

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร
การศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษา
ในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา



สุนันทา ชัยนชาย

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2565

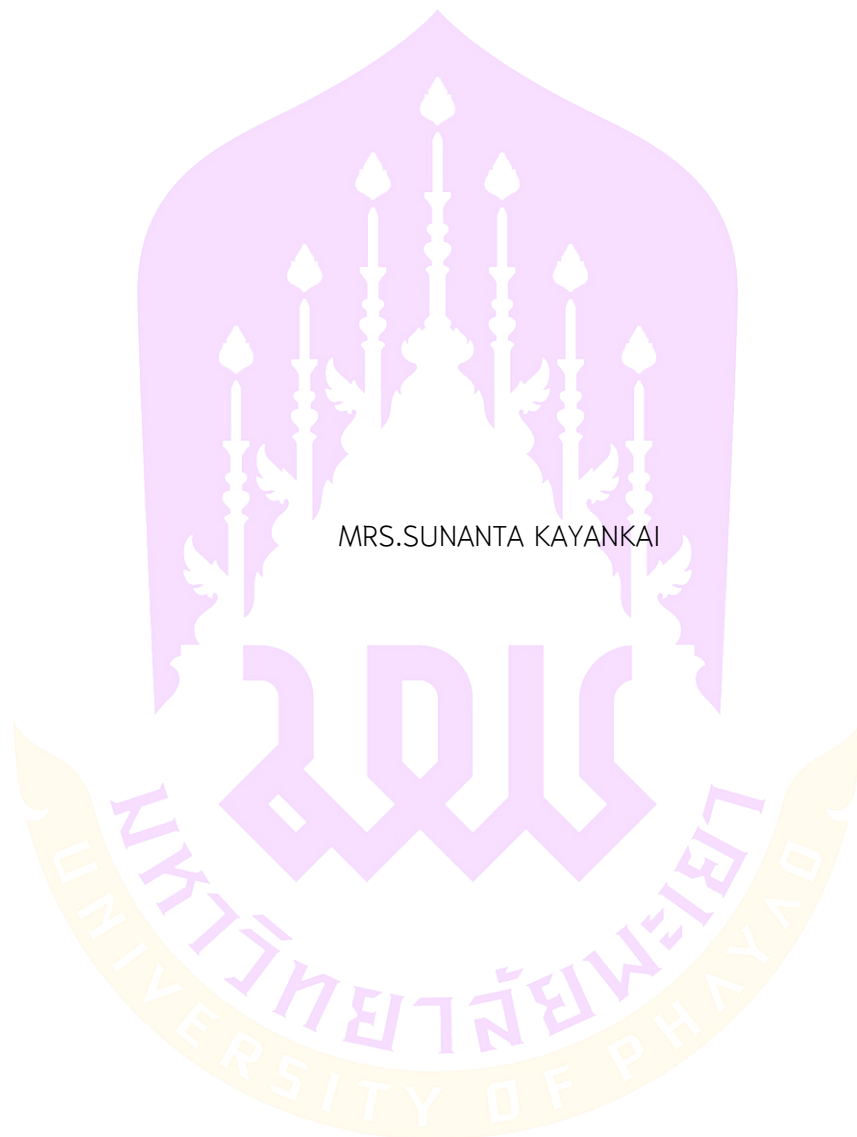
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร
การศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษา
ในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE ADMINISTRATION
OF BILATERAL VOCATIONAL EDUCATION OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER
THE VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTIONS IN PHAYAO



MRS.SUNANTA KAYANKAI

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

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร

การศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษา

ในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

ของ สุนันทา ชัยนชาย

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิตติมา วรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รัชชิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	สุนันทา ชัยนชาย, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา 2) ระดับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 136 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ จากผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยาโดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยาโดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความเป็นพลเมืองดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายเท่ากับ 0.745 สามารถพยากรณ์ความสำเร็จได้ร้อยละ 55.69 และค่าคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.412 เขียนสมการพยากรณ์ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.995 + .539 (X_4)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .746Z_{x4}$

Title: ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE ADMINISTRATION OF BILATERAL VOCATIONAL EDUCATION OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTIONS IN PHAYAO

Author: Mrs.sunanta Kayankai, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Assistant Professor Dr. Sunthon Khlal um

Keywords: Ethical leadership, school administrators, Bilateral Vocational Education

