

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE CHIANG RAI
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



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

May 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ของ นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. ณัฐวุฒิ สัพโส)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 1,600 คน ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ในตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน ใช้วิธีการคำนวณตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.968 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test Independent Sample) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความน่าเคารพ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

Title: ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE CHIANG RAI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Author: Nopparat Issaranarongpan, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Assistant Professor Dr. Namfon Gunma

Keywords: Ethical leadership

ABSTRACT

The purpose of this study was specified follow by the below 1) for study the level of ethical leader ship of school administrators under Chiang Rai Educational Service Area officer 2 2) for compare the level of ethical leader ship of school administrators under the Chiang Rai Educational Service Area Officer 2 classify by educational background and size of school. The sample group was 1,600 teachers in educational institutions under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 by use random sampling method (Stratified Sampling) there are 310 sample The tool for this research is questionnaire divided in 5 level scale, 6 side total 34 statistics that used for data analysis are average percentage, standard deviation, t-test independent, F-Test One-way ANOVA and Scheffe' method The result of research show that 1) Ethical leadership of school administrators under the Chiang rai Education Service Area Officer 2, Overall image in term of every aspect is Good Consider in any aspect find that Maximum average are responsibility, honest, trust, fair respectively and Minimum average is respect 2) The results of the analysis of research results Compare the opinions of school administrators on ethical leadership. Under the staff of Chiang Rai Educational Service Area 2, classified by educational qualifications, it was found that they differed statistically in each aspect .05 except for honesty, there was no statistically significant difference .05 3) The results of the research analysis Comparison of opinions about the ethical leadership boat of school administrators under the Chiang Rai Educational Service Area 2 officers classified by school size. There were opinions about ethical leadership boats. Of the school administrators under the staff of Chiang Rai Educational Service Area 2, there was a statistically significant difference at .05.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2” ฉบับนี้ สำเร็จด้วยดีอย่างสมบูรณ์ ด้วยความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.น้ำฝน กันมาที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกขอบคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ซึ่งได้แก่ ผศ.ดร. สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.สุทัต จันทะสินธุ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ และนายสุวิทย์ บั้งเงิน ศึกษาพิเศษชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่อนุเคราะห์ให้เก็บรวบรวมข้อมูล และให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยครั้งนี้

คุณค่าที่เกิดจากการวิจัยฉบับนี้ ขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ความช่วยเหลือให้คำแนะนำ และได้มอบกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยจนประสบความสำเร็จด้วยดี

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
สมมติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
กรอบแนวคิดในการวิจัย	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
บทที่ 4 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา และ ขนาดของโรงเรียน	46
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด	47
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.....	54
บทที่ 5 บทสรุป.....	69
สรุปผลการวิจัย.....	69
อภิปรายผล.....	74
ข้อเสนอแนะทั่วไป	80
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	80
บรรณานุกรม	82
ภาคผนวก.....	89
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	90
ภาคผนวก ข ค่าความเที่ยงของเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC).....	91
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	95
ภาคผนวก ง ตารางวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
ประวัติผู้วิจัย	118

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงความหมายของภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Bass	12
ตาราง 2 แสดงตารางสังเคราะห์ตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	29
ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรจำแนกตามขนาดโรงเรียน	40
ตาราง 4 แสดงข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา	46
ตาราง 5 แสดงข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	47
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม ..	47
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความ ยุติธรรม.....	48
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความ ซื่อสัตย์	49
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความ รับผิดชอบ	50
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความ ไว้วางใจ	51
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความน่า เคารพ.....	52

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความเป็น พลเมืองดี.....	53
ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนก ตามวุฒิการศึกษาโดย ภาพรวม.....	54
ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนก ตามวุฒิการศึกษา ด้าน ความยุติธรรม.....	55
ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนก ตามวุฒิการศึกษา ด้าน ความรับผิดชอบ.....	56
ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนก ตามวุฒิการศึกษา ด้าน ความไว้วางใจ.....	58
ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนก ตามวุฒิการศึกษา ด้าน ความน่าเคารพ.....	59
ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนก ตามวุฒิการศึกษา ด้าน ความเป็นพลเมืองที่ดี.....	60
ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนก ตามขนาดของโรงเรียน...62	62
ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเพ่ภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวม.....	63

ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านความยุติธรรม65

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย
เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านความ ซื่อสัตย์65

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ66

ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านความไว้วางใจ.....67

ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านความ น่าเคารพ.....67

ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย
เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านความ เป็นพลเมืองที่ดี68

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงส่วนประกอบของต้นไม้จริยธรรมของอาจารย์ดวงเดือน พันธุมาริน.....	19
ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	38



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 1 บททั่วไป ได้กำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษาในมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ ภูมิปัญญา และมีความรู้ สติปัญญา และมีคุณธรรม จริยธรรม มีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญต่อการปลูกฝังเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม โดยกำหนดกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา ในหลักข้อที่ 1 ว่าด้วยพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ให้มีคุณธรรม จริยธรรม ศิลธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึกและความภูมิใจในความเป็นไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2550)

การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างมาก ในฐานะผู้นำของหน่วยงาน ที่สามารถกระตุ้น ชักจูง หรือชี้แนะให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ คือ กุญแจสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพ เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นกระบวนการของบุคคลที่สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการโน้มน้าวผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ สติปัญญา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเป็นธรรม โดยยึดหลักธรรมประจำใจในการบริหารจัดการ มีความรับผิดชอบ เข้าใจความแตกต่างของผู้อื่น ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญ (สิวลี ศิริโล, 2550) และไม่ค่อยพบคุณลักษณะดังกล่าวนี้ในตัวผู้บริหาร อีกทั้งผู้บริหารในปัจจุบันไม่ว่าจะมาจากการสอบคัดเลือก หรือมาจากการแต่งตั้งโดยชอบ มักจะเป็นผู้ที่มีความสามารถมากกว่าการมีคุณธรรม จริยธรรม และนั่นทำให้สังคมตั้งคำถามถึงคุณสมบัติของผู้บริหารที่มีความสามารถและเก่งในการบริหาร ซึ่งมักจะหลงลืมเรื่องคุณธรรม จริยธรรมที่เป็นคุณสมบัติสำคัญ ถ้าผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำ ในยุคสมัยที่สังคมโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งเรื่องสาธารณสุข เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และแวดวงการศึกษา หากผู้บริหารแก้ปัญหาสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไม่ได้ อาจส่งผลกระทบต่อวงการศึกษา และทำให้หน่วยงานและบุคลากรเกิดความไม่สบายใจ มีปัญหาจนเกิดเป็นความขัดแย้งที่

รุนแรงได้ หรืออาจถึงขั้นมีการร้องเรียนจากผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ (ชุติมา รักษาบางแหลม, 2559)

การบริหารงานในปัจจุบัน เรื่องจริยธรรมยังคงเป็นที่น่าสนใจและจับตามองมาตลอด ซึ่งผู้บริหารที่เก่งเรื่องงาน รอบรู้ ฉลาด แต่มักขาดคุณธรรมจริยธรรมในตนเอง และไม่มีวุฒิภาวะพอ ส่งผลต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ตามได้ เพราะส่วนใหญ่แล้วสังคมมีความต้องการผู้บริหารที่มีจริยธรรม มีทั้งความยุติธรรม ศิลธรรม ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมมากกว่าผู้บริหารที่มีพฤติกรรมปิดบังซ่อนเร้น ทุกจริต ไม่โปร่งใสในการทำงานนั้น และส่งผลให้ผู้บริหารดังกล่าวไม่สามารถอยู่ในสังคมได้ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2549) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่สังคม เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญ เป็นหน้าตาของสถานศึกษาและถูกสังคม ทั้งเด็ก ผู้ใหญ่ ผู้ปกครองเฝ้ามองอยู่ ในฐานะที่สถานศึกษาเป็นสถาบันหลักที่สำคัญในสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในและนอกสถานศึกษา เมื่ออยู่ในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำ ที่สามารถนำได้ทุกสถานการณ์ เป็นทั้งผู้นำทางวิชาการ ผู้นำทางความคิด ผู้นำการปรับปรุงเพื่อการเปลี่ยนแปลง และต้องเป็นส่วนกระตุ้นให้ครูผู้สอนในการสอนให้ดีที่สุด เพื่อให้ให้นักเรียนบรรลุตามวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาให้ได้ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรมจริยธรรมสูง ครูก็ย่อมรัก เคารพและศรัทธา เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน และสามารถนำพาให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ มีคุณธรรมจริยธรรมและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่วนนอกสถานศึกษา ผู้บริหาร คือ สัญลักษณ์ของสถานศึกษา ชุมชนและผู้ปกครอง เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมดีงามแล้ว ก็ย่อมได้รับความเคารพ ความเชื่อเชื่อใจและการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน เพราะต่างเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บริหาร การทำงานก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เกิดกระบวนการทำงานเป็นทีม ครูมีความสามัคคี แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความเชื่อถือ ความศรัทธา ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และชุมชนก็จะเสื่อมลงไป

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557) โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการข้อตกลงร่วมกันของทุกคน โดยข้อตกลงดังกล่าว ต้องถือเป็นระเบียบที่สำคัญของโรงเรียนและสามารถใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการตัดสินพฤติกรรมของสมาชิกหรือบุคลากร ที่แสดงออกว่าประพฤติเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมในเชิงจริยธรรม ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญไม่เพียงแต่กำหนดข้อตกลง กฎระเบียบ แต่ควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมในการนำข้อตกลงไปใช้อย่าง

แท้จริง และเมื่อมีผู้กระทำพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องกล้าตัดสินใจและลงโทษต่อผู้กระทำผิด โดยอยู่ในหลักของคุณธรรมและจริยธรรม เห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ควรเริ่มจากตัวของผู้บริหารเอง (Moral Leadership Begins with Moral Leaders) การประพฤติตนปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร ต้องไม่เพียงแต่ การพูด การสั่งเท่านั้น ต้องประพฤติปฏิบัติดี มีคุณธรรมในใจอย่างแท้จริงด้วย

ปัญหาการขาดคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นปัญหาของสังคมไทยที่สะสมมาเป็นเวลานาน และมีหลากหลายรูปแบบจนยากต่อการแก้ไข สภาพปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการ แต่ปัจจัยที่สำคัญเกิดขึ้นจากพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความบกพร่องทางคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสาเหตุสำคัญ มาจากจิตใจถูกครอบงำด้วยกิเลสตัณหา ตกเป็นทาสของความโลภ ความโกรธ ความหลง ปล่อยให้ความอยากมีอิทธิพลมาบงการชีวิต ดังข่าวที่เป็นกระแสอยู่ในโลกโซเชียลเป็นเวลานาน ในเรื่องของนักเรียนโรงเรียนแห่งหนึ่ง ได้รวมตัวกันขับไล่ผู้อำนวยการโรงเรียน โดยกล่าวหาว่า มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม มีความสัมพันธ์เชิงชู้สาวกับครูและนักเรียนหลายคน จนเกิดการตบตีกันระหว่างครูที่ผู้อำนวยการคนนี้มีความสัมพันธ์ด้วย นอกจากนี้ ยังพบความไม่ชอบมาพากลในการบริหารเงินที่ได้จากการจัดกิจกรรมผ้าป่าสามัคคีที่โรงเรียนจัดทำขึ้น พบว่า มีการนำไปปล่อยเงินกู้ มีการเรียกเก็บเงินจากนักเรียนทุกคนเดือนละ 10 บาทและนำไปใช้ท่องเที่ยวต่างประเทศ ซึ่งเป็นการทุจริต ไม่โปร่งใส ไร้ซึ่งจรรยาบรรณ และคุณธรรมในสามัญสำนึก (ไทยพีบีเอส, 2562, สื่อออนไลน์) อีกทั้งข่าวที่เป็นกระแสวิพากษ์ วิจารณ์มายาวนานเนื่องจากเหตุการณ์ อุกกาจสะเทือนขวัญ ผู้อำนวยการโรงเรียนแห่งหนึ่ง บุกร้างชิงทรัพย์ร้านทองออโรราในห้างโรบินสัน จ.ลพบุรี ใช้ปืนยิงผู้เสียชีวิตและบาดเจ็บสาหัสอีกจำนวนมาก ในผู้เสียชีวิตเป็นเด็กชายวัย 2 ขวบเพื่อชิงเอาสร้อยคอทองคำ ซึ่งศาลได้ตัดสินจากพฤติการณ์จำเลยว่าเป็นการกระทำโดยทารุณโหดร้าย ขัดต่อหลักความสงบและไร่มนุษยธรรม อีกทั้งเป็นเรื่องร้ายแรงที่ศาลล่างพิพากษาให้ประหารชีวิตจำเลย (“ตัดสินประหารชีวิต ผอ.กอล์ฟ ช่างทอง”, 2564, สื่อออนไลน์) ดังนั้นการแก้ไขปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรม การทุจริตคอร์รัปชัน จึงควรให้ความสำคัญกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ หากเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ความสำคัญ และตระหนักในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น ก็จะเป็นการเพิ่มภูมิคุ้มกันให้เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม เริ่มจากการสร้างจิตสำนึกคุณธรรมจริยธรรม การขาดคุณธรรมจริยธรรมและเมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเปรียบเสมือนแบบอย่างในการปฏิบัติตนที่ดี ปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมก็จะได้รับการป้องกันและแก้ไข (หงษา วงศ์จำปา, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มุ่งเน้นให้มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ตลอดจนผลลัพธ์ที่สูงขึ้น มีการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมเป็นสำคัญ ลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงาน ส่งผลให้หน่วยงานสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561–2580) ในการเข้าร่วมงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

ผลการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในปี พ.ศ. 2563 นั้น พบว่า ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ได้ภาพรวมคะแนนเท่ากับร้อยละ 88 คะแนน เท่ากับระดับ A ลำดับที่ 76 เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัด พบ ว่าตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 98.43 อันดับสูงสุด รองลงมา คือ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 96.78 ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 96.58 ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 96.46 ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาทุจริตได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 93.13 ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 91.17 ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 84.66 ตัวชี้วัดปรับปรุงการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 83.98 ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 83.89 และสุดท้ายการป้องกันการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 76.76 ซึ่งอยู่ในอันดับที่ต่ำสุด กล่าวคือ จุดแข็งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 คือ การปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนนสูงสุดที่ร้อยละ 98.43 ส่วนจุดที่ต้องพัฒนาและได้คะแนนต่ำสุดที่ร้อยละ 76.76 คือ การป้องกันการทุจริต ซึ่งเป็นคะแนนที่ได้จากการเผยแพร่ข้อมูลของที่เป็นปัจจุบันบน เว็บไซต์ของหน่วยงานต่อสาธารณชน ได้ทราบใน 2 ประเด็น คือ 1) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงความสุจริตของผู้บริหาร การเสริมสร้างวัฒนธรรมในองค์กร การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต และแผนการปฏิบัติการป้องกันการทุจริต 2) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต

ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าว แสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะบริหารเพื่อลดการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้ เพื่อการป้องกันและจัดการทุจริต ความไม่เป็นธรรม และความไม่โปร่งใสภายในหน่วยงาน การครองตนตามหลักการ

แห่งความดีที่เรียกว่า “มีจริยธรรม” ในการบริหารงานของผู้บริหาร เป็นการสร้างศรัทธา นำมาซึ่งการให้การสนับสนุนที่ดี ดังนั้น ความศรัทธาเป็นผลลัพธ์ของการมีจริยธรรม ความศรัทธาทำให้เกิดความร่วมมือ เกิดการยอมรับ ด้วยความสมัครใจ และหากมีวิธีการบริหารงานที่ดี ถูกต้องตามหลักการ ผลของการบริหารงานย่อมสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงเป็นหนึ่งในกุญแจสำคัญขององค์กร เนื่องผู้บริหารมีอำนาจ หน้าที่โดยชอบในการตัดสินใจ จึงถือเป็นโอกาสมากกว่าผู้อื่น ในการที่จะช่วยสร้างสรรค์องค์กรให้มีคุณค่าในด้านจริยธรรม และช่วยเสริมสร้างพัฒนาแนวคิดของคนในองค์กรด้วย ผู้บริหารจึงต้องมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำทางด้านคุณธรรมจริยธรรม ที่แสดงออกให้เห็นถึงการมีศีลธรรม ถ้าหากผู้นำไร้ซึ่งจริยธรรม องค์กรนั้นจะเต็มไปด้วยปัญหาและมีแนวโน้มที่จะล้มเหลวง่าย แต่ในทางกลับกันหากผู้บริหารมีจริยธรรม ย่อมเป็นที่ได้รับความเคารพนับถือ ตลอดจนได้รับโอกาส และมีรายได้เปรียบในเชิงแข่งขัน ดังนั้นจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร คือ วิถีทางสู่ความสำเร็จในระยะยาวอย่างยั่งยืน (ชุตินา รักษ์บางแหลม, 2559)

ดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ปี พ.ศ. 2561–2580) ด้านที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ การปรับเปลี่ยนภาครัฐให้ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” เป็นเป้าหมายสำคัญ โดยหน่วยงานของรัฐทำหน้าที่ในการให้บริการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ความประหยัดมัธยัสถ์ และช่วยสร้างจิตสำนึก ปฏิเสธการทุจริตและประพฤติมิชอบ นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีประสิทธิภาพ มีความเป็นสากล เพื่อนำไปสู่การป้องกันการเกิดความเหลื่อมล้ำ และเอื้อต่อการพัฒนา โดยมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, สืบออนไลน์)

ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ 21 การต่อต้านทุจริตและการประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561–2580) ซึ่งมีเป้าหมายหลัก เพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผ่านการพัฒนาคนและการพัฒนาระบบ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยให้ความสำคัญกับการหล่อหลอม ปลูกฝังพฤติกรรมคนทุกกลุ่ม ในสังคมให้มีพฤติกรรมและจิตสำนึกที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ ที่เหมาะสมกับบริบท สภาพปัญหา รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการและกลไกการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริต ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ แผนแม่บทภายใต้

ยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย 2 แผนย่อย ได้แก่ 1) การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มุ่งการพัฒนาคนและการพัฒนาระบบ ในส่วนการพัฒนาคน ปรับพฤติกรรม “คน” ทุกกลุ่ม ในสังคม โดยกลุ่มเด็กและเยาวชน เน้นการปลูกฝังให้มีจิตสำนึก และพฤติกรรมที่ยึดมั่น ในความซื่อสัตย์สุจริต โดยผ่านหลักสูตรการศึกษาภาคบังคับ ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติตั้งแต่ปฐมวัย จนถึงอุดมศึกษา กลุ่มประชาชนทั่วไป เน้นการสร้างวัฒนธรรม และส่งเสริมพฤติกรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม ควบคู่กับส่งเสริมการมีส่วนร่วมต่อต้านการทุจริตและประพฤติ มิชอบ 2) การปราบปรามการทุจริตมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานของ กระบวนการที่เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริต ทั้งในขั้นตอนตรวจสอบเบื้องต้น การสืบสวน การดำเนินการทางคดี การยึด/อายัดทรัพย์สินของผู้กระทำความผิด การตัดสิน ลงโทษผู้กระทำความผิด ทั้งทางวินัยและอาญา ให้มีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

ดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งรับราชการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในให้กับหน่วยงานทางการศึกษา ในการ พัฒนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไปในภายภาคหน้า

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีต่อระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (จากการสังเคราะห์ตัวแปร หน้าที่ 26-27) จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านความน่าเคารพ 6) ด้านความเป็นพลเมืองดี

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 1,600 คน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในปีการศึกษา 2564 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2564, สื่อบนไลน์)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ในตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, หน้า 110 อ้างอิงใน ธานีบุตร ศิลป์จารุ, 2552, หน้า 51) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

3.1.1 วุฒิการศึกษาที่ต่างกันของครูผู้สอน แบ่งออกเป็น 2 ระดับ

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ขนาดของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ

- 1) ขนาดเล็ก
- 2) ขนาดกลาง
- 3) ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 6 ด้าน (ได้จากการสังเคราะห์ตัวแปรตารางที่ 3 หน้าที่ 29-31) ได้แก่

- 3.2.1 ด้านความยุติธรรม
- 3.2.2 ด้านความซื่อสัตย์
- 3.2.3 ด้านความรับผิดชอบ
- 3.2.4 ด้านความไว้วางใจ
- 3.2.5 ด้านความน่าเคารพ
- 3.2.6 ด้านความเป็นพลเมืองดี

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ กล่าวคือ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม หรือความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลในกระบวนต่าง ๆ ต่อบุคคลอื่น โดยการชักจูง ชี้นำ กระตุ้นพฤติกรรมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กรด้วยความร่วมมือและเต็มใจ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ 6 ด้าน คือ

ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจ โดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นธรรมโดยใช้หลักเหตุผล ปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคพวก ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นหลักการเป็นที่ตั้ง และคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ

ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมา ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อผู้อื่น เปิดเผยและโปร่งใส เป็นแบบอย่างต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตรงต่อเวลา ยอมรับเมื่อกระทำผิด ทำตามสัญญาหรือข้อตกลง กฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลง โดยปราศจากการขโมย การคดโกง การกลบเกลื่อนคำพูดและการใช้กลอุบาย องค์กรประกอบนี้มีความสำคัญอย่างมากในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่สถานศึกษา

ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก ในด้านการปฏิบัติ ที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร บากบั่นไม่ทอดทิ้ง พร้อมที่จะตรวจสอบได้ และมีการควบคุมตนเอง มีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรี พร้อมจะพัฒนา งานไม่ว่าผลจะเป็นอย่างไร ก็พร้อมรับผิดชอบและรับชอบ ในงานนั้น ๆ โดยไม่ปิดความผิดให้พ้นจาก ตน ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความไว้วางใจ เชื่อถือในคำมั่นสัญญา พร้อมพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึง ความเชื่อมั่นว่าผู้นำนั้นมีความมั่นคง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง มีความเมตตาต่อผู้อื่นและมีความสามารถในการพึ่งพาอาศัยได้ จริงใจที่จะช่วยเหลือ ปกป้อง และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าอกเข้าใจต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น

ด้านความน่าเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออก ในด้านการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็น ออกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้มีความอ่อนโยน ใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตากรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล โดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับในเรื่องของความรู้ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น มีการพึ่งพาอาศัยกันโดยการให้เกียรติ และเคารพกัน

ด้านความเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก ในด้านการประพฤติปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ทั้งกิจที่ควรทำ และกิจที่ต้องทำ ใช้ความสามารถ ในด้านที่ตนมีอยู่เพื่อกระทำความดี มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ลดความเห็นแก่ตัว มีความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกที่ควร เสียสละเพื่อส่วนรวม มีส่วนร่วมในกิจการของส่วนรวม ชุมชน องค์กร และเปิดโอกาสให้ประชาชน ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการพัฒนา ตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในสิทธิอันชอบธรรมกับโรงเรียน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไปปรับใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลการศึกษา ไปเป็นข้อมูลในการวางแผน เพื่อการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งหัวข้อเรื่อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 2.2 ความหมายของจริยธรรม
 - 2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 2.4 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

วิมล จันทรแก้ว (2555) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถที่บุคคลหนึ่ง จะใช้อำนาจที่มี จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการของตนด้วยได้ ความเต็มใจที่จะร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การตามที่กำหนดไว้

ผุสดี จิรนากุล (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการยอมรับ เคารพ เชื่อถือศรัทธา และการให้ความร่วมมือในการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้สำเร็จ และเป็นการใช้อิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีเป้าหมายร่วมกัน

นิติพล ภูตะโชติ (2556) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำจะเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล โดยพฤติกรรมนั้นจะมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น ๆ ในทางที่ดี ทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายและเป็นไปตามที่ผู้นำต้องการ

ฐาปนา ถิ่นไพศาล (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลและกลุ่ม โดยมีอำนาจที่ทำให้บุคคลเต็มใจที่จะทำงาน ผู้นำนั้นจะต้องสามารถชี้แนะ กำหนดทิศทาง ชักชวน สอนงาน และให้คำปรึกษา เพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปราณีต จินดาศรี (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคล โดยผู้นำจะมีอำนาจอิทธิพลเหนือผู้ตาม และพฤติกรรมภาวะผู้นำจะก่อให้เกิดผลตามที่ผู้นำต้องการ โดยผู้ตามยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จที่วางไว้

หนูไกร มาเชต (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถจูงใจ โน้มน้าวใจ ให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ และไว้วางใจ นอกจากนี้ยังต้องยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการประสานงาน เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร

ทิพวัลย์ ซาลีเครือ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ใช้อิทธิพลของผู้นำในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน โดยการผลักดัน ชักจูงให้บุคคลอื่นหรือกลุ่ม ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และความศรัทธา จนนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์กร

สุขุม จุสนิท (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีการใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างลุล่วง

ยุกต์ Yukl (1998) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าหมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวใจ เพื่อให้มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคือกระบวนการใช้อิทธิพลกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในอันที่จะรักษาภาพและวัฒนธรรมของกลุ่ม

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ที่เป็นคุณลักษณะ หรือกระบวนการที่มีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคล โดยเน้นกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) หรือสร้างความปรารถนา (Passion) เกิดความศรัทธาเชื่อถือ (Trust-Believe) และช่วยเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment) หรือดึงศักยภาพ (Talent) ของผู้อื่นออกมา เพื่อให้สำเร็จ บรรลุผลตามเป้าหมาย

ภริตา เพื่อวิทยา (2561) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งพยายามที่จะใช้อิทธิพลของตนในการกระตุ้น ผลักดัน ชี้นำ ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเต็มใจ โดยมีเป้าหมายคือความสำเร็จ

วันชื่น ทองอยู่ (2561) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน เพื่อกระตุ้น โนมน้าวใจ โดยชี้นำ ชักจูงบุคคลอื่นให้มีความเชื่อถือและเต็มใจในการร่วมมือกันปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายสูงสุด

รัตตินันท์ บุญกล้า (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการใช้อำนาจในการโนมน้าวจิตใจ ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความร่วมมือ ประสานงาน ด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือตามที่เป้าหมายได้วางไว้ร่วมกัน

Bass (1997) กล่าวไว้ว่าความหมายของภาวะผู้นำ

ตาราง 1 แสดงความหมายของภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Bass

ช่วงระยะเวลา	สรุปความหมายของภาวะผู้นำ
ทศวรรษที่ 1920	ภาวะผู้นำเป็นความปรารถนาของผู้นำที่จะนำและทำให้ผู้อื่นยอมตาม เคารพ ซื่อสัตย์ และให้ความร่วมมือกับผู้นำ
ทศวรรษที่ 1930	ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ใช้ในการจัดระเบียบเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง
ทศวรรษที่ 1940	ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะชักจูงและชี้นำ
ทศวรรษที่ 1950	ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ผู้นำใช้ในกลุ่มและผู้นำมีอำนาจที่ได้มาจากการยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม
ทศวรรษที่ 1960	ภาวะผู้นำเป็นการสร้างอิทธิพลเพื่อให้สมาชิกทุกคนไปในทิศทางเดียวกัน
ทศวรรษที่ 1970	ภาวะผู้นำเป็นอิทธิพลของการใช้ความสามารถในการตัดสินใจ
ทศวรรษที่ 1980	ภาวะผู้นำเป็นการสร้างแรงบันดาลใจต่อผู้อื่นเพื่อให้สามารถทำงานตามเป้าหมายได้
ทศวรรษที่ 1990	ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำและผู้ตามเพื่อสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มาจากกรณีเป้าหมายร่วมกัน

จากการศึกษาความหมายของผู้นำ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลในกระบวนการต่าง ๆ ต่อบุคคลอื่น โดยการชักจูง ชี้นำ กระตุ้น

พฤติกรรมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กรด้วยความร่วมมือและเต็มใจ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของผู้บริหาร ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

สุขุม จุสนิท (2560, หน้า 18) กล่าวถึงภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กร เนื่องจากภาวะผู้นำมีผลต่อการบริหารจัดการในทุกด้าน ทั้งในด้านการจัดระบบประมาณและทรัพยากรบุคคล ซึ่งสามารถช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วันชื่น ทองอยู่ (2561, หน้า 37) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นความสามารถของคนหนึ่งในการหลอมความคิด โน้มน้าวใจ ให้เข้าใจความต้องการในทิศทางเดียวกันอย่างมีศาสตร์และศิลป์ เพื่อลดความขัดแย้ง องค์กรอีกต่อไปในขณะใดขณะหนึ่งหรือในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ไรท์และโน Wright and Noe (1996) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กรแต่ละองค์กร เพราะภาวะผู้นำจะช่วยส่งเสริม สนับสนุนความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ทั้งนี้ ภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เพียงแค่งานประจำ หรืองานที่ดำเนินตามกรอบเท่านั้น หากแต่รวมรวมถึงการดำเนินงานให้เกิดผลดี สร้างสรรค์ต่อองค์กร และการใช้แนวคิดทฤษฎีใหม่ ๆ พัฒนาองค์กร

บาสส์ Bass (2008 อ้างอิงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ผู้บริหารควรมี เพราะภาวะผู้นำเป็นตัวแปร หรือปัจจัยที่สำคัญสามารถทำนาย หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปร หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่สำคัญต่อการบริหารองค์กรนั้น ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีหน้าที่บริหารงาน ตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยในการบริหารงานนั้นจะประกอบด้วย กระบวนการ 4 อย่าง คือ

1. การวางแผน (Planning) เป็นการหาแนวทางสำหรับการปฏิบัติ เพื่อให้จุดมุ่งหมายสำเร็จตามที่ต้องการด้วยการใช้ยุทธวิธีต่าง ๆ
2. การจัดองค์กร (Organizing) เป็นการบริหารบุคลากร งบประมาณ ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. การนำ (Leading) เป็นการให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติตามด้วยการสร้างแรงจูงใจ ความคาดหวังเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

4. การควบคุม (Controlling) เป็นการกำกับติดตาม ทบทวนงานที่ได้ทำไปแล้ว โดยดูจากผลย้อนหลังและเทียบกับเกณฑ์ที่ได้เป็นไปตามแผนงานเพียงใด เป็นการควบคุมให้ งานเป็นไปตามที่วางแผนไว้ (Sergiovanni, Kelleher, McCarthy and Wirt, 2004, หน้า 66-67 อ้างอิงใน วันชื่น ทองอยู่, 2561, หน้า 36-37)

จากการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะภาวะผู้นำจะเป็นปัจจัยที่สะท้อนการขับเคลื่อน การพัฒนาองค์กรทำให้องค์กรมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นสิ่งที่ผู้นำทางการศึกษาต้องถือเป็นความ ตระหนักในภารกิจ ความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่อย่างยิ่งต่อสถานศึกษาและชุมชน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและศักยภาพ รวมถึงมีจริยธรรม ในจรรยาบรรณสูง เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมแล้วย่อมได้รับความไว้วางใจ เชื่อมั่น ศรัทธา จนผู้ตามทำงานเต็มความสามารถให้บรรลุวัตถุประสงค์ แต่ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแล้ว ความเชื่อถือ ความศรัทธาก็จะเสื่อมลง เมื่อบุคลากรเสื่อมศรัทธา ก็จะเกิดปัญหาในเรื่องของความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ขาดการทำงานเป็นทีม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ก็ไม่บรรลุผล ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาย่อมส่งผลต่อคุณภาพของครู และนักเรียนอย่างสิ้นเชิง

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 42) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้านความประพฤติและการสื่อสารจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดความศรัทธาจากผู้อื่น โดยมีพฤติกรรม ได้แก่ การแสดงออกถึงความยุติธรรม การแสดงออกถึงความไว้วางใจ การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ การแสดงออกถึงความเคารพ และการแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดี

สุทัต จันทะสินธุ์ (2560, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมกระบวนการและวิธีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการมีจริยธรรมอย่างมีอุดมการณ์โดยได้คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อให้การบริหารจัดการงานได้รับความสำเร็จละ สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ขององค์กรและสอดคล้องกับความต้องการที่ถูกต้องของผู้ตาม อีกทั้งยังสามารถ จูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปที่ประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (2560, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมในทางโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติตนให้เหมาะสม โดยพฤติกรรมของผู้นำประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ เป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์ สามารถทำให้เกิดความยุติธรรม และเป็นธรรมกับทุกคนได้ มีการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมโดยมีภาวะผู้นำทางด้านจริยธรรมตลอดเวลา โดยพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้นำจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดี

ธีรภัทร เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำไปในทางที่ถูกต้อง ยึดหลัก คุณธรรม จริยธรรม ปกครองด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ใช้หลักการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด โดยการแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสม ตามทำนองครองธรรม ประเพณี แบบแผน หรือมาตรฐานของสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีที่ควรเอาเยี่ยงอย่าง ประพฤติปฏิบัติ ตนให้เป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจ เคารพและให้เกียรติในความรู้ความสามารถของข้าราชการครู รวมถึงให้ช่วยเหลือข้าราชการครูประสบความสำเร็จ และการบรรลุเป้าหมายในวิชาชีพด้วยวิธีการทางจริยธรรม

Heiskanen (2009, Online) ได้อธิบายความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ผู้นำที่ปฏิบัติแต่สิ่งดี ๆ จะมีความรับผิดชอบต่อบุคคลและผลประโยชน์ของบุคคล หรือที่คนอื่นมักพูดว่า “ทำแต่สิ่งดี ๆ” เสมอ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความพยายามอย่างหนักสำหรับการได้มาซึ่งผลลัพธ์และสิ่งดี ๆ เพราะว่าเขาทั้งหลายจะมีวิธีการทำงาน หรือกำหนดเส้นทางเดิน เพื่อความสำเร็จที่ชัดเจน ยิ่งไปกว่านั้น ผู้นำที่ดีจะต้องทำแต่สิ่งดี ๆ และเป็น ประโยชน์จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างมนุษย์ที่ดี ทุก ๆ การตัดสินใจในการปฏิบัติของ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความหมายเสมอ

พระมานิต ธรรมทินโน (2563, หน้า 17) ได้อธิบายความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไว้ว่า คุณลักษณะของความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรมอันเหมาะสม จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษา อำนาจให้การบริหารจัดการสถาบันบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ความไว้วางใจ ความเคารพ ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ

ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้วยความเหมาะสม ในด้านความประพฤติและการสื่อสาร อันจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดความศรัทธา การยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อ

ความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของจริยธรรม

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม หรือกฎศีลธรรม เกี่ยวข้องกับการดำเนิน ชีวิตที่ดีสามารถแยกแยะว่าสิ่งนี้ดีหรือไม่ดี สิ่งนี้ผิดหรือถูก

Northouse (2012) ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม (Ethical) ว่ามีรากศัพท์มาจากภาษากรีก คำว่า Ethos หมายถึง ประเพณี ธรรมเนียมปฏิบัติ ความประพฤติ การปฏิบัติ การขึ้นนำ หรือ คุณลักษณะ อุปนิสัย ความมีจริยธรรมให้คุณค่าถึง ความเมตตากรุณาปราณี และความมีศีลธรรมของบุคคลหรือสังคมเป็นสิ่งที่ดีงามและ เหมาะสมในการดำรงชีวิตของบุคคล หลักศีล ธรรมและจริยธรรมเป็นกรอบหรือกฎเกณฑ์ เพื่อการตัดสินใจว่าอะไรคือ ความถูกต้องหรือ ความไม่ถูกต้อง ความดีหรือความชั่ว ในแต่ละสถานการณ์

ชัยนนท์ นิลพัฒน์ (2555) กล่าวโดยสรุปว่า จริยธรรม คือ หลักการที่มนุษย์ในสังคม ยอมรับถูกต้อง ดีงาม เห็นสมควรนำไปปฏิบัติร่วมกัน เพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขในสังคม และเมื่อนำไปใช้กับใช้ชีวิตประจำวัน โดยอย่างยิ่งกับการทำงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่สุดหรือการประกอบอาชีพ เพราะในการทำงานมนุษย์ย่อมต้องมีสังคมซึ่งประกอบด้วยคนหลายคน มีความเชื่อและความคิดเห็นที่ต่างกัน จึงมีความจำเป็นต้องมีสังคมซึ่งประกอบด้วยคนหลายคน มีความเชื่อและความคิดเห็นที่ต่างกัน และมีการวางกรอบให้มนุษย์ประพฤติ ไปในทิศทางเดียวกันเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสงบสุข และบรรลุเป้าหมายในงานนั้น ๆ

หงษา วงศ์จำปา (2560, หน้า 71) ได้กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามที่ถูกต้อง เหมาะสม ทั้งต่อตนเอง วิชาชีพ ผู้รับบริการ และผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และเป็นที่ยอมรับของสังคม ก่อให้เกิดประโยชน์สุขทั้งต่อตนเองและส่วนรวมซึ่งจะแสดงออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรม เช่น ความมีระเบียบวินัย การมีสัมมาคารวะ ความอ่อนน้อมถ่อมตน พุดจาไพเราะ สุภาพเรียบร้อย ชยันหมั่นเพียรในการทำงาน เป็นต้น

สุทัต จันทะสินธุ์ (2560, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของ จริยธรรม คือมาตรฐานในการปฏิบัติตนที่ถูกต้องดีงาม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้เกิดความร่มเย็นเป็นสุข ความรักสามัคคี มั่นคง และปลอดภัยในการดำเนินชีวิต ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

