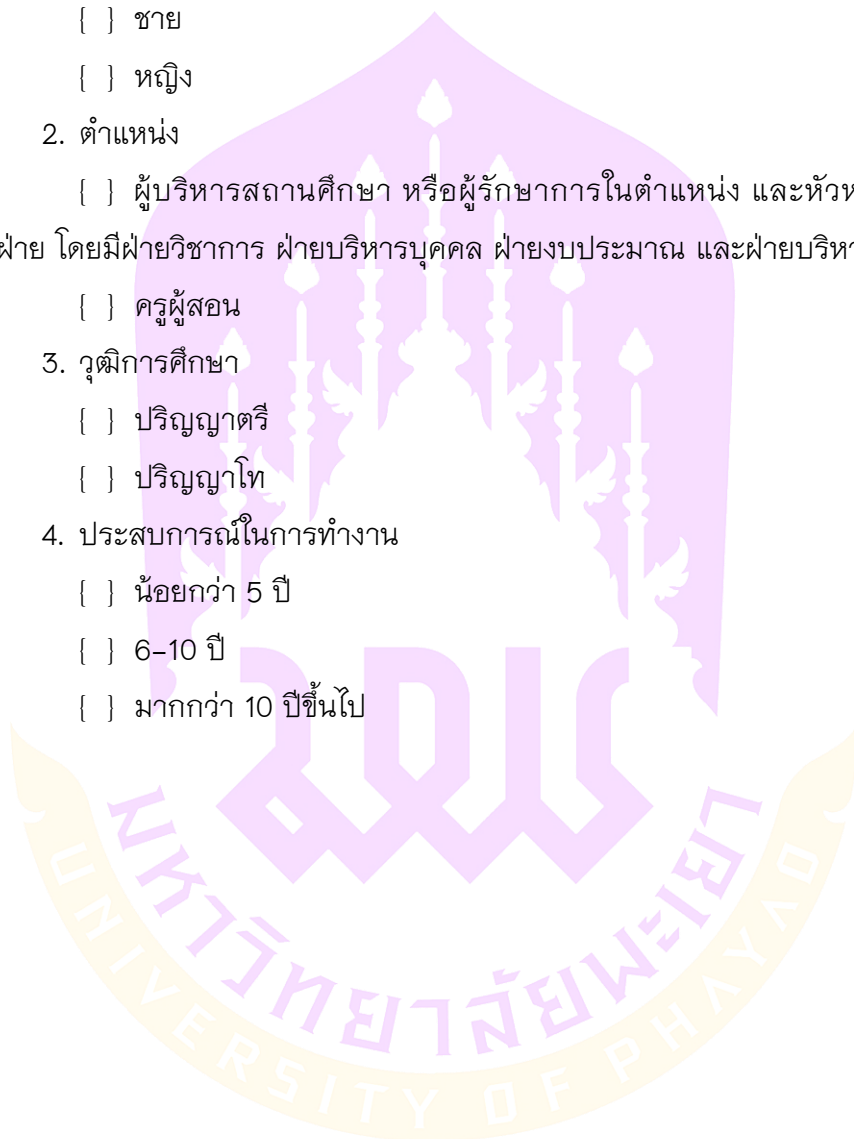
{ }ปริญญาโท

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

{ } น้อยกว่า 5 ปี

{ } 6-10 ปี

{ } มากกว่า 10 ปีขึ้นไป



## ตอนที่ 2

## ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

## คำชี้แจง

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ ตามความคิดเห็นของท่านว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 อยู่ในระดับใด ตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด  
 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก  
 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง  
 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย  
 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

## ตัวอย่างการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ				
		ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค .....			✓		