ABSTRACT

This research aims to study 1) The level of ethical leadership of educational institutions 2) the level of vocational education administration in the bilateral system of educational institutions 3) The relationship between ethical leadership of educational institution administrators and bilateral vocational education administration of educational institutions. 4) Create a forecast equation for ethical leadership of educational institution administrators that affects the bilateral vocational education administration of educational institutions. The sample group includes Educational institute administrators, teachers under vocational education, Phayao Province Determine the sample size using the sample group table. Craigie and Morgan A sample of 136 people was obtained. The tool used is a 5 level estimation scale questionnaire. The statistics used to analyze the data were mean, standard deviation, Finding Pearson's Correlation Coefficient and stepwise multiple regression analysis to create forecasting equations. The results showed that 1) Ethical leadership of school administrators who of educational institutes under vocational schools in Phayao Province as a whole in all aspects at a high level 2) Bilateral vocational education administration of educational institutes under vocational education institutes in Phayao Province as a whole in all aspects. at a high level 3) Ethical leadership of school administrators in all aspects There was a positive correlation with the bilateral vocational education administration. of educational institutes under vocational schools in Phayao Province statistically significant at the .01 level. 4) Ethical leadership of school administrators affecting the administration of bilateral vocational education under the vocational schools in Phayao Province, including ethical leadership in good citizenship statistically significant at the .01 level. The predictive multiple correlation coefficient was 0.745 It can predict success by 55.69% and the forecast error is 0.412. Write the forecast equation as follows: The forecast equation in raw score format is $\hat{Y} = 1.995 + .539 (X_4)$ and the forecast equation in standard score format is $\hat{Z}_y = .746Z_x4$.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ ให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดีเยี่ยมจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ทุกขั้นตอนจนสำเร็จเรียบร้อย สมบูรณ์ ผู้วิจัยซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายสถิตย์ ปริบุญณการ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา นายศักดิ์ดา สิมเสมอ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ วิทยาลัยการอาชีพสอง ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจทานเครื่องมือ ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าสมบูรณ์ และมีคุณค่า

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา ที่อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และบุคลากร วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษามาโดยตลอด เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเขียนผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแด่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ขออุทิศผลบุญนี้ไปหานายประพันธ์ หงษ์ยี่สิบสี่ ตลอดจน ผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วย ตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุนันทา ชัยนชาย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
สมมุติฐานของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	14
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสถาบันศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา	16
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	70
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	114
สรุปกรอบแนวคิด	127
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	129
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	129
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	130

การเก็บรวบรวมข้อมูล	133
การวิเคราะห์ข้อมูล	134
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	137
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	137
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	139
บทที่ 5 บทสรุป.....	165
สรุปผลการวิจัย	165
อภิปรายผลการวิจัย	170
ข้อเสนอแนะ.....	180
บรรณานุกรม	184
ภาคผนวก	198
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	199
ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อ การวิจัย (Item Congruence Index: IOC)	200
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)	215
ภาคผนวก จ การวิเคราะห์ข้อมูล.....	227
ประวัติผู้วิจัย	230

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวน ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ในสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา	26
ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership).....	98
ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	129
ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา	130
ตาราง 5 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	139
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมและรายด้าน.....	141
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านความไว้วางใจ	142
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านความรับผิดชอบ.....	143
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านความเคารพ.....	144
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านความเป็นพลเมืองดี.....	145
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านความยุติธรรม.....	146
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา โดยภาพรวม และรายด้าน.....	148

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านผู้สำเร็จ การศึกษา.....	149
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านครูผู้สอน	150
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านหลักสูตร	152
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านสถาน ประกอบการ	154
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านการวัดและ ประเมินผล	155
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านการบริหาร จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	157
ตาราง 19 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษา อาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา.....	158
ตาราง 20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาใน สังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา.....	160
ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้านเพื่อ ตรวจสอบสภาพารวมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)	162

ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา
ระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา จากภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ 162

ตาราง 23 แสดงอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด
จากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษา
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา 163

ตาราง 24 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาใน
สังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา..... 164



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงความเชื่อมโยงของแผน นโยบาย ยุทธศาสตร์และมาตรฐาน ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา	22
ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	54
ภาพ 3 แสดงแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	55
ภาพ 4 แสดงความพร้อมโดยภาพรวมในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี	58
ภาพ 5 แสดงโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม(Ethical leadership).....	101
ภาพ 6 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	128