วิภาวดี อินทร์ด่าง (2561, หน้า 26) ได้อธิบายว่า จริยธรรม หมายถึง สิ่งที่มีอยู่แล้ว โดยธรรมชาติในตัวมนุษย์ ซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนา โดยอาศัยวินัย ในการปฏิบัติที่มนุษย์ควร

ทำ ใช้หลักการทำงานอย่าง มีศีลธรรม มีหลักปรัชญา มีวัฒนธรรม หรือจารีตประเพณี ทำตามกฎระเบียบ เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคม

สุนทร คล้ายอ่ำ (2563, หน้า 21) ได้อธิบายว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนในลักษณะที่ดั่งงาม โดยการแสดงออกทางกาย วาจา ใจ เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมร่วมกัน ปราศจากความขัดแย้ง

ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง หลักการที่มนุษย์ในสังคมยอมรับว่าดีงามและเห็นควรยึดถือปฏิบัติ เป็นการประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ดีงาม ทั้งทางกาย วาจา ใจ เพื่อการอยู่รวมอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดความเจริญในสังคม โดยอาศัยแนวปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ โดยผู้นำต้องเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ซูดีมา รักษ์บางแหลม (2559, หน้า 170-171) ได้กล่าวว่า การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) มีมาเป็นระยะเวลาานาน แต่ไม่ศึกษาในประเด็นของการวิจัยเท่าที่ควร ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในยุคต่อมาได้เสนอเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำที่เน้น ธรรมชาติ เน้นเหตุผล ความชัดเจน ไม่มีอคติ และความเป็นอิสระ โดยสนับสนุนทฤษฎีภาวะผู้นำที่ความเป็นสมาชิกภายในกลุ่ม คุณลักษณะทางอารมณ์ การสร้างสำนึกภาวะหน้าที่ จริยธรรม และความประพฤติ นอกจากนี้ Kohlberg (1981) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการพิจารณาความยุติธรรมของสังคม ว่ามีข้อบ่งชี้โดยเฉพาะหลักคุณธรรม ความเสมอภาค และการยอมรับนับถือในเสรีภาพ ซึ่งจากแนวคิดนี้ได้พัฒนาสู่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในบริบทของการจัดการศึกษา ผู้นำทางการศึกษา ต้องรับผิดชอบตามภาวะหน้าที่ โดยผู้นำควรเห็นความสำคัญและใส่ใจในความสุขของโรงเรียนและชุมชน

ทองคุณ หงส์พันธ์ (2542) ได้ให้แนวคิดเป็น 2 แนวคิด คือ

1. การพัฒนาการสติปัญญา (Cognitive development) บุคคลที่มีแนวคิด ทางด้านนี้ได้แก่ เปียเจท์ (Piaget) และโคลเบอร์ก (Kohlberg) หลักสำคัญของแนวคิดนี้ คือ การพัฒนาเจตคติเชิงจริยธรรมตามลำดับ ขึ้นอย่างต่อเนื่องตามลำดับอายุ โดยมีความเชื่อว่าการพัฒนาจริยธรรม มีพื้นฐานจากองค์ประกอบโครงสร้างทางปัญญาและเหตุผล เชิงจริยธรรมการจูงใจเบื้องต้นในการพัฒนาจริยธรรมได้แก่การจูงใจเกี่ยวกับการยอมรับ ความสามารถความนับถือตนเอง หรือความสำนึกในตนเองมากกว่าความต้องการทาง ชีววิทยาหรือความปลดปล่อย ความวิตกกังวลหรือความหวาดกลัวการพัฒนาทาง จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมสากลเพราะการไปมีบทบาทและความขัดแย้งทางสังคมจะเป็น การกำหนดจริยธรรมโดยส่วนรวมนี้

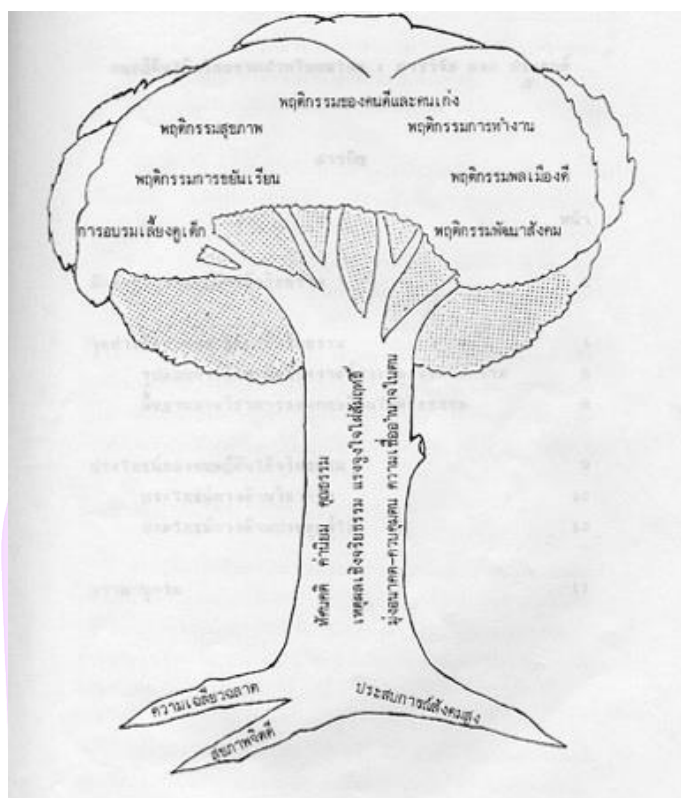
หลักการของการพัฒนาจริยธรรม ได้แก่ โครงสร้างที่เกิดขึ้นโดยผ่านประสบการณ์จากปฏิสัมพันธ์ในสังคมระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น อิทธิพล ต่อการพัฒนาจริยธรรมได้แก่คุณภาพและขอบเขตของความรู้ละสิ่งเร้าจากสังคม มีผลต่อการพัฒนาจริยธรรมของเด็กตลอดเวลา

2. การเรียนรู้ทางสังคม (Social learning) แนวคิดนี้ก็คือกระบวนการทาง สังคม ประพฤติ (socialization) หรือ การขัดเกลาทางสังคมนั่นเองทฤษฎีนี้ถือว่าอิทธิพล ทางสังคมทาให้บุคคลเกิดการยอมรับลักษณะและกฎเกณฑ์ทางสังคมมาเป็นลักษณะและ จริยธรรมของตน แนวคิดการพัฒนาจริยธรรมแนวคิดการพัฒนาจริยธรรมแนวคิดนี้มีนักจิตวิทยาสังคมหลาย ท่าน เช่น บรอนเฟนเบรนเนอร์ (Bronfenbrenner) แบนดูรา (Bandura) สกินเนอร์ (Skinner) โดยมีแนวคิดดังนี้ การพัฒนาจริยธรรมเป็นความเจริญ เชิงพฤติกรรมและอารมณ์ที่เป็นไปตามกฎของจริยธรรมมากกว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างทางปัญญาการจูงใจเบื้องต้นในการพัฒนาจริยธรรมมีรากฐานจาก ความต้องการทางจิตวิทยาคือการแสวงหารางวัลในสังคม และการหลีกเลี่ยงการลงโทษ จากสังคม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2551 อ้างอิงใน สุนทร คล้ายอ่ำ, 2563, หน้า 121-125) เห็นว่าการที่คนเราจะทำความดีหรือไม่มากนักน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับสาเหตุหลัก 2 ประการ คือ

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

ดวงเดือนได้เสนอทฤษฎีที่อธิบายความเกี่ยวข้องระหว่างลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมของบุคคลโดยทฤษฎีนี้เรียกว่า “ต้นไม้อจริยธรรม” ทฤษฎีดังกล่าวได้เสนอจิตลักษณะ 8 ประการที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดี เก่ง และมีสุขของคนไทย โดยถูกนำเสนออยู่ในรูปของต้นไม้อจริยธรรมประกอบข้างล่างนี้



ภาพ 1 แสดงส่วนประกอบของต้นไม้จริยธรรมของอาจารย์ดวงเดือน พันธุ์มาริน

ต้นไม้จริยธรรมนี้ประกอบไปด้วย 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ ส่วนที่เป็นราก ส่วนที่เป็นลำต้น และส่วนที่เป็นดอกและผลของผลไม้ โดยมีรายละเอียดแต่ละส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คือ ราก ประกอบด้วยรากหลัก 3 ราก ซึ่งแทนจิตลักษณะพื้นฐานสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) สุขภาพจิต หมายถึง ความวิตกกังวล ไม่สบายใจ ในเหตุการณ์ของบุคคล 2) สติปัญญา หรือความเฉลียวฉลาด หมายถึง การคิดแบบรูปธรรมหลายด้าน และการคิดแบบนามธรรม ซึ่งมีทฤษฎีพัฒนาการทางการรู้คิดของ Piaget (1963) เป็นพื้นฐาน และ 3) ประสบการณ์ทางสังคม หมายถึง การรู้จักมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเมตตาอาทร และสามารถคาดคะเนความรู้สึกของบุคคลอื่น ซึ่งจิตลักษณะทั้ง 3 ประการนี้ จะเป็นจิตลักษณะพื้นฐานของจิตลักษณะ 5 ตัวบนลำต้น และเป็นจิตลักษณะพื้นฐานของพฤติกรรมของบุคคลในส่วนที่เป็นดอกและผลด้วย สรุปคือบุคคลนั้นจะต้องมีจิตลักษณะทั้ง 3 ประการนี้ ในปริมาณสูงและเหมาะสม จึงจะทำให้จิตลักษณะอีก 5 ตัวบนลำต้นพัฒนาได้อย่างดี

ส่วนที่ 2 คือ ลำต้น เป็นผลจากจิตลักษณะพื้นฐานที่ราก 3 ประการ ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ 1) ทศนคติ ค่านิยม คุณธรรม และทัศนคติ หมายถึง พอใจหรือ

ไม่พอใจโดยแสดงพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับทัศนคติในทฤษฎีของ Ajzen and Fishbein (1980) และการเห็นโทษและประโยชน์ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ส่วน คุณธรรม หมายถึงสิ่งที่ตั้งงามเป็นส่วนใหญ่ มักเกี่ยวข้องกับหลักทางศาสนา เช่น ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ความกตัญญู และค่านิยม คือ สิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าสำคัญ เช่น ค่านิยมในการใช้สินค้าไทย ค่านิยมในด้านการรักษาสุขภาพค่านิยมที่จะศึกษาต่อในระดับสูง เป็นต้น 2) เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การกระทำที่มีเจตนาทำเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัวหรือพวกพ้อง ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางเหตุผลเชิงจริยธรรมของ Kohlberg 3) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต มองเห็นผลดีผลเสียของการกระทำได้ 4) ความเชื่อในอำนาจของตน หมายถึง ความเชื่อว่าสิ่งที่ตนกำลังเผชิญอยู่ เกิดจากการผลของกระทำของตน ไม่ใช่เกิดจากความบังเอิญ โชคชะตา หรือ การได้รับความเชื่อเหลือจากผู้อื่น ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎี Locus of Control ของ Rotter (1966) 5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความพยายาม มานะฝ่าฟันอุปสรรคในการหน้าที่โดยไม่ย่อท้อ ซึ่งมีพื้นฐานจากทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1961) จิตลักษณะทั้ง 5 ประการดังกล่าวนี้ เป็นสาเหตุของพฤติกรรมที่น่าเป็นแบบอย่างที่ดีเปรียบเสมือนดอกและผลของต้นไม้ จึงควรใช้จิตลักษณะทั้ง 5 ประการ บนลำดับร่วมกับจิตลักษณะพื้นฐานที่ราก 3 ประการ ในการอธิบาย การคาดคะเน เหตุการณ์อนาคต และพัฒนาพฤติกรรมของบุคคล

ส่วนที่ 3 คือ ส่วนของดอกและผล เป็นส่วนพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง ซึ่งแสดงพฤติกรรมของคนดี คือ การทำความดี ละเว้นความชั่ว โดยมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแบ่งเป็น 2 ส่วนด้วยกัน คือ 1) พฤติกรรมของคนดี ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่ 1) พฤติกรรมการไม่ทำร้ายตนเอง หรือ ไม่เบียดเบียนตนเอง เช่น พฤติกรรมการไม่ยุ่งเกี่ยวกับสุรา ยาเสพติดและการพนัน โดยออกกำลังกายดูแลสุขภาพของตนเอง เป็นต้น 2) พฤติกรรมการไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน หรือไม่เบียดเบียนผู้อื่น เช่น พฤติกรรม การให้เกียรติผู้อื่น เป็นสุภาพบุรุษ ไม่ก้าวร้าว การมีมารยาท ซื่อสัตย์ สุจริต เป็นต้น 2) พฤติกรรมของคนดีและเก่ง ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่ 1) พฤติกรรมของคนมีความรับผิดชอบ เช่น พฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ เคารพกฎหมาย อยู่ในวินัย พฤติกรรม การเรียนการทำงาน เป็นต้น และ 2) พฤติกรรมการพัฒนา เช่น พฤติกรรมในการพัฒนาตนเอง เช่น พฤติกรรมใฝ่รู้ พฤติกรรมแสวงหาค้นคว้า เป็นต้น พฤติกรรมในการช่วยพัฒนาผู้อื่น เช่น พฤติกรรมสนับสนุนให้ผู้อื่นใช้ชีวิตอย่างปลอดภัย โดยเป็นกัลยาณมิตรที่ดีที่การเรียน การทำงาน เป็นต้น และพฤติกรรมพัฒนาสังคม เช่น พฤติกรรมจิตอาสาทำความดี เป็นต้น

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

Brown, Treviño and Harrison (2005) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือเป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรมซึ่งผู้จัดการเชิงคุณธรรมจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีจริยธรรมและไร้จริยธรรม โดยพฤติกรรมกรรมการประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรมและคุณลักษณะในตัวผู้นำนั้นจะต้องแสดงออกถึง 1) ความน่าไว้วางใจ 2) มีความยุติธรรม 3) มีความน่าเคารพ 4) ยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ 5) การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงาน 6) ความเป็นพลเมืองดี

Northouse (2012, pp. 387–394) ได้นำเสนอหลักของแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าเป็นประเด็นที่ทันสมัยและมีความต้องการภาวะผู้นำที่มีศีลธรรมสูงมาก ในปัจจุบันโดยภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นและเขาได้นำเสนอหลักการ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ประการ อันเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความเคารพ (Respect) 2) การบริการ (Service) 3) ความยุติธรรม (Justice) 4) ความซื่อสัตย์ (Honest) และ 5) ชุมชน (Community)

ปัทมา แคนยุกต์ (2554, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1)การให้ความเคารพผู้อื่น 2) การบริการผู้อื่น 3) การแสดงถึงความยุติธรรม 4) ความซื่อสัตย์ และ 5) การทำงานเป็นทีม

Lash way (2006 อ้างอิงใน สุชาลินี แม้นญาติ, 2554) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความจงรักภักดี 3) ความกล้าหาญ 4) ความมีสัมมาคาราวะ 5) ความยุติธรรม และ 6) ความสุภาพ

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 9) กล่าวถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกด้านความประพฤติ การกระทำและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง พฤติกรรมดังกล่าว ประกอบไปด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเคารพ 4) ความเป็นพลเมืองดี และ 5) ความยุติธรรม

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2545, หน้า 14) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะพฤติกรรมความสามารถและกระบวนการที่ปฏิสัมพันธ์ หรือวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลกลุ่มคนสามารถสร้าง 1) แรงบันดาลใจ 2) ความเคารพ 3) ยอมรับ 4) ความพยายาม และ 5) การอุทิศตัว ให้ความสามารถอย่างดีที่สุดเพื่อให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย

Josephson (1992 อ้างอิงใน ชุติมา รักรักษ์บางแหลม, 2559) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้มีจริยธรรม คือ 1) ความน่าเชื่อถือ (Trustworthiness) 2) ความเคารพผู้อื่น (Respect)

- 3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 4) ความยุติธรรม (Fairness) 5) ความเที่ยงธรรม (Justice) 6) ความเอื้ออาทร (Caring) และ 7) คนดีในสังคม (Civic Virtue and Citizenship)

คำพร กองเตย (2560, หน้า 31) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือ การแสดงออกด้วยความประพฤติ การกระทำและการสื่อสารที่ดิงาม เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดการยอมรับและศรัทธาโดยคำนึงถึงผลสำเร็จ ในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ นำวิธีใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลองและได้รับ การพัฒนามาเป็นลำดับแล้ว เริ่มจากคิดค้น พัฒนามีการทดลองปฏิบัติก่อนและถ้าจะนำไปปฏิบัติจริงมีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิม ที่เคยปฏิบัติมาประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความยุติธรรม 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 5) การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์

ชนิษฐ์นิษา ทองสุข (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความจงรักภักดีมี 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 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กล่าวถึงตัวแปรรายด้านประกอบไปด้วย 1) ด้านความไว้วางใจ 2) ด้านความยุติธรรม 3) ด้านการเอาใจใส่ 4) ด้านความซื่อสัตย์

ธีรภัทร เพชรศรีจันทร์ (2562) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู เมื่อเรียงตามลำดับจากมาก ไปหาน้อย พบว่า ด้านความเคารพนับถือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วม และ ความไว้วางใจ ตามลำดับ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พระมานิต ทุมทินุโน (2563) ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
จังหวัดนครพนม และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้องค์ประกอบ
4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และความเคารพ

รณชัย ปิณใจ (2564) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
เขต 3 ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับระดับมาก
ทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความน่าเคารพ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ
ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ และด้านความยุติธรรม ตามลำดับ

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่ได้กล่าวมาข้างต้น เพื่อสังเคราะห์กำหนด
องค์ประกอบย่อย ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากทัศนะและจากผลการศึกษาของนักวิชาการ
ดังกล่าว 13 แหล่ง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สำหรับผู้บริหารนั้นเป็นผู้นำที่พึงปฏิบัติ
ดังแสดงในตาราง 2



ตาราง 2 แสดงตารางสังเคราะห์ตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

	Josephson (1992)	Brown (2007)	Ponnu and Tennekoon (2009, Online)	Northouse (2012)	Lashway (2006, Online)	การวิจัยเชิงคุณภาพ (2550)	คำพร กอสงสัย (2560)	ชุมชนศึกษา ของสง (2560)	วิญญูศิริ สมิธ (2560)	ธีรภัทร พชรศรีสุนทร (2562)	สุชาลัมภ์ แหมงญาตี (2563)	พจนานันท์ สมนามใหม่ (2563)	วิชัย ปิณฑ (2564)	รวม (จำนวน)	%	สรุป (ร้อยละ)
1. ความรับผิดชอบ	✓		✓				✓	✓			✓	✓	✓	8	62	
2. ความซื่อสัตย์				✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	8	62	
3. ความมีเหตุผล					✓	✓	✓	✓						1	8	
4. ความกตัญญู					✓	✓	✓	✓						1	8	
5. การรักษาระเบียบวินัย					✓	✓	✓	✓						1	8	
6. ความเสียสละอุทิศตน					✓	✓	✓	✓						1	8	
7. ความสามัคคีมีสวดนรวม					✓	✓	✓	✓	✓					2	15	
8. การประหยัด					✓	✓	✓	✓						1	8	
9. ความยุติธรรม	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	11	85	
10. ความยุติสุภาพ		✓							✓		✓			1	8	
11. ความไว้วางใจ		✓							✓		✓			8	62	
12. ความน่าเคารพ		✓											✓	6	46	
13. ยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ	✓	✓	✓	✓						✓				1	8	
14. การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงาน	✓	✓	✓	✓						✓				1	8	