คำอธิบาย จากข้อ 0 ผู้ตอบใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 3 หมายความว่า ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ				
		ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความยุติธรรม</b>						
1	ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกัน					
2	ผู้บริหารใช้กระบวนการความถูกต้องและความเป็นธรรมในการตัดสินใจ					
3	ผู้บริหารตัดสินใจตามสถานการณ์มีเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง					
4	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณี ตลอดจนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ					
5	ผู้บริหารมีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง					
6	ผู้บริหารไม่เอารัดเอาเปรียบและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ					
7	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหาทันที เมื่อพบปัญหาหรือข้อผิดพลาด					
8	ผู้บริหารแก้ไขปัญหาโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม					
9	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสมเหตุสมผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
10	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา					
<b>ด้านความไว้วางใจ</b>						
11	ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ					
12	ผู้บริหารสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ				
		ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารมีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน					
14	ผู้บริหารปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม					
15	ผู้บริหารมีการประเมินตนเองอยู่เสมอ					
16	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น					
17	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น					
18	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา					
19	ผู้บริหารสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี					
20	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจสินเพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร					
<b>ด้านความน่าเคารพ</b>						
21	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ					
22	ผู้บริหารมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น					
23	ผู้บริหารมีความสุภาพ อ่อนน้อมทั้งกาย วาจา ใจ					
24	ผู้บริหารมีความอ่อนโยนใจดีต่อผู้อื่น					
25	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ					
26	ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น					
27	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยไม่มีความลำเอียง					
28	ผู้บริหารยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น					
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>						
29	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบพร้อมรับการตรวจสอบ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ				
		ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
30	ผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ					
31	ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองได้และไม่คิดทำร้ายผู้อื่น ทั้งร่างกาย วาจา และจิตใจ					
32	ผู้บริหารมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน					
33	ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน					
34	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ					
35	ผู้บริหารไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคเมื่อประสบกับปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านความซื่อสัตย์</b>						
36	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบยอมรับผลการปฏิบัติงานของตนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย					
37	ผู้บริหารมีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่					
38	ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตัว					
39	ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับที่กำหนด					
40	ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา					
41	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ต่อการปฏิบัติงาน และต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
42	ผู้บริหารอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
43	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ				
		ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
44	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษา กฎ ระเบียบ ของสถานศึกษา					
45	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหาร					
46	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้					
47	ผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อเท็จจริงในการบริหารงานฝ่ายวิชาการอย่างตรงไปตรงมา					
48	ผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อเท็จจริงในการบริหารงานฝ่ายบริหารบุคคลอย่างตรงไปตรงมา					
49	ผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อเท็จจริงในการบริหารงานฝ่ายงบประมาณอย่างตรงไปตรงมา					
50	ผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อเท็จจริงในการบริหารงานฝ่ายบริหารทั่วไปอย่างตรงไปตรงมา					

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

(นายรณชัย ปินใจ)

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข การตรวจความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

คำชี้แจง: แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถามมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำให้การประเมินความเที่ยงตรงในตอนที่ 2 โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง ดังนี้