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 20 การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยีรวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวินิจฉัยให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะ จนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ มาตรา 7 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้โดยรูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวินิจฉัยที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาการวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2. การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวินิจฉัยที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3. การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวินิจฉัยที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดการหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ

ทั้งในรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ มีภาระกิจหน้าที่การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายการบริหารจัดการการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (ปี พ.ศ. 2561-ปี พ.ศ. 2564) ตามยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นโยบายยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ในระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2555-2569)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) คือ อิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ในการนำไปในทางที่ถูกต้อง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ปกครองด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจ ที่ถูกต้อง ใช้หลักการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด มีการแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสม ตามทำนองครองธรรม ประเพณี แบบแผน หรือมาตรฐานของสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีที่ควรเอาเยี่ยงอย่าง ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นบุคคล ที่น่าไว้วางใจ เคารพและให้เกียรติในความรู้ความสามารถของผู้ตาม รวมถึงช่วยเหลือให้ผู้ตาม ประสบความสำเร็จ และการบรรลุเป้าหมายด้วยวิธีการทางจริยธรรม (ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ ,2562) ต้องปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความเป็นจริงตามหลักการของจริยธรรมและคุณธรรม ในการดำรงชีวิต มีความยุติธรรม สร้างความศรัทธาในความถูกต้องดีงาน ใส่ใจความรู้สึกของ ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างความรู้สึกของความชอบธรรมและ สิ่งที่ดีงาม พฤติกรรมดังกล่าว ประกอบด้วย

1. การแสดงออกถึงความไว้วางใจ
2. การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ
3. การแสดงออกถึงความเคารพ
4. การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดี
5. การแสดงออกถึงความยุติธรรม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ด้วย

ความถูกต้องตามหลักการของจริยธรรมและคุณธรรม

ลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) โดยได้ใช้เกณฑ์ เป็นตัวกำหนดถึงพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการแสดงพฤติกรรม ของผู้นำที่ไร้จริยธรรม เป็นตัวชี้วัดในประเด็นแรกเขาโฟกัสไปที่การใช้อำนาจและการใช้อิทธิพล ของผู้นำ เขามองว่าผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะไม่ค่อยใช้อำนาจแต่จะใช้หลักการบริการผู้ ตามในองค์กร แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่ไร้จริยธรรมมักจะใช้ความพึงพอใจในระดับบุคคล เป็นตัวชี้วัด ในเรื่องความซื่อสัตย์ ในพฤติกรรมของผู้นำ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะปฏิบัติในทิศทางที่สอดคล้องกับค่านิยมที่นำมาใช้ในองค์กร ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่ไร้

จริยธรรม จะมองไปที่อะไรคือสิ่งที่เป็นประโยชน์และไปถึงเป้าหมายของบุคคลตามที่เขาต้องการ ด้านการให้ความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมองว่าเมื่อไรก็ตามที่มีโอกาสเป็นไปได้ของเขา เขาจะพยายามสร้างความสมดุลและใช้หลักการบูรณาการเพื่อให้เกิดความร่วมมือ แต่ผู้นำที่ไร้จริยธรรมให้ความนิยมนับกับผู้ใกล้ชิดที่ชื่นชอบผู้ซึ่งเสนอของขวัญหรือผลประโยชน์ให้ ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์สำหรับองค์กร ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มองการพัฒนาวิสัยทัศน์บนการเติมเต็มเกี่ยวกับความต้องการ ค่านิยม และแนวความคิดของผู้ตามเป็นส่วนใหญ่ แต่ผู้นำที่ไร้จริยธรรมจะพยายามนำเสนอวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จขององค์กรเพียงอย่างเดียว ด้านความเสี่ยงของการตัดสินใจของผู้นำ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความกล้าหาญและยินดีที่จะจัดการกับความเสี่ยงและการปฏิบัติสำหรับบุคคล เพื่อให้บรรลุภารกิจและความสำเร็จของวิสัยทัศน์ แต่ผู้นำที่ไร้จริยธรรมจะหลีกเลี่ยงการตัดสินใจที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงของบุคคล ในด้านการสื่อสารหรือการเปิดเผยข้อมูล ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเปิดเผยข้อมูลที่สมบูรณ์และสำคัญเมื่อถึงเวลาที่เหมาะสมเกี่ยวกับเหตุการณ์ ปัญหาและการปฏิบัติ แต่ผู้นำที่ไร้จริยธรรมสร้างภาพหลอกลวงตา ปิดเป็นข้อเท็จจริง มีความลำเอียงในการรับรู้ของผู้ตามเกี่ยวกับปัญหาและกระบวนการในการดำเนินงาน ด้านการตอบสนองต่อคำวิจารณ์ และความไม่เห็นด้วยของผู้ตาม จะให้กำลังใจในการค้นหาคำตอบที่ดีกว่าในการแก้ปัญหา แต่ผู้นำที่ไร้จริยธรรมจะไม่ให้กำลังใจและจะยับยั้งการประเมินผลงานจะไม่เห็นด้วย ด้านการพัฒนาทักษะผู้ตามและความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะใช้การสอนงาน กำกับ ติดตาม การอบรมพัฒนาผู้ตามอย่างครอบคลุม แต่ผู้นำที่ไร้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะไม่ให้ความสนใจในการพัฒนาผู้ตามในเรื่องดังกล่าวขึ้นอยู่กับผู้นำเท่านั้น (สุเทพ ปาลสาร, 2555)

สถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 20 การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ และ พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 7 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้โดยรูปแบบ ดังนี้ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาระบบทวิภาคี ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ได้ทำการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพรูปแบบการศึกษาในระบบ และการศึกษาระบบทวิภาคี โดยการดำเนินการตามจุดเน้นยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นโยบาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคน

อาชีวศึกษา ในระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2555–2569) เป็นนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิต และพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการกำหนดนโยบาย เป้าหมายการผลิตและแผนพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ โดยมุ่งปรับปรุงปัจจัยสนับสนุนและกระบวนการจัดอาชีวศึกษาให้เกิดคุณภาพ ทั้งในด้าน

1. สารสนเทศสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้แนวทางการพัฒนากำลังคนในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับกลุ่มจังหวัด และระดับจังหวัด
2. ให้ความสำคัญกับครู และผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ โดยมุ่งเพิ่มพูนขีดความสามารถของครูในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ยกกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ โดยเน้นความร่วมมือในการจัดอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี และการฝึกงาน
4. เตรียมความพร้อมกำลังคนรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ในส่วนของการตั้งรับและเชิงรุก ได้แก่ การเพิ่มขีดความสามารถทางภาษา และสมรรถนะกำลังคนอาชีวศึกษาให้มีสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ได้ดำเนินการตามจุดเน้น นโยบาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ในระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2555–2569) โดยเฉพาะเรื่องยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ โดยเน้นความร่วมมือในการจัดอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี และการฝึกงาน โดยดำเนินการตามแผนงานในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา เพื่อเป็นไปอย่างมีคุณภาพมาตรฐานตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ตลาดแรงงาน ต้องมีการกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ต้องดำเนินการตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2557 และประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2563 อนุสนธิประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2556 ลงวันที่ 14 มกราคม 2556 ข้อ 6 ให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาตินี้เป็นหลัก ในการกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ และให้ทำเป็นประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสถานศึกษานำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษานั้น โดยที่

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการไว้แล้ว ดังนั้น จึงกำหนด มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติและมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ เพื่อเป็นหลักและแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีแต่ละระดับ ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นเกณฑ์ในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคี โดยเน้นการเรียนรู้สู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาให้มีสมรรถนะด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงานตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ชุมชน สังคม และสามารถประกอบอาชีพอิสระได้ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษา มีคุณภาพมาตรฐานเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของสาขาวิชาและสาขางานที่เรียน ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญ มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านผู้สำเร็จการศึกษา ด้านครูผู้สอน ด้านหลักสูตร ด้านสถานประกอบการ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

สถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ในฐานะที่เป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการต้องดำเนินการบริหารตามทิศทางหลักการบริหาร ตามยุทธศาสตร์ นโยบายการบริหารจัดการอาชีวศึกษา 4 มิติ คือ

1. ยกกระดับคุณภาพผู้เรียนเข้าสู่มาตรฐานสากล
2. เพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพให้เพียงพอต่อความต้องการของประเทศ
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดอาชีวศึกษา
4. เพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการให้มีมาตรฐานและคุณภาพ