แหล่งอ้างอิง

องค์ประกอบ

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จำนวน 30 ตัวแปร จากแนวคิดของนักการศึกษา 13 คน ผู้วิจัยได้เลือกด้านที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 23 ขึ้นไปได้ ด้านของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านความน่าเคารพ 6) ด้านความเป็นพลเมืองดี โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการในแต่ละด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านความยุติธรรม

กรีนเบิร์ก Greenberg (1990 อ้างอิงใน เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ, 2560, หน้า 71) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า ยุติธรรม คือ ความยุติธรรมขององค์กรที่องค์กรได้จัดสรรให้แก่พนักงาน และรวมไปถึงความยุติธรรมของการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทน

หนูไกร มาเชต (2559, หน้า 12) ได้ให้ความหมายคำว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจ โดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

จารุณี แก้วเขียน (2557, หน้า 102) ได้ให้ความหมายคำว่า ความยุติธรรม หมายถึง ผู้นำที่ดีต้องอาศัยหลักความถูกต้อง หลักเหตุผลที่ปฏิบัติงานโดยปราศจากอคติ ปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 55) ได้ให้ความหมายคำว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน เป็นผู้ไม่มีเหตุผลลอคจนไม่เอารัดเอาเปรียบ มีความให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

ดารุวรรณ ถวิลการ (2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมายคำว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการจัดสรรทรัพยากรด้วยความเป็นธรรม การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกัน และมีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง โดยยึดมั่นหลักการเป็นที่ตั้ง และคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ

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

จากการศึกษาความหมายของ ความยุติธรรม จากนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความยุติธรรม คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการ ตัดสินใจ โดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นธรรมโดยใช้หลักเหตุผล ปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคพวก ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียม ยืนหยัดในสิ่งที่ ถูกต้อง ยึดมั่นหลักการเป็นที่ตั้ง และคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ

2. ด้านความซื่อสัตย์

ไกรสร รักสวน (2559, หน้า 57) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การที่ ผู้บริหาร แสดงออกถึงการประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเอง และผู้อื่นต่อหน้าที่การงานต่อ คำมั่นสัญญา แบบแผนระเบียบกฎเกณฑ์ และความถูกต้องดีงามทั้งหลาย พฤติกรรม ความซื่อสัตย์ ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อสายตาของผู้อื่นและบุคคล รอบข้างมีสักจะ พูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล พูดคำไหนเป็นคำนั้น เป็นที่เคารพรัก นับถือว่าเป็นคนมีเกียรติ ความซื่อสัตย์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและเป็นที่ต้องการ ในทุกองค์การ ความซื่อสัตย์ นอกจากจะหมายถึง การรักษาความลับผลประโยชน์และ ทรัพย์สินต่าง ๆ ความซื่อสัตย์ยังหมายรวมถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือน จากความเป็นจริง

ชนิษฐนิชา ทองสุข (2560, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรม ที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริงประพฤติ ปฏิบัติอย่าง ตรงไปตรงมา

Josephson (2009, Online) กล่าวว่าความซื่อสัตย์ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสาร และความประพฤติ 1) การเปิดเผยความจริง คือ การนำเสนอข้อเท็จจริงที่ดีที่สุดที่มี 2) ความจริงใจความจริงใจ คือความไม่เสแสร้ง การอยู่โดยปราศจากการคดโกงหรือการตีสอง หน้า 3) ความตรงไปตรงมาความซื่อสัตย์อาจแสดงออกอย่างตรงไป ตรงมาอย่างเปิดเผย และไม่อ้อมค้อม และความจริงใจที่จะให้ข้อมูลกับบุคคลอื่นที่จำเป็นต้องเรียนรู้ 4) ความซื่อสัตย์ ในความประพฤติ คือ การปฏิบัติตามกฎ กฎหมาย ระเบียบ ปราศจากการขโมย การคดโกง การต้มตุ๋น การกลบเกลื่อนคำพูดและการใช้กลอุบาย อื่น ๆ

หงษา วงศ์จำปา (2560, หน้า 129) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้นำต้องแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนว่าเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส พร้อมเปิดเผยข้อมูล แสดงความจริงใจโดยนำเสนอข่าวสารที่เป็นข้อเท็จจริง รู้ว่าสิ่งใด เหมาะสม สิ่งใดไม่เหมาะสมที่ควรเปิดเผยในสถานการณ์นั้น

จากการศึกษาความหมายของ ความซื่อสัตย์ จากนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมาและตรงต่อความเป็นจริง เปิดเผยและโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อผู้อื่น เป็นแบบอย่างต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตรงต่อเวลา ยอมรับเมื่อกระทำผิด ทำตามสัญญาหรือข้อตกลง กฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลง โดยปราศจากการขโมย การคดโกง การกลบเกลื่อนคำพูดและการใช้กลอุบาย องค์ประกอบนี้มีความสำคัญอย่างมากในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่สถานศึกษา

3. ด้านความรับผิดชอบ

ยุพา อานันท์สิทธิ์ (2515) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกรับผิดชอบด้วยบุคลิกของบุคคล เมื่อปะทะสัมพันธ์กับสถานการณ์จะแสดงออกทางพฤติกรรมรวม ๆ อย่างแข็งขัน บากบั่นไม่ท้อถอย ต่อสู้กับอุปสรรค มีความปรารถนาจะทำให้ดีกว่าเดิม ควบคุมตัวเองได้ มีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรีของตนเอง

แสง จันทรงาม (2550, 10) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ มีความละเอียด ยอมรับผลในการปฏิบัติหน้าที่ และยังคงปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

Josephson (2009, Online) กล่าวถึง ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบในการเลือกต่อการดำรงชีวิต โดยการปฏิบัติตามหลักทางจริยธรรมในการดำเนินชีวิต อย่างมีเป้าหมาย คนที่มีจริยธรรม ในเรื่องความรับผิดชอบจะเข้าใจได้ว่า สิ่งที่สามารถรับผิดชอบได้ โดยจะผู้นั้นจะสร้างความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และควบคุมตนเองได้

ดารุวรรณ ถวิลการ (2561, หน้า 10) ความรับผิดชอบ หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ที่มุ่งสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน โดยพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ ตลอดจนพร้อมรับผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจและการบริหารจัดการ ทั้งทางที่ดีและไม่ดี เชื้อมั่นสัญญาได้ และไม่ปิดความผิดให้พ้นจากตน และแสดงออกให้เห็นว่าได้ยอมรับหน้าที่หนึ่ง มีความรับผิดชอบมีโดยชอบช่ายหน้าที่ตนเองชัดเจน เมื่อมีผู้ตกลงช่วยเหลือ โดยรับปากยินยอมแล้ว ถือเป็นกาให้คำมั่นสัญญาเมื่อถึงคราวปฏิบัติ ผลที่ได้จะเป็นอย่างไร จะต้องร่วมกันรับผิดชอบ

จากการศึกษาความหมายของ ความรับผิดชอบ จากนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความรับผิดชอบ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในด้านการปฏิบัติที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร บากบั่นไม่ท้อถอย พร้อมที่จะตรวจสอบได้ และมีการควบคุมตนเอง มีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรี พร้อมจะพัฒนางานไม่ว่าผลจะเป็นอย่างไรก็พร้อมรับผิดชอบและรับชอบในงานนั้น ๆ โดยไม่ปิดความผิดให้พ้นจากตน ผู้ใต้บังคับบัญชา

มีความไว้วางใจ เชื่อถือในคำมั่นสัญญา พร้อมพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ อาศัยกันโดยการให้เกียรติ และเคารพกัน

4. ด้านความไว้วางใจ

สุธาสิณี แม้นญาติ (2554, หน้า 81) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่าผู้นำนั้นมีความมั่นคง เหมาะกับการเป็นผู้นำและมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง ประกอบด้วย 1) มีความมีความมั่นคง ซื่อตรง และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2) มีทักษะทั้งในการทำงานและมีมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ มีความสามารถ มีประสบการณ์ มีความชำนาญ มีมนุษยสัมพันธ์ และคุณสมบัติที่เหมาะสมเพียงพอในการทำงาน 3) มีความสามารถในคาดคะเนเหตุการณ์ และมีทักษะในการแก้ไขปัญหาเหตุการณ์ได้ดีและเหมาะสม 4) มีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้องช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งกายและใจ 5) ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 54) ได้ให้ความหมาย ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการประพฤติดี มีบุคลิกลักษณะที่แสดงออกถึงความจริงใจ มีความน่าเชื่อถือ มีมนุษยสัมพันธ์ ตระหนักถึงความรู้สึกผู้อื่น มีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ดี ตามหลักความยุติธรรมจนนำไปสู่การได้รับการยอมรับและเกิดความไว้วางใจ

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

วิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561, หน้า 8-9) ได้ให้ความหมายคำว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึงพาอาศัยกัน มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน ผู้ประพฤติปฏิบัติคำนึงถึงค่านิยมความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์ รักษาสัญญา และมีความจงรักภักดี ปกป้องต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

จากการศึกษาความหมายของ ความไว้วางใจ จากนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความไว้วางใจ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่าผู้นำนั้นมีความมั่นคง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง มีความเมตตาต่อผู้อื่นและมีความสามารถในการพึ่งพาอาศัยได้ จริ่งใจที่จะช่วยเหลือ ปกป้อง และให้โอกาส ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าอกเข้าใจต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น

5. ด้านความน่าเคารพ

Josephson (2009 อ้างอิงใน ดารุวรรณ ฤวิลาการ, 2561, หน้า 9) ได้กล่าวถึงความน่าเคารพ (Respect) ไว้ว่า คนไม่ใช่สิ่งของและทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความมีเกียรติ เราต้องทำต่อบุคคลอื่น ๆ เหมือนกับที่เราอยากให้คนอื่นทำให้แก่เรา การเป็นตัวอย่างที่ดี ความสุภาพเป็นเสาหลักของการเคารพอย่างดี ความเคารพจะทำให้เกิดการยับยั้งซึ่งความรุนแรง การลบหลู่ การยกย่ำและการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว

สุเทพ ปาลสาร (2555 อ้างอิงใน ดารุวรรณ ฤวิลาการ 2561, หน้า 9) ได้สรุปไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความเคารพมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสุภาพ ความมีเกียรติ คักดีศรี และการยอมรับผู้อื่น

วิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความน่าเคารพ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ประกอบด้วย การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ น่าเคารพ และมีความเกรงใจ มีความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม และยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคมขั้นพื้นฐานที่การรักษาเกียรติยศและคักดีศรีของตนเอง ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่นและคำนึงถึงผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิต่าง ๆ การตัดสินใจ ไม่ปิดเปิดหรือปิดบังข้อมูลที่ฟังจะต้องรู้หรือต้องทำ การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียงยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น โดยไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่อุปนิสัยและการแสดงออกที่ปรากฏจากภายนอกเท่านั้น

จากการศึกษาความหมายของ ความน่าเคารพ จากนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความน่าเคารพ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกในด้านการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ มีความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้มีความอ่อนโยน ใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตา กรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียงยอมรับในเรื่องของความรู้ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่นมีการพึ่งพา

6. ด้านความเป็นพลเมืองดี

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559) ได้ประกาศยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง พ.ศ. 2553–2561 ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์คือ 1) ด้านการศึกษาเพื่อความเป็นพลเมืองสำหรับเด็กและเยาวชน 2) ด้านการศึกษาเพื่อความเป็นพลเมืองสำหรับผู้ใหญ่ ครอบครัวและชุมชน 3) ด้านการสร้างพลเมืองในวงกว้างและการสร้างความตระหนักในสังคมโดยใช้สื่อมวลชน และ 4) ด้านการเชื่อมประสานเครือข่ายภาครัฐและเอกชน

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2561, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความเป็นพลเมืองดี หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติและการปฏิบัติตนในทางที่ดีงาม มีความเคารพผู้อื่น รับผิดชอบต่อตนเองและต่อสังคม ตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย เพื่อการดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

อัจฉรา อยุทศิริกุล (2561, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความเป็นพลเมืองดี หมายถึง การเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะกับ ภาครัฐ และชุมชน ด้วยความสมัครใจ โดยไม่คาดหวังถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าร่วมในกิจกรรมดังกล่าว ถือได้ว่าการมีส่วนร่วมของพลเมืองนั้นเป็นสิทธิอันชอบธรรมในฐานะของการเป็นพลเมืองในชุมชนทางการเมืองหนึ่งหรือรัฐหนึ่ง ซึ่งถ้าอยู่ร่วมกันด้วยความเป็นธรรม ก็จะเกิดความสุขในสังคม

พิชญ์ พงษ์สวัสดิ์ (2562) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความเป็นพลเมืองดี หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและผู้ถูกปกครอง และพันธสัญญาบางประการที่มีระหว่างกัน

จากการศึกษาความหมายของ ความเป็นพลเมืองดี จากนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความเป็นพลเมืองดี คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในด้านการประพฤติปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ทั้งกิจที่ควรทำ และกิจที่ต้องทำ ใช้ความสามารถในด้านที่ตนมีอยู่เพื่อกระทำความดี มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ลดความเห็นแก่ตัว มีความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกที่ควร เสียสละเพื่อส่วนรวม มีส่วนร่วมในกิจการของส่วนรวม ชุมชน องค์กร และเปิดโอกาสให้ประชาชน และผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ตัดสินใจร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบต่อสิทธิอันชอบธรรมกับโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

หนูไกร มาเชค (2559) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความยุติธรรม ความ ความรับผิดชอบ ความไว้วางใจ ความเคารพ และความเป็นพลเมืองดี ก่อนการฝึกอบรม ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยผลก่อนและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มทดลอง พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมด้านความรู้ ความเข้าใจเจตคติ และพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยรวมหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยรวมก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หงษา วงศ์จำปา (2560) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่สำคัญ 5 ประการ คือ ความซื่อสัตย์ การเป็นผู้ให้บริการ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และความผูกพันต่อองค์กร รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบคือ ปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ชนิษฐ์นิชา ทองสุข (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความจงรักภักดีมี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ความยุติธรรมมี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร มี 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 ความซื่อสัตย์ มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 ความน่าเชื่อถือมี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 การสะท้อนความคิดมี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 7 ความรับผิดชอบ มี 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 8 วิสัยทัศน์มี 7 ตัวบ่งชี้ 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความไว้วางใจด้านความยุติธรรม ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำพร กองเตย (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความเคารพ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความซื่อสัตย์ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมี 5 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความไว้วางใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1.1) ความซื่อตรง 1.2) ความจงรักภักดีและ 1.3) การให้เกียรติและเคารพตนเอง 2) ความยุติธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 2.1) การตัดสินอย่างมีกระบวนการ 2.2) การตัดสินด้วยความเป็นกลาง และ 2.3) การตัดสินด้วยความถูกต้อง 3) ความเคารพมี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 3.1) ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี 3.2) ความสุภาพ และ 3.3) การยอมรับผู้อื่น 4) ความรับผิดชอบมี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 4.1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 4.2) การควบคุมตนเอง และ 4.3) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ 5) ความซื่อสัตย์มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 5.1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง 5.2) ความโปร่งใสในการทำงาน 5.3) ความจริงใจกับผู้อื่นและ 5.4) การไม่เป็นคนคดโกงหลอกหลวง

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 15 องค์ประกอบ มิติด้านการบริหารความสัมพันธ์อย่างมีจริยธรรม (Ethical Relations Management = ERM) มี 14 องค์ประกอบ มิติด้านบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจริยธรรม (Ethical Change Management = ECM) มี 12 องค์ประกอบ

วิภาวดี อินทร์ดวง (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ความน่าเคารพ ความเป็นพลเมืองดี ความยุติธรรมความน่าไว้วางใจ และความรับผิดชอบ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู พบว่า ครูที่มีเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษา ควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีบริหารงานด้วยความยุติธรรม น่าเคารพ มีความรับผิดชอบ และยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

ธีรภัทร เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี โดยแบ่งการศึกษาเป็น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ความเคารพนับถือ การมีส่วนร่วม หลักธรรมภิบาล และความไว้วางใจ ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มากที่สุด

ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่ องค์การของข้าราชการครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่ ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี เรียงตามลำดับ อิทธิพลจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ 1) ความเคารพนับถือ 2) การมีส่วนร่วม และ 3) ความไว้วางใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐใน จังหวัดอุทัยธานี อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม ซึ่งได้แก่ การมีส่วนร่วม ความเคารพนับถือ และความไว้วางใจ สามารถทำนาย ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียน ประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ได้ร้อยละ 46.50

พระมานิต ทุมมทินโน (2563) ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาและตรวจสอบประสิทธิภาพของ หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักสูตร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) จุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร 2) เนื้อหาของหลักสูตร 3) กิจกรรม การเรียนรู้ และ 4) การวัดผลและ ประเมินผล

Resick, Hanges and Dickson (2006, pp. 345–359) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การตรวจสอบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และนิยามคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยใช้แบบวัดที่มี รายละเอียดเกี่ยวกับ พฤติกรรมจำนวน 100 คุณลักษณะ มีผู้ตอบจาก 31 ประเทศ พบว่า สามารถแบ่งคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบของ ความซื่อสัตย์ ประกอบไปด้วย ความวางใจได้ จริงใจ ยุติธรรม และสุจริต องค์ประกอบ ความเห็นแก่ผู้อื่น ประกอบไปด้วย ความกรุณาเอื้อเฟื้อ เมตตา และพอประมาณ องค์ประกอบ ความตั้งใจเพื่อส่วนรวม ประกอบด้วย การเจรจา การสร้างความเชื่อมั่น การนิเทศกลุ่ม และ ผู้สร้างแรงจูงใจ องค์ประกอบการสนับสนุนและ เสริมพลังอำนาจ ประกอบไปด้วยความ ช่วยเหลือและผู้ยกระดับทางศีลธรรม