+1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือถูกต้องเพียงใด

ตารางหาความตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

โดยผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ข้อที่	ข้อคำถาม	คะแนน			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญ	1	2			
<b>ด้านความยุติธรรม</b>							
1	ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารใช้กระบวนการความถูกต้องและความเป็นธรรมในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารตัดสินใจตามสถานการณ์มีเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณี ตลอดจนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารมีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารไม่เอารัดเอาเปรียบ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อคำถาม	คะแนน			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
7	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหาทันที เมื่อพบปัญหาหรือข้อผิดพลาด	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารแก้ไขปัญหาคำนี้ถึงผลประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหในการปฏิบัติงานอย่างสมเหตุสมผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>ด้านความไว้วางใจ</b>							
11	ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารมีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารมีการประเมินตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อคำถาม	คะแนน			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
17	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>ด้านความน่าเคารพ</b>							
21	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารมีความสุภาพอ่อนน้อมทั้งกาย วาจา ใจ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารมีความอ่อนโยนใจดีต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
26	ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่มี ความลำเอียง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อคำถาม	คะแนน			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
28	ผู้บริหารยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>							
29	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบพร้อมรับการตรวจสอบ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
30	ผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
31	ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองได้และไม่คิดทำร้ายผู้อื่นทั้งร่างกาย วาจา และจิตใจ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
32	ผู้บริหารมีความ پاکเพียรในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
33	ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
34	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
35	ผู้บริหารไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรค เมื่อประสบกับปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
36	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อยอมรับผลการปฏิบัติงานของตนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
37	ผู้บริหารมีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อคำถาม	คะแนน			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
38	ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>ด้านความซื่อสัตย์</b>							
39	ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามระเบียบกฎหมาย และข้อบังคับที่กำหนด	+1	+1	0	2	.67	สอดคล้อง
40	ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
41	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ต่อการปฏิบัติงาน และต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
42	ผู้บริหารอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
43	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
44	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษากฎระเบียบ ของสถานศึกษา	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อคำถาม	คะแนน			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
45	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในการบริหาร	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
46	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ โปร่งใสตรวจสอบได้	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
47	ผู้บริหารมีการเปิดเผย ข้อเท็จจริงในการบริหารงาน ฝ่ายวิชาการอย่างตรงไปตรงมา	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
48	ผู้บริหารมีการเปิดเผย ข้อเท็จจริงในการบริหารงาน ฝ่ายบริหารบุคคลอย่าง ตรงไปตรงมา	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
49	ผู้บริหารมีการเปิดเผย ข้อเท็จจริงในการบริหารงาน ฝ่ายงบประมาณอย่าง ตรงไปตรงมา	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
50	ผู้บริหารมีการเปิดเผย ข้อเท็จจริงในการบริหารงาน ฝ่ายบริหารทั่วไปอย่าง ตรงไปตรงมา	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

(นายรณชัย ปินใจ)

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ค ตารางการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค  
(Cronbach)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	50

Item-Total Statistics

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
1. ผู้บริหารแสดงออกต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วย ความเสมอภาค เท่าเทียมกัน	241.33	53.609	.653
2. ผู้บริหารใช้กระบวนการถูกต้อง และความเป็นธรรมในการตัดสินใจ	241.37	52.999	.695
3. ผู้บริหารตัดสินใจตามสถานการณ์ มีเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรมและ จริยธรรมทุกครั้ง	241.37	52.999	.695

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation
4. ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณี ตลอดจนปฏิบัติตาม บทบาทหน้าที่ของตนเองด้วย ความเต็มใจ	241.33	53.609	.653
5. ผู้บริหารมีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ ถูกต้อง	241.47	49.499	.959
6. ผู้บริหารไม่เอาใจเอาเปรียบและ ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	241.53	49.913	.847
7. ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหา ทันที เมื่อพบปัญหาหรือ ข้อผิดพลาด	241.40	50.524	.895
8. ผู้บริหารแก้ไขปัญหาโดยคำนึงถึง ผลประโยชน์ส่วนรวม	241.63	51.206	.536
9. ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานอย่างสมเหตุสมผล ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	241.40	50.524	.895
10. ผู้บริหารประพฤติตนเป็น แบบอย่างในการรักษาความ สัตย์	241.40	50.524	.895
11. ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของ สถานศึกษาด้วยความเต็มใจ	241.40	50.524	.895
12. ผู้บริหารสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัย ของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	241.43	49.909	.940
13. ผู้บริหารมีความโปร่งใสต่อ การปฏิบัติงาน	241.40	50.524	.895
14. ผู้บริหารปฏิบัติตามโดยคำนึงถึง ค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรม อันเป็นที่ยอมรับของสังคม	241.37	53.206	.659