โดยใช้หลักธรรมาภิบาล และบริหารงานให้สอดคล้องกับทิศทาง ข้อบัญญัติสู่ความสำเร็จการบริหารจัดการอาชีวศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาลบริหารงานประจำ นำภาพลักษณ์ที่ดี ใช้เทคโนโลยีบริหาร ประสานเครือข่าย ขยายทวิภาคี ยึดหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น หมั่นพัฒนาสมรรถนะอาชีพ เยี่ยมห้องเรียนสม่ำเสมอทั่วหน้า พัฒนาบุคลากรสู่ความสำเร็จ โดยสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ได้จัดการการเรียนการสอน การศึกษาในระบบและการศึกษาระบบทวิภาคี ตามนโยบายหลักและทำการขยายการศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อให้ได้ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะและทักษะตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ตลาดแรงงาน การบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา

ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา มีการติดต่อประสานและร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อขยายความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในรูปแบบต่าง ๆ ในการพัฒนานักศึกษา พัฒนาครู พัฒนาการเรียนการสอนการบริหารจัดการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการให้มีมาตรฐานและคุณภาพ ต้องยึดหลักธรรมาภิบาล หลักการบริหาร ตามยุทธศาสตร์นโยบายการบริหารจัดการอาชีวศึกษา 4 มิติ และข้อบัญญัติสู่ความสำเร็จการบริหารจัดการอาชีวศึกษา สภาพแวดล้อมของสังคมไทย ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ สื่อและเทคโนโลยีที่ไร้พรมแดนส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและพฤติกรรมของบุคคล จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ ปีการศึกษา 2562 ได้มีการปรับโครงสร้างหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 เป็นโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2562 และ ปีการศึกษา 2563 ได้มีการปรับโครงสร้างหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จากโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2557 เป็นโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2563 การปรับโครงสร้างหลักสูตรทั้งสองโครงสร้างทำให้การจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีต้องทำการปรับหลักสูตร วิธีการดำเนินงานประสานงานกับสถานประกอบการ และต้องเพิ่มสถานประกอบการในการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคี ในปี 2563 เกิดการแพร่ระบาดของโควิด 19 ส่งผลให้สถานประกอบการที่ร่วมจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีหยุดฝึกประสบการณ์นักเรียนนักศึกษา และส่งตัวนักศึกษากลับสถานศึกษา ทำให้นักเรียนนักศึกษามีชั่วโมงการฝึกประสบการณ์ไม่ครบตามหลักสูตร สมรรถนะและทักษะไม่ได้ตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่กำหนดไว้ การแพร่ระบาดของโควิด 19 มีความทวีคูณความรุนแรง และขยายวงกว้างมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การออกฝึกประสบการณ์ของนักเรียนนักศึกษาระบบทวิภาคีบางสาขางานก็ยังไม่ได้ออกฝึกประสบการณ์ได้ตามแผนที่วางไว้ จากสถานการณ์ดังกล่าว ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการไม่เป็นธรรม ขาดความยุติธรรม ไม่มีจริยธรรม ขาดความรับผิดชอบในการดำเนินงาน จะทำให้สถานศึกษาไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครอง ผู้เรียน สถานประกอบการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ครูผู้ประสานงานและครูฝึกในสถานฝึกในสถานประกอบการขาดความเคารพ และยังส่งผลผู้เรียน ผู้ปกครอง สถานประกอบการ รวมถึงชุมชน อาจจะหมดความเชื่อมั่นให้การบริหารงานของผู้บริหาร เนื่องด้วยการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ต้องติดต่อประสาน

และร่วมมือกับสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการบริหารนำไปในทางที่ถูกต้อง มีความเป็นธรรมและยุติธรรมต่อทุกฝ่าย ด้วยหลักธรรมาภิบาลตามหลักบริหารข้อบัญญัติสู่ความสำเร็จ การบริหารจัดการอาชีวศึกษา เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้เรียน ผู้ปกครอง สถานประกอบการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ใช้หลักการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม ดังนั้นผู้สถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ต้องปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความเป็นจริงตามหลักการของจริยธรรมและคุณธรรมในการบริหาร มีความยุติธรรม สร้างความศรัทธาในความถูกต้องดีงาม ใส่ใจความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างความรู้สึกของความชอบธรรมและสิ่งที่ดีงาม จากการศึกษาผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการและนักการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ และได้กำหนดกรอบแนวคิดมาเพื่อศึกษาในครั้งนี้ จำนวนองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