Murry (1996 อ้างอิงใน คำพร กองเตย, 2560, หน้า 109) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์หลักคุณธรรมของผู้นำ ที่นำไปประพฤติปฏิบัติในโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ของ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน ของผู้บริหารในโรงเรียนที่มีคุณภาพ ได้แก่ การดูแลห่วงใย ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ ส่วนการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารจะส่งผลสะท้อนออกมา คือ ความจริงใจความซื่อสัตย์

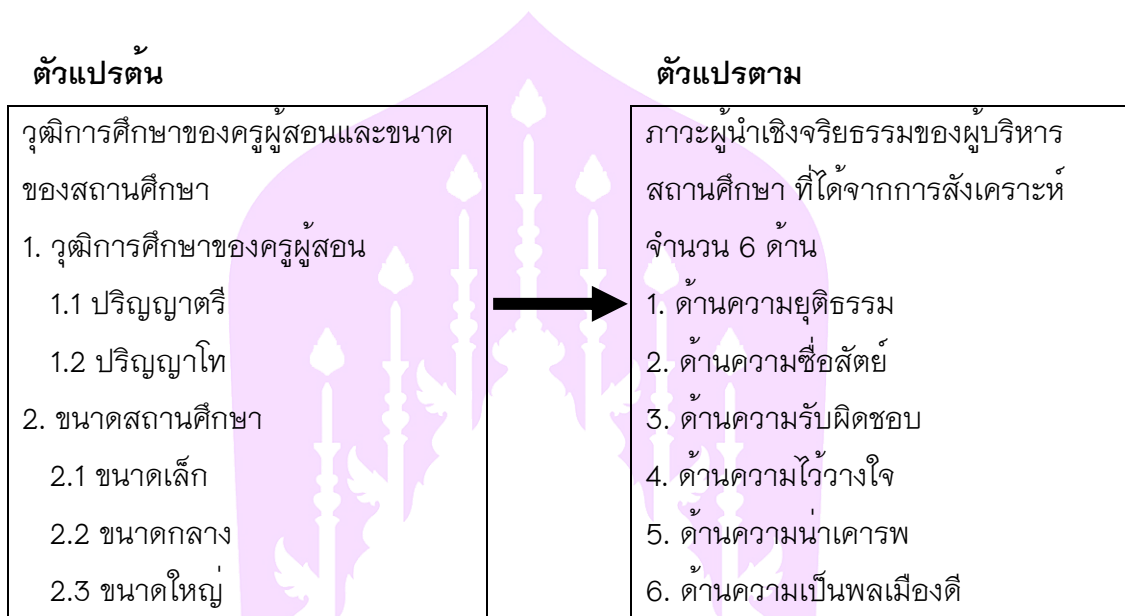
ความยุติธรรม และความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรม ความเห็น และมติที่ประชุมอันจะเป็นตัวช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสร้าง คุณธรรมให้กับผู้บริหารในโรงเรียน

Larsen, Mixon and Irons (2010 อ้างอิงใน เพ็ญศิริ สมเรือน, 2560, หน้า 183-184) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ของหลักสูตรการฝึกอบรมจริยธรรมในโครงการเตรียมผู้บริหาร สถานศึกษากับโรงเรียนจริยธรรมซึ่งมีนโยบายการฝึกอบรมและโครงการทางภาวะผู้นำ งานวิจัย นี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจถึงความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีผู้บริหารจัดให้มีหลักสูตรวิชา จริยธรรมกับโรงเรียนที่ไม่มีหลักสูตรรายวิชาจริยธรรม ผลการวิจัยพบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติว่าโรงเรียนที่มีหลักสูตรรายวิชาจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับนโยบาย โรงเรียนและแนวปฏิบัติของโรงเรียน และโรงเรียนที่มีหลักสูตรวิชาจริยธรรมผู้บริหารของ โรงเรียนก็จะมีทัศนคติและภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมในเรื่องของนโยบายและการปฏิบัติสูงกว่าอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ

Davis (2013 อ้างอิงใน วิภาวดี อินทร์ดวง, 2561, หน้า 55) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษา เชิงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติของการเป็นผู้นำทางศีลธรรม ในการบริหารการศึกษาของโรงเรียน โดยการตรวจสอบความเข้าใจและความรู้สึกของการเป็น ผู้นำคุณธรรมด้วยวิธีการแบบใหม่ ผ่านการสำรวจภาคสนามงานวัฒนธรรมของโรงเรียน ศึกษาแรงบันดาลใจในช่วงหนึ่งปีการศึกษา ตามหลักวัฒนธรรมของวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับ หลักของโรงเรียนตามมุมมองที่เปรียบเทียบกับ การรับรู้ของสมาชิกที่เลือกโดยมูลนิธิครู ผู้ปกครองและนักเรียน การศึกษาเน้นการวัดพฤติกรรมด้านคุณธรรมของศาสนาที่สอดคล้อง กับสภาพปัจจุบันของสังคม โดยกล่าวว่าคำสอนจริยธรรมเป็นเรื่องของความศรัทธาและโอกาส ซึ่งเป็นพฤติกรรมโดยสงบ วิทยานิพนธ์นี้ พบว่า 1) ผู้นำที่แท้จริงคือความเป็นผู้นำทางศีลธรรม 2) ผู้นำใช้ความเป็นผู้นำกำหนดแนวทางการจัดการที่มีเพื่อความสำเร็จภารกิจ ความท้าทาย โดยใช้ศีลธรรมเชื่อมโยงในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เชื่อถือนิ่งทึ่มงาย อีกทั้ง สร้างแรงบันดาลใจจากความกระตือรือร้นความมุ่งมั่น และความเสียสละแก่องค์กร ผลกระทบ จากความไม่สอดคล้องกับจิตวิญญาณจริยธรรมของผู้ศรัทธาจะมีผลต่อการทำงานเป็นทีม และความศรัทธาทำให้เกิดแรงบันดาลใจจากวิธีการตัดสินใจและการแก้ไขความขัดแย้งโดยการ ให้คำปรึกษาแบบใหม่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังรายละเอียดในภาพ 2



ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 1,600 คน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ในตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, หน้า 606-607 อ้างอิงใน ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2552, หน้า 51) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นและเทียบสัดส่วนตามขนาด (stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน จำแนกได้ ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ครูผู้สอน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	365	71
ขนาดกลาง	925	179
ขนาดใหญ่	310	60
รวม	1,600	310

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 34 ข้อ จำแนกเป็น 6 ด้าน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121) ได้แก่

1. ด้านความยุติธรรม จำนวน 6 ข้อ
2. ด้านความซื่อสัตย์ จำนวน 6 ข้อ
3. ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 6 ข้อ
4. ด้านความไว้วางใจ จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านความน่าเคารพ จำนวน 6 ข้อ
6. ด้านความเป็นพลเมืองดี จำนวน 5 ข้อ

ผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert) โดยการกำหนดเกณฑ์การประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 40) ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อยที่สุด
 สำหรับการแปลความหมายของค่าที่วัดได้ผู้วิจัย ได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการให้
 ความหมาย โดยการเฉลี่ยรายช่วงและรายชื่อ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับมาก

2.51-3.00 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการสร้างตามลำดับ
 ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อเป็น
 แนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2. นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับ
 จุดประสงค์ของการศึกษา เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษา แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา
 ตรวจสอบ เพื่อขอคำแนะนำ แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
 ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)
 ความเหมาะสมด้านรูปแบบ และความถูกต้องของภาษา มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความ
 สอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของข้อคำถาม จากนั้นปรับปรุงแก้ไข
 ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ มีเกณฑ์ประเมินดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความเหมาะสมด้านรูปแบบ และความถูกต้องของภาษา ประกอบด้วย

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

4.2 ดร. สุทัศน์ จันทะสินธุ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไคร้

4.3 นายสุวิทย์ บั้งเงิน ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 (กลุ่มงานนิเทศ ติดตาม การประเมินผลทางการศึกษา)

5. นำผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา มีดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของข้อคำถาม เท่ากับ 0.67–1.00 จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จำนวน 30 คน แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.968

7. นำแบบเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

1. ขอความร่วมมือจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อจัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา เสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เพื่อชี้แจงจุดประสงค์ในการศึกษาค้นคว้า เพื่อขอความอนุเคราะห์ และส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3. ส่งมอบแบบสอบถาม จำนวน 310 ฉบับ เพื่อเก็บข้อมูล ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน และครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืน ได้แบบสอบถามคืน จำนวน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อบันทึกผลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

5. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 40)

4.50–5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับมากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับมาก

2.50–3.49 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับน้อย

1.00–1.49 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกความคิดเห็นตามวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่า (t-test Independent Sample) และวิเคราะห์เปรียบเทียบ ตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้ค่าสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าเฉลี่ย ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเลือกเฉพาะวิธีที่สอดคล้องกับ ความมุ่งหมายของการวิจัย มีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

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

ΣR 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 α 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. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่าทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (t-test for Independent Samples) (สมเกียรติ รุ่งนิรัติศัย, 2554, หน้า 33) โดยมีสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร } t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

t = การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

\bar{x}_1, \bar{x}_2 = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2

s_1^2, s_2^2 = ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1, n_2 = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2. การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) (สมเกียรติ รุ่งนิรัติศัย, 2554, หน้า 32) โดยมีสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร } F = \frac{Ms_b}{Ms_w}$$

F = อัตราส่วนของความแปรปรวน (Variance Ratio)

Ms_b = ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

Ms_w = ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน ให้เข้าใจตามที่ประเด็นการศึกษา จึงแบ่งผลการศึกษาเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน

ตาราง 4 แสดงข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	260	83.90
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	50	16.10
รวม	310	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผลการศึกษาสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือ เทียบเท่ามากกว่าวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ปริญญาโท, ปริญญาเอก) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษา

ระดับปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า มีจำนวนทั้งสิ้น 260 คน คิดเป็นร้อยละ 83.90 และผู้ตอบแบบสอบถามวุฒิมัธยมศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ปริญญาโท, ปริญญาเอก) มีจำนวนทั้งสิ้น 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10

ตาราง 5 แสดงข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
โรงเรียนขนาดเล็ก	79	25.50
โรงเรียนขนาดกลาง	119	38.40
โรงเรียนขนาดใหญ่	112	36.10
รวม	310	100.00

จากตาราง 5 ผลการศึกษาสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมากที่สุด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40 รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 และผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม

สถานศึกษา	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร n = 310		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความยุติธรรม	4.34	0.55	มาก	4
2. ด้านความซื่อสัตย์	4.39	0.55	มาก	3
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.41	0.57	มาก	2
4. ด้านความไว้วางใจ	4.39	0.67	มาก	3
5. ด้านความน่าเคารพ	4.33	0.64	มาก	5
6. ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี	4.42	0.56	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.38	0.54	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.41$) ด้านความซื่อสัตย์และด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.39$) ด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.34$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความน่าเคารพ ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความยุติธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม	n = 310		ระดับ	อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่เป็นธรรม	4.32	0.66	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีเหตุและผลใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการตัดสินใจ	4.44	0.62	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการปราศจากอคติไม่ลำเอียงไม่เล่นพรรคพวก	4.20	0.71	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมเป็นกลางและเป็นธรรม	4.29	0.69	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม	4.39	0.63	มาก	3
6. ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในหลักการเป็นที่ตั้งสามารถแก้ปัญหาและคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ	4.40	0.63	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.34	0.55	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.34$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีเหตุและผล ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดมั่นในหลักการ เป็นที่ตั้ง สามารถแก้ปัญหาและคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.40$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการปราศจากอคติ ไม่ลำเอียง ไม่เล่นพรรคพวก ($\bar{X} = 4.19$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์	n = 310		ระดับ	อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตน อย่างเหมาะสมตรงไปตรงมาและตรงต่อความเป็นจริง	4.39	0.61	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปิดเผยข้อเท็จจริง อย่างโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อผู้อื่นอย่างจริงจัง	4.31	0.73	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาตรงต่อเวลาเสมอและรักษาคำพูด	4.32	0.70	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตปราศจากการขโมยการคดโกงการกลบเกลื่อน คำพูดและการใช้กลอุบาย	4.39	0.65	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการบริหารงาน อย่างเป็นระบบปฏิบัติตามข้อตกลงกฎหมายระเบียบ และยอมรับเมื่อกระทำผิด	4.43	0.68	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตปราศจากการขโมยการคดโกงการกลบเกลื่อน คำพูดและการใช้กลอุบาย	4.51	0.58	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.39	0.55	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริต ปราศจากการขโมย การคดโกง การกลบเกลื่อนคำพูดและใช้กลอุบาย ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎหมาย ระเบียบ และยอมรับเมื่อกระทำผิด ($\bar{X} = 4.43$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเปิดเผยข้อเท็จจริงอย่างโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อผู้อื่นอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 4.31$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ	n = 310		ระดับ	อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความพากเพียรและบากบั่นไม่ทอดทิ้ง	4.43	0.68	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิภาวะสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้และไม่ทำร้ายผู้อื่นทั้งกายวาจาใจ	4.40	0.77	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรีของตนเองพร้อมจะพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	4.44	0.66	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบพร้อมที่จะตรวจสอบได้	4.34	0.67	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อ ในการบริหารงานและยอมรับเมื่อกระทำผิด	4.43	0.66	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้าง ความไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือในคำมั่นสัญญา	4.41	0.71	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.41	0.57	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรีของตนเอง พร้อมจะพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความพากเพียร และบากบั่นไม่ทอดย ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรับผิดชอบในการบริหารงานและยอมรับเมื่อกระทำผิด ($\bar{X} = 4.43$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบพร้อมที่จะตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.34$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความไว้วางใจ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ	n = 310		ระดับ	อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้บังคับบัญชาเห็นถึง ความมั่นคง	4.40	0.68	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้บังคับบัญชา	4.45	0.75	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเป็น ผู้นำสูงเอาใจใส่รู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของ ผู้บังคับบัญชา	4.29	0.81	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีเมตตาต่อผู้บังคับบัญชา และผู้อื่นสามารถปรึกษาและพึ่งพาอาศัยได้	4.42	0.76	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจที่จะช่วยเหลือ ปกป้องและให้โอกาสผู้บังคับบัญชา	4.39	0.79	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.39	0.67	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความไว้วางใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น สามารถปรึกษา และฟังพาดำใจได้ ($\bar{X} = 4.42$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง เอาใจใส่ รู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.29$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความน่าเคารพ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความน่าเคารพ	n = 310		ระดับ	อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่นด้วยความสุภาพ	4.32	0.73	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความเกรงใจและให้เกียรติผู้อื่น	4.27	0.77	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความอ่อนโยนใจดี มีเมตตากรูณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น	4.33	0.70	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับ ถืออยู่เสมอ	4.42	0.75	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่าง ของแต่ละบุคคล	4.32	0.76	มาก	3
6. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความความรู้ ความสามารถความเชื่อและเจตคติที่แตกต่างกันของ บุคลากร	4.33	0.68	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.33	0.64	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความน่าเคารพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความน่าเคารพ อยู่ในระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถืออยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความอ่อนโยน ใจดี มีเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับในความความรู้ความสามารถความเชื่อ และเจตคติที่แตกต่างกันของบุคลากร ($\bar{X} = 4.33$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรอบน้อมถ่อมตน มีความเกรงใจและให้เกียรติผู้อื่น ($\bar{X} = 4.27$)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความเป็นพลเมืองดี

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นพลเมืองดี	n = 310		ระดับ	อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบ ของชุมชนและสังคม	4.43	0.64	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความสามารถที่ตนมีเพื่อทำ ความดีแก่ส่วนรวม	4.46	0.63	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในกิจการของชุมชน องค์กรรัฐและเอกชน	4.39	0.66	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วน ร่วมในการพัฒนาตัดสินใจร่วมปฏิบัติร่วมรับผิดชอบใน สิทธิอันชอบธรรมกับโรงเรียน	4.44	0.61	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกต้อง	4.38	0.70	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.42	0.56	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี

ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความน่าเคารพ อยู่ในระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ความสามารถที่ตนมีเพื่อทำความดีแก่ส่วนรวม ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบในสิทธิอันชอบธรรมกับโรงเรียน ($\bar{X} = 4.44$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.38$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถาน ศึกษา	ปริญญาตรี (n = 260)		สูงกว่า ปริญญา ตรี (n = 50)		t	Sig (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความยุติธรรม	4.30	0.57	4.54	0.39	-3.69*	0.00
2. ด้านความซื่อสัตย์	4.37	0.55	4.51	0.57	-1.63	0.10
3. ด้านความ รับผิดชอบ	4.38	0.58	4.57	0.53	-2.18*	0.03
4. ด้านความไว้วางใจ	4.36	0.68	4.57	0.56	-2.10*	0.03
5. ด้านความน่าเคารพ	4.29	0.65	4.55	0.55	-2.65*	0.01
6. ด้านความเป็น พลเมืองดี	4.38	0.56	4.59	0.52	-2.36*	0.02
เฉลี่ยรวม	4.35	0.54	4.56	0.49	-2.55*	0.01

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ และด้านความเป็นพลเมืองที่ดี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้น ด้านความซื่อสัตย์ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความยุติธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม	ปริญญาตรี (n = 260)		สูงกว่าปริญญาโท (n = 50)		t	Sig (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่เป็นธรรม	4.29	0.68	4.48	0.51	-1.86	0.06
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีเหตุและผล ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม ในการตัดสินใจ	4.37	0.63	4.78	0.42	-5.80*	0.00
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการปราศจากอคติ ไม่ลำเอียง ไม่เล่นพรรคพวก	4.16	0.74	4.40	0.50	-2.22*	0.02
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม เป็นกลางและเป็นธรรม	4.25	0.72	4.50	0.51	-2.36*	0.02
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม	4.37	0.64	4.52	0.61	-1.59	0.11
6. ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดมั่นในหลักการเป็นที่ตั้งสามารถแก้ปัญหาและคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ	4.37	0.65	4.58	0.50	-2.20*	0.03
ภาพรวม	4.30	0.57	4.54	0.39	-3.69*	0.00

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในด้านความยุติธรรม ในภาพรวม พบว่า มีความเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 2) ผู้บริหารสถานศึกษา มีเหตุและผลใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมในการตัดสินใจ ข้อ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการปราศจากอคติ ไม่ลำเอียง ไม่เล่นพรรคพวก ข้อ 4) ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม เป็นกลางและเป็นธรรม และข้อ 6) ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดมั่นในหลักการเป็นที่ตั้งสามารถแก้ปัญหา และคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นอกนั้นรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ	ปริญญาตรี (n = 260)		สูงกว่า ปริญญาโท (n = 50)		t	Sig (2 - tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติหน้าที่ มีความพากเพียร และบากบั่นไม่ท้อถอย	4.39	0.70	4.66	0.48	-3.37*
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิภาวะ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ และไม่ทำร้ายผู้อื่นทั้งกายวาจาใจ	4.37	0.78	4.56	0.73	-1.57	0.11
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีวินัยและ เชื่อมั่นในศักดิ์ศรีของตนเองพร้อมจะ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	4.39	0.68	4.72	0.54	-4.32*	0.00