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
15. ผู้บริหารมีการประเมินตนเอง อยู่เสมอ	241.30	56.631	.208
16. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น	241.33	56.230	.248
17. ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อ ผู้อื่น	241.27	57.237	.000
18. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความจริงใจและเป็นที่รักของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	241.27	57.237	.000
19. ผู้บริหารสามารถจัดการกับ อารมณ์ของตนเองได้ดี	241.27	57.237	.000
20. ผู้บริหารมีความสามารถ ในการตัดสินใจสินเพื่อแก้ไขปัญหา ขององค์กร	241.33	55.609	.413
21. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วย ความสุภาพ	241.30	55.666	.565
22. ผู้บริหารมีสัมมาคารวะและให้ เกียรติผู้อื่น	241.33	56.575	.157
23. ผู้บริหารมีความสุภาพ อ่อนน้อม ทั้งกาย วาจา ใจ	241.30	56.976	.083
24. ผู้บริหารมีความอ่อนโยนใจดีต่อ ผู้อื่น	241.27	57.237	.000
25. ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่ น่าเคารพนับถือ	241.40	53.145	.788
26. ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อ ผู้อื่น	241.33	56.782	.102
27. ผู้บริหารยอมรับความแตกต่าง ระหว่างบุคคลโดยไม่มี ความลำเอียง	241.33	57.057	.030

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
28. ผู้บริหารยอมรับในความรู้และ ความสามารถของผู้อื่น	241.40	56.662	.087
29. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความรับผิดชอบพร้อมรับ การตรวจสอบ	241.37	54.930	.489
30. ผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์กร สู่ความเป็นเลิศ	241.40	55.283	.357
31. ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองได้ และไม่คิดทำร้ายผู้อื่นทั้งร่างกาย วาจา และจิตใจ	241.30	56.976	.083
32. ผู้บริหารมีความพากเพียร ในการปฏิบัติงาน	241.27	57.237	.000
33. ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบ ในการปฏิบัติงาน	241.27	57.237	.000
34. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่อง ความรับผิดชอบ	241.27	57.237	.000
35. ผู้บริหารไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรือ อุปสรรค เมื่อประสบกับปัญหา ในระหว่างการทำงาน	241.33	56.989	.048
36. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบยอมรับ ผลการปฏิบัติงานของตนเพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย	241.27	57.237	.000
37. ผู้บริหารมีความซื่อตรงต่อ การปฏิบัติหน้าที่	241.33	57.057	.030
38. ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ของ สถานศึกษามากกว่าประโยชน์ ส่วนตน	241.27	57.237	.000

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
39. ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหาร สถานศึกษาอย่างเป็นระบบตาม ระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับที่ กำหนด	241.40	53.766	.516
40. ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา	241.27	57.237	.000
41. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของ ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ต่อ การปฏิบัติงานและต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	241.27	57.237	.000
42. ผู้บริหารอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับ ข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	241.43	54.047	.439
43. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา	241.27	57.237	.000
44. ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษากฎ ระเบียบ ของสถานศึกษา	241.27	57.237	.000
45. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการ บริหาร	241.37	53.551	.598
46. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความโปร่งใสตรวจสอบได้	241.30	56.838	.133
47. ผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อเท็จจริง ในการบริหารงานฝ่ายวิชาการ อย่างตรงไปตรงมา	241.33	56.851	.084

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
48. ผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อเท็จจริง ในการบริหารงานฝ่ายบริหาร บุคคลอย่างตรงไปตรงมา	241.27	57.237	.000
49. ผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อเท็จจริง ในการบริหารงานฝ่ายงบประมาณ อย่างตรงไปตรงมา	241.27	57.237	.000
50. ผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อเท็จจริง ในการบริหารงานฝ่ายบริหารทั่วไป อย่างตรงไปตรงมา	241.30	56.838	.133



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	รณชัย ปินใจ
วัน เดือน ปี เกิด	21 กรกฎาคม 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดลำปาง
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2560 ค.บ. (สังคมศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง
ที่อยู่ปัจจุบัน	168 หมู่ 2 ตำบลแม่สลับ อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง 52190
ผลงานตีพิมพ์	รณชัย ปินใจ (ผู้บรรยาย). (24 เมษายน 2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. ใน การประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7 (หน้า 442-456). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