1. การแสดงออกถึงความไว้วางใจ
2. การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ
3. การแสดงออกถึงความเคารพ
4. การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดี
5. การแสดงออกถึงความยุติธรรม

เพื่อให้การดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2563 อนุสนธิประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2556 ลงวันที่ 14 มกราคม 2556 ข้อ 6 ให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษาใช้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาตินี้เป็นหลักในการกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ และให้ทำเป็นประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสถานศึกษานำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุง หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาให้มีสมรรถนะด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงานตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ชุมชน สังคม และสามารถประกอบอาชีพอิสระได้ ผู้ศึกษาได้สรุปสาระสำคัญ มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านผู้สำเร็จการศึกษา ด้านครูผู้สอน

ด้านหลักสูตร ด้านสถานประกอบการ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการบริหารจัดการ
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษา
อาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารการศึกษาระบบ
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนา ส่งเสริม
ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการ
สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา ในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษา
ในจังหวัดพะเยาอยู่ในระดับใด
2. เพื่อศึกษาการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ในสังกัด
สถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดพะเยาอยู่ในระดับใด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ในสังกัดสถานศึกษา
อาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ในสังกัดสถานศึกษา
อาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ภาวะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหาร
การศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัด
พะเยา
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถทำนาย
ความสำเร็จการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ในสังกัด
สถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหาร การศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัด พะเยาครั้งนี้ มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ทั้งหมด 5 แห่ง ผู้บริหาร จำนวน 17 คน ครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 193 คน รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 210 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนด กลุ่มตัวอย่างของเครยซีและมอร์แกน (Kreycie and Morgan อ้างถึงในสุภาเพ็ญ จริยะเศรษฐ์, 2542, หน้า 84) เทียบขนาดของประชากรที่ 210 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 136 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นสัดส่วนตามตำแหน่ง แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน ครูผู้สอน จำนวน 125 คน

ขอบเขตเนื้อหา

1. การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยในด้านขององค์ประกอบ หลักภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึง สังเคราะห์จัดกลุ่มคำสำคัญที่คล้ายคลึงกันหรืออยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพื่อนำมากำหนดเป็น องค์ประกอบตามกรอบแนวคิดในการทำวิจัยนำมาสังเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดกรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์ ตัวแปร ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้าน ความไว้วางใจ 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความเคารพ 4) ด้านความเป็นพลเมืองดี 5) ด้านความยุติธรรม

2. การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งศึกษาแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ภายใต้มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2563 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติและเกณฑ์มาตรฐาน คุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพมาตรฐานเป็นไปตาม

มาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของสาขาวิชาและสาขางานที่เรียน ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญในการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านผู้สำเร็จการศึกษา 2) ด้านครูผู้สอน 3) ด้านหลักสูตร 4) ด้านสถานประกอบการ 5) ด้านการวัดและประเมินผล 6) ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความไว้วางใจ
2. ด้านความรับผิดชอบ
3. ด้านความเคารพ
4. ด้านความเป็นพลเมืองดี
5. ด้านความยุติธรรม

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านผู้สำเร็จการศึกษา
2. ด้านครูผู้สอน
3. ด้านหลักสูตร
4. ด้านสถานประกอบการ
5. ด้านการวัดและประเมินผล
6. ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาครัฐ ในจังหวัดพะเยา 5 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคพะเยา วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการพะเยา วิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำด้านจริยธรรม ต้องปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความเป็นจริงตามหลักการของจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต มีความยุติธรรม สร้างความศรัทธาในความถูกต้องดีงาม ใส่ใจความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานสร้างความรู้สึกของความชอบธรรมและสิ่งที่ดีงาม พฤติกรรมดังกล่าวประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความ เป็นพลเมืองดี 5) การแสดงออกถึง

ความยุติธรรม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความถูกต้องตามหลักการของ จริยธรรมและคุณธรรม