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ	ปริญาตรี (n = 260)		สูงกว่า ปริญาโท (n = 50)		t	Sig (2- tailed)
4. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงาน ด้วยความรอบคอบพร้อมที่จะ ตรวจสอบได้	4.30	0.67	4.52	0.61	-2.11*	0.04
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรับผิดชอบในการบริหารงาน และยอมรับเมื่อกระทำผิด	4.43	0.65	4.44	0.73	-0.09	0.93
6. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้าง ความไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือ ในคำมั่นสัญญา	4.38	0.72	4.52	0.61	-1.24	0.22
ภาพรวม	4.37	0.55	4.51	0.57	-1.63	0.10

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ มีความ پاکเพียร และบากบั่นไม่ท้อถอย ข้อ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา มีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรีของตนเอง พร้อมจะพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ข้อ 4) ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบพร้อมที่จะตรวจสอบได้ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นอกนั้นรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนก
ตามวุฒิการศึกษา ด้านความไว้วางใจ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ	ปริญญาตรี (n = 260)		สูงกว่า ปริญญาโท (n = 50)		t	Sig (2- tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสร้าง ความเชื่อมั่นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็น ถึงความมั่นคง	4.33	0.70	4.78	0.42	-6.12*	0.00
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษย สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.41	0.77	4.64	0.60	-1.98*	0.05
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการเป็นผู้นำสูงเอา ใจใส่และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึก ของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.29	0.83	4.28	0.70	0.10	0.92
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น สามารถปรึกษาและพึ่งพาอาศัยได้	4.38	0.78	4.64	0.60	-2.26*	0.02
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความจริงใจที่จะช่วยเหลือปกป้อง และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา	4.37	0.80	4.52	0.74	-1.24	0.21
ภาพรวม	4.36	0.68	4.57	0.56	-2.10*	0.03

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิ
การศึกษา ในด้านความไว้วางใจ ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความ

เชื่อมั่นให้ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความมั่นคงและข้อ 4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีเมตตาต่อผู้บังคับบัญชาและผู้อื่นสามารถปรึกษา และพึ่งพาอาศัยได้ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นอกนั้นรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความน่าเคารพ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความน่าเคารพ	ปริญญาตรี (n = 260)		สูงกว่าปริญญาโท (n = 50)		t	Sig (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อผู้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความสุภาพ	4.27	0.75	4.58	0.50	-2.80*	0.01
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความอ่อนน้อมถ่อมตนมีความเกรงใจและให้เกียรติผู้อื่น	4.20	0.79	4.60	0.61	-3.37*	0.01
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความอ่อนโยนใจดีมีเมตตากรุณาต่อผู้บังคับบัญชาและผู้อื่น	4.31	0.69	4.46	0.79	-1.40	0.16
4. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถืออยู่เสมอ	4.37	0.74	4.64	0.72	-2.34*	0.02
5. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล	4.30	0.78	4.44	0.61	-1.23	0.22

ตาราง 17 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความน่าเคารพ	ปริญาตรี (n = 260)		สูงกว่า ปริญาโท (n = 50)		t	Sig (2- tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	6. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับ ในความความรู้ความสามารถ ความเชื่อและเจตคติที่แตกต่าง กันของบุคลากร	4.28	0.70	4.58		
ภาพรวม	4.29	0.65	4.55	0.55	-2.65*	0.01

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในด้านความน่าเคารพ ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความสุภาพ ข้อ 2) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความนอบน้อมถ่อมตน มีความเกรงใจ และให้เกียรติผู้อื่น ข้อ 4) ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถืออยู่เสมอ และข้อ 6) ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับในความความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ และเจตคติที่แตกต่างกันของบุคลากร มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นอกนั้นรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี	ปริญาตรี (n = 260)		สูงกว่า ปริญาโท (n = 50)		t	Sig (2- tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตาม กฎระเบียบของชุมชนและสังคม	4.40	0.64	4.58		

ตาราง 18 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี	ปริญญาตรี (n = 260)		สูงกว่า ปริญญาโท (n = 50)		t	Sig (2- tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ความสามารถที่ตนมีเพื่อทำ ความดีแก่ส่วนรวม	4.42	0.65	4.66	0.48	-3.05*	0.00
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วน ร่วมในกิจการของชุมชนองค์กร รัฐและเอกชน	4.36	0.69	4.56	0.50	-2.45*	0.01
4. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วน ร่วมในการพัฒนาตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติร่วมรับผิดชอบในสิทธิ อันชอบธรรมกับโรงเรียน	4.39	0.63	4.66	0.48	-3.42*	0.00
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกต้อง	4.36	0.71	4.48	0.65	-1.10	0.27
ภาพรวม	4.38	0.56	4.59	0.52	-2.36*	0.02

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในด้านความเป็นพลเมืองที่ดี ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ความสามารถที่ตนมีเพื่อทำความดีแก่ส่วนรวม ข้อ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนร่วมในกิจการของชุมชน องค์กรรัฐและเอกชน และข้อ 4) ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบในสิทธิอันชอบธรรมกับโรงเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 นอกนั้นรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนก
ตามขนาดของโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.031	2	2.016	6.880*	.001
	ภายในกลุ่ม	89.930	307	.293		
	รวม	93.961	309			
2. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	3.105	2	1.553	5.226*	.006
	ภายในกลุ่ม	91.215	307	.297		
	รวม	94.320	309			
3. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	6.116	2	3.058	9.857*	.000
	ภายในกลุ่ม	95.242	307	.310		
	รวม	101.357	309			
4. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.821	2	2.911	6.790*	.001
	ภายในกลุ่ม	131.594	307	.429		
	รวม	137.415	309			
5. ด้านความน่าเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	11.433	2	5.717	14.996*	.000
	ภายในกลุ่ม	117.037	307	.381		
	รวม	128.470	309			
6. ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	11.604	2	5.802	20.912*	.000
	ภายในกลุ่ม	85.175	307	.277		
	รวม	96.779	309			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.551	2	3.275	12.272*	.000
	ภายในกลุ่ม	81.938	307	.267		
	รวม	88.488	309			

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในทุกด้าน ตามที่ได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ดังตาราง 20-26

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา		ขนาดเล็ก	ขนาด กลาง	ขนาดใหญ่
1. ด้านความยุติธรรม	\bar{X}	4.46	4.40	4.19
ขนาดเล็ก	4.46	-	0.06	0.27*
ขนาดกลาง	4.40	-	-	0.21*
ขนาดใหญ่	4.19	-	-	-
2. ความซื่อสัตย์	\bar{X}	4.52	4.43	4.27
ขนาดเล็ก	4.52	-	0.09	0.25*
ขนาดกลาง	4.43	-	-	0.16
ขนาดใหญ่	4.27	-	-	-
3. ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	4.58	4.47	4.23
ขนาดเล็ก	4.58	-	0.11	0.35 *
ขนาดกลาง	4.47	-	-	0.24*
ขนาดใหญ่	4.23	-	-	-
4. ด้านความไว้วางใจ	\bar{X}	4.56	4.44	4.22
ขนาดเล็ก	4.56	-	0.12	0.34*
ขนาดกลาง	4.44	-	-	0.22*
ขนาดใหญ่	4.22	-	-	-

ตาราง 20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร		ขนาดเล็ก	ขนาด กลาง	ขนาดใหญ่
สถานศึกษา				
5. ด้านความน่าเคารพ	\bar{X}	4.58	4.39	4.10
ขนาดเล็ก	4.58	-	0.19	0.48*
ขนาดกลาง	4.39	-	-	0.29*
ขนาดใหญ่	4.10	-	-	-
6. ด้านความเป็นพลเมืองดี	\bar{X}	4.70	4.44	4.20
ขนาดเล็ก	4.70	-	0.26	0.50*
ขนาดกลาง	4.44	-	-	0.24*
ขนาดใหญ่	4.20	-	-	-

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม พบว่า มีความแตกต่าง 2 คู่ คือ ครูผู้สอนที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็ก กับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และครูผู้สอนที่อยู่สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า มีความแตกต่าง 1 คู่ คือ ครูผู้สอนที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็ก กับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีความแตกต่าง 2 คู่ คือ ครูผู้สอนที่อยู่สถานศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็ก กับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความไว้วางใจ พบว่า มีความแตกต่าง 2 คู่ คือ ครูผู้สอนที่อยู่สถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความน่าเคารพ พบว่า มีความแตกต่าง 2 คู่ คือ ครูผู้สอนที่อยู่สถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี พบว่า ครูผู้สอนที่อยู่สถานศึกษาในสถานศึกษาทุกขนาด มีคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านความยุติธรรม

ขนาดของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน (N = 310)		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	-	.069	.272*
ขนาดกลาง	-	-	.202*
ขนาดใหญ่	-	-	-

จากตาราง 21 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความยุติธรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีคิดเห็นโดยภาพรวมด้านความยุติธรรมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์

ขนาดของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน (N = 310)		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	-	.091	.249*
ขนาดกลาง	-	-	.157
ขนาดใหญ่	-	-	-

จากตาราง 22 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีคิดเห็นโดยภาพรวมด้านความซื่อสัตย์แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ

ขนาดของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน (N = 310)		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	-	.114	.345*
ขนาดกลาง	-	-	.231*
ขนาดใหญ่	-	-	-

จากตาราง 23 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีคิดเห็นโดยภาพรวมด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านความไว้วางใจ

ขนาดของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน (N = 310)		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	-	.119	.339*
ขนาดกลาง	-	-	.221*
ขนาดใหญ่	-	-	-

จากตาราง 24 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีคิดเห็นโดยภาพรวมด้านความไว้วางใจแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านความน่าเคารพ

ขนาดของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน (N = 310)		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	-	.190	.482*
ขนาดกลาง	-	-	.292*
ขนาดใหญ่	-	-	-

จากตาราง 25 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความน่าเคารพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีคิดเห็นโดยภาพรวมด้านความน่าเคารพแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี

ขนาดของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน (N = 310)		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	-	.267*	.499*
ขนาดกลาง	-	-	.231*
ขนาดใหญ่	-	-	-

จากตาราง 26 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกขนาด มีคิดเห็นโดยภาพรวมด้านความเป็นพลเมืองที่ดี แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปผล เรียงลำดับหัวข้อดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านความน่าเคารพ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามรายด้านผลปรากฏว่า

- 1.1 ด้านความยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีเหตุและผล ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการตัดสินใจ ร่องลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในหลักการเป็นที่ตั้ง สามารถแก้ปัญหาและคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการปราศจากอคติ ไม่ลำเอียงไม่เล่นพรรคพวก

- 1.2 ด้านความซื่อสัตย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริต ปราศจากการขโมย

การคิดโกง การกลบเกลื่อนคำพูดและใช้กลอุบาย รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎหมาย ระเบียบ และยอมรับเมื่อกระทำผิด และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเปิดเผยข้อเท็จจริงอย่างโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อผู้อื่น อย่างจริงใจ

1.3 ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรีของตนเอง พร้อมจะพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความพากเพียร และบากบั่นไม่ท้อถอย ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรับผิดชอบในการบริหารงานและยอมรับเมื่อกระทำผิด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบพร้อมที่จะตรวจสอบได้

1.4 ด้านความไว้วางใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น สามารถปรึกษา และฟังพินิจได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง เอาใจใส่ รู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5 ด้านความน่าเคารพ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความน่าเคารพ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถืออยู่เสมอ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความอ่อนโยน ใจดี มีเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับในความความรู้ ความสามารถความเชื่อ และเจตคติที่แตกต่างกันของบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความนอบน้อมถ่อมตน มีความเกรงใจและให้เกียรติผู้อื่น

1.6 ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความน่าเคารพ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ความสามารถที่ตนมีเพื่อทำความดีแก่ส่วนรวม รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการ

พัฒนา ตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบในสิทธิอันชอบธรรมกับสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกต้อง

2. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ และด้านความเป็นพลเมืองที่ดี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความยุติธรรม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน ให้ความสำคัญต่อกระบวนการยุติธรรมโดยการปฏิบัติต่อ ผู้อื่นด้วยความเท่าเทียม ใช้กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นธรรมโดยใช้หลักเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความยุติธรรม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในด้านการปฏิบัติ ที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร บากบั่นไม่ทอดทิ้ง พร้อมทั้งจะตรวจสอบได้ และมีการควบคุมตนเอง มีวินัย และเชื่อมั่นในศักดิ์ศรี พร้อมจะพัฒนางานไม่ว่าผลจะเป็นอย่างไร ก็พร้อมรับผิดชอบในงานนั้น ๆ โดยไม่ปัดความผิดให้พ้นจากตน ผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจ เชื่อถือในคำมั่นสัญญา พร้อมพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านไว้วางใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความไว้วางใจ

พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น ว่าผู้นำนั้นมีความมั่นคง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง มีความเมตตาต่อผู้อื่นและมีความสามารถในการฟังพินิจพิจารณาได้ จริงใจที่จะช่วยเหลือ ปกป้อง และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาล แก้วกระจาย และวิจิต แสงสว่าง (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความไว้วางใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความน่าเคารพ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกในด้านการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจ ให้เกียรติผู้อื่น มีสัมมาคารวะ เป็นผู้มีความอ่อนโยน ใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตากรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล โดยปราศจากความลำเอียงยอมรับในเรื่องของความรู้ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น มีการฟังพินิจพิจารณาด้วยการให้เกียรติ และเคารพกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาล แก้วกระจาย และวิจิต แสงสว่าง (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความน่าเคารพมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.5 ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความเป็นพลเมือง พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในด้านการประพฤติปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ทั้งกิจที่ควรทำ และกิจที่ต้องทำ ใช้ความสามารถในด้านที่ตนมีอยู่เพื่อกระทำความดี มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ลดความเห็นแก่ตัว มีความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกที่ควร เสียสละเพื่อส่วนรวม มีส่วนร่วมในกิจการของส่วนรวม ชุมชน องค์กร และเปิดโอกาสให้ประชาชน ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในสิทธิอันชอบธรรมกับสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ญรัญา สียะวงษ์ (2561)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 25 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความเป็นพลเมือง มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

2.6 ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน ให้ความสำคัญต่อกระบวนการยุติธรรมโดยการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียม ปฏิบัติต่อคุณครูอย่างเป็นธรรม อาจเนื่องด้วยครูทุกคนล้วนมีความรู้ ความสามารถ เรียนรู้ในการปฏิบัติงานได้เท่าเทียมกัน แสดงว่าผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ทุกระดับการศึกษา ทุกสาขาวิชา มีความเป็นธรรมชาติในวิชาที่เหมือนกันแต่เก่งและดีเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ชัชวาล แก้วกระจ่าง และ วิจิต แสงสว่าง (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง พบว่า ผลการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านความซื่อสัตย์ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม พบว่า มีความแตกต่าง 2 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ สำหรับคู่อื่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติ .05

3.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์

พบว่า มีความแตกต่าง 1 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็ก กับสถานศึกษาขนาดใหญ่ สำหรับคู่อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ .05

3.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีความแตกต่าง 2 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษา ขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ สำหรับคู่อื่นแตกต่างกันอย่าง มีนัยทางสถิติ .05

3.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ พบว่า มีความแตกต่าง 2 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ สำหรับคู่อื่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยทาง สถิติ .05

3.5 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความน่าเคารพ พบว่า มีความแตกต่าง 2 คู่ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก กับสถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่สำหรับคู่อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ .05

3.6 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความเป็น พลเมืองที่ดี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกขนาด มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยทาง สถิติ .05

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างมากในฐานะผู้นำของหน่วยงานทางการศึกษา ที่สามารถส่งผลกระทบกระตุ้น ชักจูงหรือชี้แนะให้ครู บุคลากร ร่วมกันปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยความเต็มใจ ด้วยคุณลักษณะผู้นำที่มีความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ มีความไว้วางใจ และมีความเป็นพลเมืองที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีได้รับการยอมรับจากผู้ตาม อย่างเต็มภาคภูมิ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown, Treviño and Harrison (2005) กล่าว

ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ การแสดงออกโดยความประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม ถูกต้อง ต้องเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งความซื่อสัตย์สุจริต ความน่าไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง ดังที่กล่าวมานี้ ทำให้ผู้บริหารถูกยอมรับ เพราะประพฤติตนเชื่อถือได้ ได้รับอำนาจหน้าที่จากผู้ตามอย่างเต็มภาคภูมิ เป็นแบบอย่างที่ดี หรือเป็น “ตัวแบบ” (Role Model) เป็นตัวอย่างได้ และสอดคล้องกับธีรภัทร เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ การประพฤติตนของผู้บริหารสถานศึกษาในทางที่ถูกต้อง ยึดหลักจริยธรรม ปกครองด้วยหลักคุณธรรม ธรรมภิบาล เกิดการศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และนำความใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของตนเอง มาใช้ในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ตามหลักการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อทำให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วิภาวดี อินทร์ดวง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ รณชัย ปิณใจ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวมพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน ให้ความสำคัญต่อกระบวนการยุติธรรมโดยการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียม ใช้กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นธรรมโดยใช้หลักเหตุผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา ทองสุข (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรมและสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เนาวรัตน์ รอดเพ็ญน (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ปัทมวัฒน์ สนเล็ก (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมระดับมาก

1.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมาและตรงต่อความเป็นจริง เปิดเผยและโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อผู้อื่น เป็นแบบอย่างต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทำตามสัญญาหรือข้อตกลง กฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลง สามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่สถานศึกษาได้ สอดคล้องกับเพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับ สุทัต จันทะสินธุ์ (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับความสำคัญและจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุดมีอยู่ 23 องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 10 ลำดับแรกประกอบไปด้วย ความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบในหน้าที่ และยังสอดคล้องกับ ปัทมวัฒน์ สนเล็ก (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า ระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต ต่อองค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

1.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 มีความ

มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร บากบั่นไม่ทอดทิ้ง พร้อมทั้งจะตรวจสอบได้ และมีการควบคุมตนเอง มีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรี พร้อมจะพัฒนางานไม่ว่าผลจะเป็นอย่างไร ก็พร้อมรับผิดชอบและรับชอบในงานนั้น ๆ โดยไม่ปัดความผิดให้พ้นจากตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ดวง (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านจริยธรรมที่มีต่อความรับผิดชอบงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 มีการสร้างค่านิยมให้ผู้ร่วมงานมีจิตสำนึก องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย และติดตามผลการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานของผู้ร่วมงานสม่ำเสมอ ตลอดจนมีการทำงานร่วมกัน สำหรับมีประสิทธิภาพ

1.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ได้แสดงออกถึงความสามารถในการเป็นผู้นำสูง มีความเมตตาต่อผู้อื่นได้ จริงใจที่จะช่วยเหลือปกป้อง และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงออกถึงความจริงใจ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจและสามารถพึ่งพาอาศัยได้ สอดคล้องกับ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และคำพร กองเตย (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม ความเคารพ 4 ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ชัชวาล แก้วกระจ่าย และวิจิต แสงสว่าง (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัย

พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจ

1.5 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ด้านความน่าเคารพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ได้ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ น่าเคารพ และมีความเกรงใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น และคำนึงถึงผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิต่าง ๆ เป็นผู้มีใจดีใจดี และน่าเคารพ นับถือ โดยไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่อุปนิสัยและการแสดงออกที่ปรากฏจากภายนอกเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านความน่าเคารพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรตระหนักถึงความสำคัญ ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในฐานะที่เป็นแบบอย่างที่ดีบริหารงานด้วยความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ และคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก สอดคล้องกับ ชีรภัทร เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการครูสถานศึกษาประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี โดยแบ่งการศึกษาเป็น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาประถมศึกษาของรัฐในจังหวัด อุทัยธานี โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยด้าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเคารพนับถือ

1.6 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ด้านความเป็นพลเมืองดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ชุมชน หน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบที่ตกลง ตลอดจนเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับ ญัฐยา สียะวงษ์ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 25 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 25 โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ และด้านความเป็นพลเมืองที่ดี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน และให้ความสำคัญต่อกระบวนการยุติธรรม โดยการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียม โดยไม่ได้คำนึงถึงระดับของการศึกษาของคุณครู อาจเนื่องด้วยครูที่ค้นคว้ามีความรู้ ความสามารถ เรียนรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และมีความถนัดในตนเองต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ทุกระดับการศึกษา ทุกสาขาวิชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ด้านความซื่อสัตย์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ชัชวาล แก้วกระจาย และวิชิต แสงสว่าง (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี พบว่า ผลการวิจัยพบว่า ในด้านความซื่อสัตย์ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในทุกด้าน เมื่อทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสูงกว่าผู้บริหารที่อยู่สถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน อาจมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่างกันตามบริบท

ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านความยุติธรรม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา
2. ด้านความซื่อสัตย์ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ประพฤติปฏิบัติตนตรงไปตรงมาโปร่งใสตรวจสอบได้
3. ด้านความรับผิดชอบ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบต่อตนเององค์กร และส่วนรวม ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลครูและบุคลากรสม่ำเสมอ
4. ด้านความไว้วางใจ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 มีการบริหารงานอย่างเป็นเลิศ ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความอ่อนน้อม เข้าใจในความแตกต่างของบุคคล
5. ด้านความน่าเคารพ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 มีภาวะผู้นำ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง
6. ด้านความเป็นพลเมืองดี ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ได้เข้าร่วมกิจกรรมกับทางชุมชนและหน่วยงานอื่น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับความผูกพันของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. นครปฐม: โรงพิมพ์สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.
- ไกรศร รักสวน. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- ชนิษฐ์ณีชา ทองสุข. (2560). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- คำพร กองเตย. (2560). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จารุณี เก้าเฮียน. (2557). **เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลยุทธ์และการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- ชัชวาล แก้วกระจาย และวิชุดา แสงสว่าง. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ชัยนนท์ นิลพัฒน์. (2555). **จริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). **ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: ธนวิศการพิมพ์.
- ชุติมา รักษ์บางแหลม. (2559). **วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชโองการสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์, สงขลา.
- ฐาปนา ถิ่นไพศาล. (2559). **องค์การและการจัดการ**. นนทบุรี: ธนธีการพิมพ์.

- ณัฐยา ลียะวงษ์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 25.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- दारुวรรณ ถวิลการ. (2561). รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสารมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา).** สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 6(3). 114-126.
- ทองคุณ หงส์พันธ์. (2542). **ผู้บริหารมือใหม่ในสถานการณเปลี่ยนแปลง: กรณีศึกษาสถาบันราชภัฏ.** กรุงเทพฯ: แสงสว่าง.
- ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ไทยพีบีเอส. (2562). **ประท้วงไล่ ผอ.ซูสาวในโรงเรียน.** สืบค้นเมื่อ 24 พฤษภาคม 2564, จาก <https://news.thaipbs.or.th/content/277510>
- ไทยรัฐออนไลน์. (28 สิงหาคม 2563). **ตัดสินประหารชีวิต ผอ.กอล์ฟ झाซิงทอง.** ไทยรัฐ, ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 24 พฤษภาคม 2564, จาก <https://www.thairath.co.th/news/local/central/1919459>
- ธานีนทร์ ศิลป์จารุ. (2552). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 10).** กรุงเทพฯ: บิสซิเนสแอนด์ดี.
- ธีรภัทร เพชรศรีจันทร์. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดอุทัยธานี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนาวรัตน์ รอดเพียน. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7).** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8).** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ปัทมวัฒน์ สนเล็ก. (2563). **คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต
วิภาวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร.**
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม, กรุงเทพฯ.
- ปัทมา แคนยุกต์. (2554). **รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา
หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายพักใต้. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.,
มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.**
- ปราณีต จินดาศรี. (2559). **แบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 7
จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- ผุสดี จิรนากุล. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.**
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พระมานัต ธรรมทินโน. (2563). **การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู
โรงเรียนพระปริยัติทำสังกตมหาเถรสมาคมสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.**
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- พิชญ์ พงษ์สวัสดิ์. (2562). **การศึกษาความเคลื่อนไหวทางการเมืองและพฤติกรรม
การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร 2562 กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์สำนักวิจัยและพัฒนาสถาบันพระปกเกล้า.**
- ไพฑูริย์ ลินลารัตน์. (2560). **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ภูริตา เพ็ญวิทยา. (2561). **ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน
วิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**
- ยุพา อานันทสิทธิ์. (2515). **การศึกษาผลการสอนแบบสืบสวนสอบสวนในวิชาวิทยาศาสตร์ที่**

- มีผลความคิดแบบสอบสวนความถนัดทางการเรียนและความรู้สึกกับผิดชอบ.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.
- รณชัย ปิณใจ. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3.**
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2545). **ผลการฝึกอบรมการเปลี่ยนแปลงของผู้นำลิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.** วิทยานิพนธ์ วท.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
กรุงเทพฯ.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). **การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อมไทย.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- รัตตินันท์ บุญกล้า. (2561). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ:
อักษรเจริญทัศน์.
- วันชื่น ทองอยู่. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียนกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิภาวดี อินทร์ดวง. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.**
การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- วิมล จันทร์แก้ว. (2555). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยรังสิต. กรุงเทพฯ.
- สมเกียรติ รุ่งนิวัติชัย. (2554). **การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะผลิตภัณฑ์ ความพึงพอใจ
และพฤติกรรมการใช้ยาสามัญและยาต้นแบบของแพทย์.** วิทยานิพนธ์ บค.ม.,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.
- สิวลี ศิริโล (ผู้บรรยาย). (1 พฤษภาคม 2550). **คุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพ.**
ใน เอกสารประกอบคำบรรยาย ณ มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.

สุนทร คล้ายอ่ำ. (2563). เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 176716 คุณธรรมจริยธรรม

และจรรยาบรรณวิชาชีพ. พะเยา: วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

สุขุม จุสนิท. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.

สุทัต จันทะสินธุ์. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.

สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ศษ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด.

สุธาสิณี แม้นญาติ. (2554). โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิง

จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. วารสารวิชาการ

บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 8(2), 1-15.

สุรวาท ทองบุ. (2550). การวิจัยทางการศึกษา. มหาสารคาม: อภิชิตการพิมพ์.

สุเทพ ปาลสาร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

แสง จันทร์งาม. (2550). พุทธศาสนวิทยา. กรุงเทพฯ: บรรณการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2563). ข้อมูลสารสนเทศทาง

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2563-2564. สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2564, จาก

https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=5702/ข้อมูล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2564). รายงานผลการดำเนินงาน

ตามแผนปฏิบัติการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประจำปี 2563. สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน

2564, จาก <http://www.cri2.go.th/wp-content/uploads/2021/07/O41-64.pdf>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2550). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.**

2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (2545). กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). **การศึกษาไทยในโลกศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **รายงานการวิจัย**

การศึกษาความเป็นพลเมืองของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2564, จาก <http://bps.sueksa.go.th/wp-content/uploads/2018/02/>

รายงานการวิจัย-การศึกษาความเป็นพลเมืองขอ.pdf

หงษา วงศ์จำปา. (2560). **รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา**

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นที่ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

หนูไกร มาเชค. (2559). **การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา**

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด.,

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

อัจฉรา อยุทศิริกุล. (2561). **การศึกษาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองตามวิธี**

ประชาธิปไตยของนักเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,

มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

Ajzen, I. and Fishbein, M. (1980). **Understanding attitudes and predicting social**

behavior. New Jersey: Prentice-Hall.

Bass, B. M. (1997). Does the Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend

Organizational and National Boundaries. **American Psychologist**, 52(2), 130-139.

Burns, J. M. (1978). **Leadership.** New York: Harper and Row.

Brown, M. E., Treviño, L. K. And Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning

perspective for construct development and testing. **Organizational Behavior and**

Human Decision Processes, 97, 117-134.

Brown, R. A. (2007). English proficiency as a contingency of self-worth among Japanese

university students. **Information and Communication Studies**, 37, 17-24.

Heiskanen, E. (2009). **What makes a leader good?**. Retrieved August 10, 2009, from

<http://www.feedbackcatalog.com/index.php/en/newsletter-july-2009/what-make-a-leader-good>.

Josephson, M. (1992). Ethics: Easier Said Than Done. **The Josephson Institute of Ethics**, 19(20), 80–81.

Lashway, M (2006). **Blended learning and sense of community: a comparative analysis with traditional and fully online graduate course**. Retrieved August 5, 2021, from <http://www.irrodl.org/content/v5.2/rovai-jordan.html>

McClelland, D. C. (1961). **The Achieving Society**. New York: D. Van Nostrand.

Northouse, P. G. (2012). **Introduction to leadership: Concept and practice** (2nd ed.). California: Sage.

Piaget, J. (1963). **The origins of intelligence in children**. New York: W.W. Norton & Company.

Ponnu, C. H. and Tennakoon, G. (2009). **The Association Between Ethical Leadership and Employee Outcomes–The Malaysian Case**. Retrieved June 8, 2021, from <http://ejbo.jyu.fi>

Wright, P. M. and Noe, R. A. (1996). **Management of Organizations**. Chicago: Irwin.

Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W. and Mitchelson, J. K. (2006). cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. **Journal of Business Ethics**, 63(4), 345–359.

Rotter, J. B. (1966). **The Development and Application of Social Learning Theory**. New York: Pracger.

Yukl, G. (1998). **Theory and research on leadership in organizations: Handbook of industrial and organizational psychology**. California: Consulting psychologists.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ดร. สุทัตจันทะสินธุ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาบ้านห้วยไคร้
3. นายสุวิทย์บั้งเงินศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (กลุ่มงานนิเทศ ติดตาม
การประเมินผลทางการศึกษา)



ภาคผนวก ข ค่าความเที่ยงของเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความยุติธรรม							
1	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่เป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีเหตุและผล ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม ในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการปราศจากอคติ ไม่ลำเอียง ไม่เล่นพรรคพวก	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม เป็นกลาง	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนยึดหลักในสิ่งที่ถูกต้อง และเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดมั่นในหลักการเป็นที่ตั้ง สามารถแก้ปัญหา และคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
ด้านความซื่อสัตย์							
7	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตรงไป ตรงมาและตรงต่อความเป็นจริง	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเปิดเผยข้อเท็จจริงอย่างโปร่งใส ในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อผู้อื่น มีความจริงใจ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตรงต่อเวลาเสมอ รักษาคำพูด	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
10	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริต ปราศจากการขโมย การคดโกง การกลบเกลื่อนคำพูดและการใช้กลอุบาย	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎหมาย ระเบียบ ยอมรับเมื่อกระทำความผิด	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริต ปราศจากการขโมย การคดโกง การกลบเกลื่อนคำพูดและการใช้กลอุบาย	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
ด้านความรับผิดชอบ							
13	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ มีความพากเพียร บากบั่นไม่ท้อถอย	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิภาวะ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ โดยไม่คิดจะทำร้ายผู้อื่นทั้งกาย วาจา ใจ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารสถานศึกษา มีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรีของตนเอง พร้อมจะพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ พร้อมทั้งจะตรวจสอบได้	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมแสดงความรับผิดชอบ โดยไม่ปัดความผิดให้พ้นจากตน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างความไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เชื่อถือในคำมั่นสัญญา พร้อมพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความไว้วางใจ							
19	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถแสดงความเชื่อมั่น ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความมั่นคง	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารสถานศึกษา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง เอาใจใส่ รู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารสถานศึกษา มีเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น สามารถปรึกษาและพึ่งพาอาศัยได้	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความจริงใจที่จะช่วยเหลือ ปกป้อง และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
ด้านความน่าเคารพ							
24	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ด้วยความสุภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารสถานศึกษา มีสัมมาคารวะ มีความเกรงใจ และให้เกียรติผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
26	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความอ่อนนโยน ใจดี มีเมตตาากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
28	ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
29	ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับในความความรู้ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติที่ต่างกััน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
ด้านความเป็นพลเมืองดี							
30	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของสังคม ชุมชน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
31	ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ความสามารถที่ตนมี เพื่อทำความดีแก่ส่วนรวม ชุมชน ท้องถิ่น	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
32	ผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนรวมในกิจการของ ชุมชน องค์กร รัฐและเอกชน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
33	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกภาค ส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ตัดสินใจ ร่วม ปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบในสิทธิอันชอบธรรมกับ สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
34	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรับผิดชอบต่อ ตนเอง ลดความเห็นแก่ตัว มีความกล้าหาญ ในสิ่งที่ถูกที่ควร เสียสละเพื่อส่วนรวม มีส่วนรวมในกิจการของส่วนรวม ชุมชน องค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง



ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองของนิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งวุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 34 ข้อ

ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาในการตอบแบบสอบถามและหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใด ๆ ทั้งสิ้น ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ข้อมูลมา ณ โอกาสนี้

นางสาวนพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์

นิสิตปริญญาโทหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงโปรดตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือข้อความที่ท่านต้องการเลือกให้ตรงกับความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	วุฒิการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี
2	ขนาดของสถานศึกษา <input type="checkbox"/> สถานศึกษาขนาดเล็ก <input type="checkbox"/> สถานศึกษาขนาดกลาง <input type="checkbox"/> สถานศึกษาขนาดใหญ่



ตอนที่ 2

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับภาวะผู้นำภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงรายเขต 2 ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากที่สุด
4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาก
3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมปานกลาง
2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อย
1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อยที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านความยุติธรรม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ ด้วย การตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่เป็นธรรม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีเหตุและผล ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมใน การตัดสินใจ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการปราศจาก อคติไม่ลำเอียง ไม่เล่นพรรคพวก					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วย ความเสมอภาคเท่าเทียมเป็นกลางและเป็นธรรม					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและ เหมาะสม					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นในหลักการเป็นที่ตั้งสามารถ แก้ปัญหาและคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ					

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านความซื่อสัตย์						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมาและตรงต่อความเป็นจริง					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปิดเผยข้อเท็จจริงอย่างโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อผู้อื่นอย่างจริงจัง					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตรงต่อเวลาเสมอและรักษาคำพูด					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตปราศจากการขโมยการคิดโกงการกลบเกลื่อนคำพูดและการใช้กลอุบาย					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการบริหารงานอย่างเป็นระบบปฏิบัติตามข้อตกลงกฎหมายระเบียบและยอมรับเมื่อกระทำผิด					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่ดีแก่สถานศึกษา					
ด้านความรับผิดชอบ						
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ มีความพากเพียรและบากบั่นไม่ทอดทิ้ง					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิภาวะสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้และไม่ทำร้ายผู้อื่นทั้งกายวาจาใจ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรีของตนเองพร้อมจะพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบพร้อมที่จะตรวจสอบได้					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อการบริหารงานและยอมรับเมื่อกระทำผิด					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือในคำมั่นสัญญา					

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านความไว้วางใจ						
19	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความมั่นคง					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเป็นผู้นำสูงเอาใจใส่และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นสามารถปรึกษาและพึ่งพาอาศัยได้					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจที่จะช่วยเหลือปกป้องและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา					
ด้านความน่าเคารพ						
24	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความสุภาพ					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความนอบน้อมถ่อมตนมีความเกรงใจและให้เกียรติผู้อื่น					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีความอ่อนโยนใจดีมีเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถืออยู่เสมอ					
28	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล					
29	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความความรู้ความสามารถความเชื่อและเจตคติที่แตกต่างกันของบุคลากร					
ด้านความเป็นพลเมืองดี						
30	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบของชุมชนและสังคม					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความสามารถที่ตนมีเพื่อทำความดีแก่ส่วนรวม					
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนรวมในกิจการของชุมชนองค์กรรัฐและเอกชน					

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
33	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตัดสินใจร่วมปฏิบัติร่วมรับผิดชอบในสิทธิอันชอบธรรมกับสถานศึกษา					
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกต้อง					



ภาคผนวก ง ตารางวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าความเชื่อมั่น Reliability

Case Processing Summary

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.968	.968	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่เป็นธรรม	145.17	212.695	.727		.967
ผู้บริหารสถานศึกษามีเหตุและผลใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม ในการตัดสินใจ	144.90	217.748	.578		.968
ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการปราศจากอคติไม่ลำเอียง ไม่เล่นพรรคพวก	145.17	215.799	.614		.968
ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม เป็นกลางและเป็นธรรม	145.17	208.833	.809		.966
ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม	145.07	211.306	.838		.966
ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในหลักการเป็นที่ตั้งสามารถแก้ปัญหาและคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ	144.93	216.478	.528		.968
ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมาและตรงต่อความเป็นจริง	145.00	214.414	.717		.967