ด้านความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคนซื่อสัตย์ ผู้ที่เปิดเผยข้อมูลด้วยความเป็นจริง เป็นผู้นำเชื่อถือ น่าไว้วางใจ คำนึงถึง ค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีความจริงใจ มีความฉลาดทางด้านอารมณ์ และมีวิจรรณญาณในการตัดสินใจ มีความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจตลอดจนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของ ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมึลักษณะประกอบไปด้วย ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำ สิ่งสำคัญก่อนหลัง และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ทุกระบวนการ มีความพยายาม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น พากเพียร ละเอียดยรอบคอบ เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และยอมรับผลในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ องค์กรที่ได้กำหนดไว้

ด้านความเคารพ หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ และมีความเกรงใจ มีความเห็นอกเห็นใจ อ่อนน้อมถ่อมตน มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น ยอมรับ ในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น โดยไม่ตัดสินคนอื่นจากบุคลิกภายนอก และเป็น ผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นได้

ด้านความเป็นพลเมืองดี หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของ ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความสนใจและเรียนรู้เรื่องราวที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ผู้มีจิตอาสา มีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับคนรุ่นหลัง ให้ความช่วยเหลือหรือ การให้บริการ และจะต้องเข้าใจเข้าใจถึงเป็นกลางในเรื่องทางการเมืองหรือการปกครอง ซึ่งได้แก่ ปกป้องสิทธิส่วนบุคคลเคารพกฎ ระเบียบ กฎหมายและค่านิยมที่ดีงามของสังคม

ด้านความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณีและ บทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มีการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ

หาข้อมูลที่ถูกต้องและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจ ข้อมูลที่ได้ต้องมีความเป็นกลางและการตัดสินใจต่าง ๆ ต้องอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล ไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามารวมตัดสินใจด้วย

การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ ภาครัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ มีกระบวนการและแนวทางในการดำเนินการจัดการเพื่อให้สอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2563 เพื่อให้การดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคีให้เป็นไปตามทิศทางที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดไว้

มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ลงวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2563 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นเกณฑ์ในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคี โดยเน้นการเรียนรู้อุปกรณ์ปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาให้มีสมรรถนะด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงานตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ชุมชน สังคม และสามารถประกอบอาชีพอิสระได้ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพมาตรฐานเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของสาขาวิชาและสาขางานที่เรียน มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านผู้สำเร็จการศึกษา ด้านครูผู้สอน ด้านหลักสูตร ด้านสถานประกอบการ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ด้านผู้สำเร็จการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ที่ตรงตามมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ของของสถานศึกษา และสถานประกอบการ ผู้สำเร็จการศึกษาต้องมีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาในแต่ละระดับและตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางานที่เรียน

ด้านครูผู้สอน หมายถึง ครูผู้สอนวิชาชีพในสาขาวิชาของสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไม่น้อยกว่าร้อยละสามสิบ ต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่สอนไม่น้อยกว่า แปดสิบชั่วโมงต่อคนต่อปีการศึกษา จากสถานประกอบการที่

ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษา ต้องจัดให้มีผู้ที่มีประสบการณ์ มีความชำนาญ และมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพมาถ่ายทอดทักษะประสบการณ์และความรู้แก่ผู้เรียนและผู้สอน ไม่น้อยกว่าสองครั้ง ครั้งละไม่ต่ำกว่าสองชั่วโมง ต่อสาขาวิชาต่อภาคเรียน

ด้านหลักสูตร หมายถึง เป็นไปตามโครงสร้างหลักสูตร จำนวนหน่วยกิต รูปแบบ และระยะเวลาที่กำหนดตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ และแต่ละสาขาวิชา โดยกำหนดระยะเวลาของการฝึกอาชีพในสถานประกอบการของแต่ละหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 2 ภาคเรียน หรือ 1 ปีการศึกษา โดยการจัดทำหลักสูตรมีสถานประกอบการร่วมมือกันจัดทำ หลักสูตรฐานสมรรถนะให้การเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ชุมชน โดยได้รับความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เข้าร่วมปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำแผนการเรียนและแผนการฝึกวิชาชีพในแต่ละภาคเรียนอย่างเหมาะสม หลักสูตรต้องมีความยืดหยุ่น หลากหลายเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน หลักสูตรต้องเน้นคุณภาพและประสิทธิภาพมีความเหมาะสมกับสถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถานประกอบการ สามารถผลิตนักเรียน นักศึกษาระบบทวิภาคีให้มีคุณภาพ