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปิดเผยข้อเท็จจริงอย่างโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อผู้อื่นอย่างจริงใจ	145.07	213.306	.612	.968
ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตรงต่อเวลาเสมอและรักษาคำพูด	145.10	211.334	.717	.967
ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตปราศจากการขโมยการคดโกง การกลบเกลื่อนคำพูดและการใช้กลอุบาย	144.97	211.757	.793	.967
ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการบริหารงานอย่างเป็นระบบปฏิบัติตามข้อตกลงกฎหมายระเบียบและยอมรับเมื่อกระทำความผิด	145.03	212.792	.682	.967
ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่ดีแก่สถานศึกษา	144.93	215.582	.640	.967
ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ มีความพากเพียรและบากบั่นไม่ท้อถอย	145.10	214.231	.573	.968
ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิภาวะสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ และไม่ทำร้ายผู้อื่นทั้งกายวาจาใจ	144.97	214.240	.600	.968
ผู้บริหารสถานศึกษามีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรีของตนเอง พร้อมจะพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	145.00	217.448	.531	.968
ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบพร้อมที่จะตรวจสอบได้	145.13	213.292	.748	.967
ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการบริหารงานและยอมรับเมื่อกระทำความผิด	144.97	214.240	.724	.967
ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เชื่อถือในคำมั่นสัญญา	144.97	215.413	.652	.967
ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความมั่นคง	145.03	214.516	.717	.967
ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	144.80	214.855	.634	.967

ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง เอาใจใส่รู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของ	145.07	211.651	.694	.967
ผู้ได้บังคับบัญชา				
ผู้บริหารสถานศึกษา มีเมตตาต่อผู้ได้บังคับบัญชาและผู้อื่นสามารถ	144.83	216.971	.565	.968
ปรึกษาและฟังพาคำได้				
ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจที่จะช่วยเหลือปกป้องและให้โอกาส	144.90	218.714	.513	.968
ผู้ได้บังคับบัญชา				
ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนต่อ				
ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้อื่น ด้วยความสุภาพ	145.20	210.924	.775	.967
ผู้บริหารสถานศึกษา มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความเกรงใจ และให้เกียรติผู้อื่น	145.20	207.890	.815	.966
ผู้บริหารสถานศึกษา มีความอ่อนโยนใจดี มีเมตตากรุณาต่อ	145.13	211.775	.763	.967
ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้อื่น				
ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนให้เป็น				
ที่นำเคารพนับถือ อยู่เสมอ	145.00	212.276	.704	.967
ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล	145.03	215.206	.674	.967
ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับในความ				
ความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ และ	145.07	214.133	.751	.967
เจตคติที่แตกต่างกันของบุคลากร				
ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตามกฎหมาย				
ระเบียบ ของชุมชนและสังคม	145.10	211.955	.742	.967
ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้				
ความสามารถที่ตนมีเพื่อทำความดีแก่	145.00	212.552	.752	.967
ส่วนรวม				
ผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนร่วมใน				
กิจการของชุมชน องค์กร รัฐและ	145.27	211.857	.616	.968
เอกชน				
ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ทุก				
ภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนา	145.03	213.826	.760	.967
ตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ				
ในสิทธิอันชอบธรรมกับสถานศึกษา				
ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้า	145.00	217.034	.501	.968
หาญในสิ่งที่ถูกต้อง				

จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

Statistics

		วุฒิการศึกษา	ขนาดโรงเรียน
N	Valid	310	310
	Missing	0	0
Mean		1.16	2.11

จำแนกตามวุฒิการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ระดับปริญญาตรี	260	83.9	83.9	83.9
	ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	50	16.1	16.1	100.0
Total		310	100.0	100.0	

จำแนกตามขนาดโรงเรียน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โรงเรียนขนาดเล็ก	79	25.5	25.5	25.5
	โรงเรียนขนาดกลาง	119	38.4	38.4	63.9
	โรงเรียนขนาดใหญ่	112	36.1	36.1	100.0
Total		310	100.0	100.0	

ค่าเฉลี่ยค่าค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยรวมและหลายด้าน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านความยุติธรรม	310	1.83	5.00	4.3392	.55144
ด้านความซื่อสัตย์	310	2.17	5.00	4.3935	.55249
ด้านความรับผิดชอบ	310	2.00	5.00	4.4091	.57273
ความไว้วางใจ	310	1.40	5.00	4.3910	.66686
ด้านความน่าเคารพ	310	2.00	5.00	4.3306	.64479
ด้านความเป็นพลเมืองดี	310	2.60	5.00	4.4181	.55964
รวม 6 ด้าน	310	2.13	5.00	4.3803	.53514
Valid N (listwise)	310				



ค่าเฉลี่ยค่าค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมและรายข้อ
ด้านความยุติธรรม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติ หน้าที่ ด้วยการตัดสินใจโดยใช้ กระบวนการที่เป็นธรรม	310	2	5	4.32	.658
ผู้บริหารสถานศึกษามีเหตุและ ผลใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม ใน การตัดสินใจ	310	2	5	4.44	.619
ผู้บริหารสถานศึกษามี พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการ ปราศจากอคติ ไม่ลำเอียง ไม่เล่น พรรคพวก	310	1	5	4.20	.713
ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาและ ผู้อื่นด้วยความเสมอภาคเท่า เทียมเป็นกลางและเป็น ธรรม	310	2	5	4.29	.692
ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนยืนหยัดในสิ่ง ที่ถูกต้องและเหมาะสม	310	2	5	4.39	.633
ผู้บริหารสถานศึกษายึด มั่นในหลักการเป็นที่ตั้งสามารถ แก้ปัญหาและคำนึงถึงผลการ ปฏิบัติเป็นสำคัญ	310	2	5	4.40	.634
Valid N (listwise)	310				

ค่าเฉลี่ยค่าค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมและรายข้อ
ด้านความซื่อสัตย์

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมาและตรงต่อความเป็นจริง	310	2	5	4.39	.617
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปิดเผยข้อเท็จจริงอย่างโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อตนเองต่อองค์กรและต่อผู้อื่นอย่างจริงจัง	310	2	5	4.31	.734
ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตรงต่อเวลาเสมอและรักษาคำพูด	310	2	5	4.32	.700
ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตปราศจากการขโมยการคดโกงการกลบเกลื่อนคำพูดและการใช้กลอุบาย	310	2	5	4.39	.649
ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการบริหารงานอย่างเป็นระบบปฏิบัติตามข้อตกลงกฎหมายระเบียบและยอมรับเมื่อกระทำผิด	310	2	5	4.43	.683
ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่ดีแก่สถานศึกษา	310	3	5	4.51	.579
Valid N (listwise)	310				

ค่าเฉลี่ยค่าค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยรวมและรายข้อ
ด้านความรับผิดชอบ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ผู้บริหารสถานศึกษามีความ มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ มี ความ پاکเพียรและบากบั่นไม่ ท้อถอย	310	2	5	4.43	.678
ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิภาวะ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง ได้และไม่ทำร้ายผู้อื่นทั้งกาย วาจาใจ	310	2	5	4.40	.773
ผู้บริหารสถานศึกษามีวินัยและ เชื่อมั่นในศักดิ์ศรีของตนเอง พร้อมจะพัฒนาองค์กรสู่ความ เป็นเลิศ	310	2	5	4.44	.660
ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงาน ด้วยความรอบคอบพร้อมที่จะ ตรวจสอบได้	310	2	5	4.34	.667
ผู้บริหารสถานศึกษามีความ รับผิดชอบในการบริหารงานและ ยอมรับเมื่อกระทำผิด	310	2	5	4.43	.659
ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการสร้างความ ไว้วางใจให้ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือ ในคำมั่นสัญญา	310	2	5	4.41	.708
Valid N (listwise)	310				

ค่าเฉลี่ยค่าค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต2 โดยรวมและรายข้อ
ด้านความไว้วางใจ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดีสร้าง ความเชื่อมั่นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึง ความมั่นคง ผู้บริหารสถานศึกษามี มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการเป็น ผู้นำสูงเอาใจใส่รู้และเข้าใจ อารมณ์ความรู้สึกของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษามี เมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่นสามารถปรึกษา และพึ่งพาอาศัยได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความ จริงใจที่จะช่วยเหลือปกป้อง และให้โอกาส ผู้ใต้บังคับบัญชา	310	2	5	4.40	.684
ผู้บริหารสถานศึกษามี มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการเป็น ผู้นำสูงเอาใจใส่รู้และเข้าใจ อารมณ์ความรู้สึกของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษามี เมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่นสามารถปรึกษา และพึ่งพาอาศัยได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความ จริงใจที่จะช่วยเหลือปกป้อง และให้โอกาส ผู้ใต้บังคับบัญชา	310	1	5	4.45	.752
ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการเป็น ผู้นำสูงเอาใจใส่รู้และเข้าใจ อารมณ์ความรู้สึกของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษามี เมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่นสามารถปรึกษา และพึ่งพาอาศัยได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความ จริงใจที่จะช่วยเหลือปกป้อง และให้โอกาส ผู้ใต้บังคับบัญชา	310	1	5	4.29	.812
ผู้บริหารสถานศึกษามี เมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่นสามารถปรึกษา และพึ่งพาอาศัยได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความ จริงใจที่จะช่วยเหลือปกป้อง และให้โอกาส ผู้ใต้บังคับบัญชา	310	1	5	4.42	.758
ผู้บริหารสถานศึกษามีความ จริงใจที่จะช่วยเหลือปกป้อง และให้โอกาส ผู้ใต้บังคับบัญชา	310	1	5	4.39	.788
Valid N (listwise)	310				

ค่าเฉลี่ยค่าค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต2 โดยรวมและรายข้อ
ด้านความน่าเคารพ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ด้วยความสุภาพ	310	1	5	4.32	.727
ผู้บริหารสถานศึกษามีความ นอบน้อมถ่อมตนมีความ เกรงใจและให้เกียรติผู้อื่น	310	2	5	4.27	.773
ผู้บริหารสถานศึกษามีความ อ่อนโยนใจดีมีเมตตากรุณาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น	310	2	5	4.33	.703
ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตน ให้เป็นที่น่าเคารพนับถืออยู่ เสมอ	310	2	5	4.42	.745
ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับใน ความแตกต่างของแต่ละบุคคล	310	2	5	4.32	.758
ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับใน ความความรู้ความสามารถ ความเชื่อและเจตคติที่แตกต่าง กันของบุคลากร	310	2	5	4.33	.684
Valid N (listwise)	310				

ค่าเฉลี่ยค่าค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมและรายข้อ
ด้านความเป็นพลเมือง

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของชุมชนและสังคม	310	3	5	4.43	.643
ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ ความสามารถที่ตนมีเพื่อทำความดี แก่ส่วนรวม	310	2	5	4.46	.631
ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมใน กิจการของชุมชนองค์กรรัฐและ เอกชน	310	2	5	4.39	.658
ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุก ภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ตัดสินใจร่วมปฏิบัติร่วมรับผิดชอบใน สิทธิอันชอบธรรมกับสถานศึกษา	310	3	5	4.44	.613
ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้า หาญในสิ่งที่ถูกต้อง	310	2	5	4.38	.699
Valid N (listwise)	310				



ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

จำแนกตามวุฒิการศึกษา

Group Statistics

	วุฒิการศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ด้านความยุติธรรม	ระดับปริญญาตรี	260	4.3000	.56908	.03529
	ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	50	4.5433	.39384	.05570
ด้านความซื่อสัตย์	ระดับปริญญาตรี	260	4.3712	.54659	.03390
	ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	50	4.5100	.57381	.08115
ด้านความรับผิดชอบ	ระดับปริญญาตรี	260	4.3782	.57671	.03577
	ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	50	4.5700	.52822	.07470
ความไว้วางใจ	ระดับปริญญาตรี	260	4.3562	.68164	.04227
	ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	50	4.5720	.55551	.07856
ด้านความน่าเคารพ	ระดับปริญญาตรี	260	4.2885	.65344	.04052
	ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	50	4.5500	.55354	.07828
ด้านความเป็นพลเมืองดี	ระดับปริญญาตรี	260	4.3854	.56235	.03488
	ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	50	4.5880	.51810	.07327
รวม 6 ด้าน	ระดับปริญญาตรี	260	4.3466	.53824	.03338
	ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	50	4.5556	.48707	.06888

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ด้านความยุติธรรม	Equal variances assumed	5.099	.025	-2.891	308	.004	-.24333	.08416	-.40893	-.07774
	Equal variances not assumed			-3.690	93.398	.000	-.24333	.06594	-.37427	-.11240
ด้านความซื่อสัตย์	Equal variances assumed	1.657	.199	-1.632	308	.104	-.13885	.08509	-.30627	.02858
	Equal variances not assumed			-1.579	67.205	.119	-.13885	.08795	-.31438	.03668
ด้านความรับผิดชอบ	Equal variances assumed	.027	.870	-2.182	308	.030	-.19179	.08791	-.36477	-.01882
	Equal variances not assumed			-2.316	73.312	.023	-.19179	.08282	-.35685	-.02674
ความไว้วางใจ	Equal variances assumed	.515	.473	-2.108	308	.036	-.21585	.10241	-.41736	-.01434
	Equal variances not assumed			-2.419	80.212	.018	-.21585	.08921	-.39338	-.03832
ด้านความน่าเคารพ	Equal variances assumed	.629	.428	-2.652	308	.008	-.26154	.09861	-.45558	-.06750
	Equal variances not assumed			-2.967	77.725	.004	-.26154	.08815	-.43704	-.08604
ด้านความเป็นพลเมืองดี	Equal variances assumed	.174	.677	-2.362	308	.019	-.20262	.08579	-.37142	-.03381
	Equal variances not assumed			-2.497	73.009	.015	-.20262	.08115	-.36434	-.04089
รวม 6 ด้าน	Equal variances assumed	.017	.895	-2.552	308	.011	-.20900	.08191	-.37017	-.04782
	Equal variances not assumed			-2.730	73.944	.008	-.20900	.07654	-.36152	-.05648

ANOVA

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความยุติธรรม	Between Groups	4.031	2	2.016	6.880	.001
	Within Groups	89.930	307	.293		
	Total	93.961	309			
ด้านความซื่อสัตย์	Between Groups	3.105	2	1.553	5.226	.006
	Within Groups	91.215	307	.297		
	Total	94.320	309			
ด้านความรับผิดชอบ	Between Groups	6.116	2	3.058	9.857	.000
	Within Groups	95.242	307	.310		
	Total	101.357	309			
ความไว้วางใจ	Between Groups	5.821	2	2.911	6.790	.001
	Within Groups	131.594	307	.429		
	Total	137.415	309			
ด้านความน่าเคารพ	Between Groups	11.433	2	5.717	14.996	.000
	Within Groups	117.037	307	.381		
	Total	128.470	309			
ด้านความเป็นพลเมืองดี	Between Groups	11.604	2	5.802	20.912	.000
	Within Groups	85.175	307	.277		
	Total	96.779	309			
รวม 6 ด้าน	Between Groups	6.551	2	3.275	12.272	.000
	Within Groups	81.938	307	.267		
	Total	88.488	309			

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต2
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยวิธีของScheffe

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I)ขนาดโรงเรียน	(J)ขนาดโรงเรียน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95%Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านความยุติธรรม	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.06918	.07855	.679	-.1240	.2624
		โรงเรียนขนาดใหญ่	.27217 [*]	.07952	.003	.0766	.4678
	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.06918	.07855	.679	-.2624	.1240
		โรงเรียนขนาดใหญ่	.20299 [*]	.07125	.018	.0277	.3783
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.27217 [*]	.07952	.003	-.4678	-.0766
		โรงเรียนขนาดกลาง	-.20299 [*]	.07125	.018	-.3783	-.0277
ด้านความซื่อสัตย์	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.09182	.07911	.511	-.1028	.2864
		โรงเรียนขนาดใหญ่	.24964 [*]	.08009	.008	.0527	.4466
	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.09182	.07911	.511	-.2864	.1028
		โรงเรียนขนาดใหญ่	.15783	.07176	.091	-.0187	.3343
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.24964 [*]	.08009	.008	-.4466	-.0527
		โรงเรียนขนาดกลาง	-.15783	.07176	.091	-.3343	.0187
ด้านความรับผิดชอบ	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.11447	.08083	.368	-.0844	.3133
		โรงเรียนขนาดใหญ่	.34592 [*]	.08183	.000	.1446	.5472
	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.11447	.08083	.368	-.3133	.0844
		โรงเรียนขนาดใหญ่	.23144 [*]	.07333	.007	.0511	.4118
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.34592 [*]	.08183	.000	-.5472	-.1446
		โรงเรียนขนาดกลาง	-.23144 [*]	.07333	.007	-.4118	-.0511
ความไว้วางใจ	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.11916	.09502	.456	-.1146	.3529
		โรงเรียนขนาดใหญ่	.33985 [*]	.09619	.002	.1032	.5765
	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.11916	.09502	.456	-.3529	.1146
		โรงเรียนขนาดใหญ่	.22069 [*]	.08619	.039	.0087	.4327
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.33985 [*]	.09619	.002	-.5765	-.1032
		โรงเรียนขนาดกลาง	-.22069 [*]	.08619	.039	-.4327	-.0087
ด้านความน่าเคารพ	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.19010	.08961	.107	-.0303	.4105
		โรงเรียนขนาดใหญ่	.48282 [*]	.09072	.000	.2597	.7060
	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.19010	.08961	.107	-.4105	.0303
		โรงเรียนขนาดใหญ่	.29272 [*]	.08129	.002	.0928	.4927
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.48282 [*]	.09072	.000	-.7060	-.2597
		โรงเรียนขนาดกลาง	-.29272 [*]	.08129	.002	-.4927	-.0928

	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.26765 [*]	.07644	.002	.0796	.4557
		โรงเรียนขนาดใหญ่	.49948 [*]	.07739	.000	.3091	.6898
ด้านความเป็นพลเมืองดี	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.26765 [*]	.07644	.002	-.4557	-.0796
		โรงเรียนขนาดใหญ่	.23183 [*]	.06934	.004	.0613	.4024
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.49948 [*]	.07739	.000	-.6898	-.3091
		โรงเรียนขนาดกลาง	-.23183 [*]	.06934	.004	-.4024	-.0613
รวม 6 ด้าน	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.14206	.07498	.168	-.0424	.3265
		โรงเรียนขนาดใหญ่	.36498 [*]	.07590	.000	.1783	.5517
	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.14206	.07498	.168	-.3265	.0424
		โรงเรียนขนาดใหญ่	.22292 [*]	.06801	.005	.0556	.3902
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.36498 [*]	.07590	.000	-.5517	-.1783
		โรงเรียนขนาดกลาง	-.22292 [*]	.06801	.005	-.3902	-.0556

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.





ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์
วัน เดือน ปี เกิด	9 พฤษภาคม 2538
สถานที่เกิด	จังหวัดน่าน
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2561 ค.บ. (ภาษาไทย), มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, จังหวัดลำปาง
ที่อยู่ปัจจุบัน	9/9 ถนนสุมนเทวราช ซอย 5 ตำบลในเวียง อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน
ผลงานตีพิมพ์	นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์. (ผู้บรรยาย). (17-23 เมษายน 2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในการประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 8 (หน้า 596-609). พะเยา. กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