ด้านสถานประกอบการ หมายถึง สถานประกอบการที่ทำข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียน การสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ด้านการวัดและประเมินผล หมายถึง การวัดและการประเมินผลให้เป็นไปตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรแต่ละระดับ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ และใช้วิธีการประเมินอย่างหลากหลาย ตามหาผลที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียนระบบทวิภาคี โดยวัด 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (attribute) มีการรายงานผลความก้าวหน้าการประเมินผลการฝึกงานตลอดระยะเวลาการฝึกอาชีพ เพื่อการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา

ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง กระบวนการบริหาร การจัดการศึกษาระบบทวิภาคีในด้านทรัพยากรการเรียนการสอนและการจัดการ สถานศึกษา และสถานประกอบการ ต้องมีวัสดุ ครุภัณฑ์ พื้นที่และอุปกรณ์ การศึกษาสำหรับผู้เรียน เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ สถานศึกษาต้องมีครุภัณฑ์วิชาชีพสาขา นั้น ๆ สถานประกอบการต้องมีบุคลากร ผู้ประสานงาน และครูฝึก และจัดการตาม กระบวนการดำเนินการทวิภาคีตามแนวการจัดการแนวทางปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดพะเยา ภาครัฐ จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคพะเยา วิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง วิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้ วิทยาลัยเกษตรและ เทคโนโลยีพะเยา

สถานประกอบการ หมายถึง สถานประกอบการในจังหวัดพะเยา ที่ร่วมมือกับ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดพะเยา เพื่อจัดการ อาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์สำคัญดังนี้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดพะเยา
2. ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารการศึกษา อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา
3. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ในสังกัด สถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

- 1.1. ความหมายของการอาชีวศึกษา
- 1.2. แนวคิดเกี่ยวกับหลักการจัดการและขอบข่ายการบริหารอาชีวศึกษา
- 1.3. บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา
- 1.4. มาตรฐานการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี
- 1.5. การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- 1.6. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

- 2.1. ความหมายของผู้นำ
- 2.2. ความหมายของภาวะผู้นำ
- 2.3. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 2.4. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 2.5. องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 3.1. งานวิจัยในประเทศ
- 3.2. งานวิจัยต่างประเทศ

4. สรุปกรอบแนวคิด

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

1. ความหมายของการอาชีวศึกษา

ความหมายของการอาชีวศึกษา มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาไว้หลากหลาย ดังนี้

พยุงค์ศักดิ์ จันทรสุนทร (2546, หน้า 28) กล่าวว่า การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการการศึกษาที่เฉพาะเจาะจงสำหรับการเตรียมคนเข้าสู่อาชีพ สร้างแรงงานและอาชีพของชาติ โดยจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี นักเรียน นักศึกษา ต้องรู้จริง (Solid knowledge) มีการปฏิบัติได้จริง (Solid practical) รวมทั้งเข้าใจชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (Life skill) เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาชีพ โดยนำความรู้มาประยุกต์ใช้และสามารถประกอบอาชีพได้

ศิริพรรณ ชูมมูม (2546, หน้า 18) กล่าวว่า การอาชีวศึกษาเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อหล่อหลอมบุคคลให้มีความสามารถ มีทักษะในงานอาชีพสามารถทำมาหากินเลี้ยงชีพได้ ถือว่าการอาชีวศึกษาเป็นงานสร้างชีวิต ทำให้บุคคลพึ่งตนเองได้ มีรายได้ มีความสุขที่ได้ทำในสิ่งที่ตนเองทำได้ดีที่สุด

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 4 การอาชีวศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2551, หน้า 2)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552, หน้า 5) การอาชีวศึกษา หมายถึง การเตรียมบุคลากรด้านฝีมือสำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพ สาขาหรืองานตามปกติที่จัดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งจะรวมทั้งการเรียนวิชาสามัญ การฝึกปฏิบัติและวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของสัดส่วนของวิชาเหล่านั้นอาจมีได้หลากหลาย แต่ต้องเน้นภาคปฏิบัติ

ณรงค์ อุดมเวช (2552, หน้า 16) กล่าวว่า การอาชีวศึกษา เป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนเข้าสู่อาชีพเป็นการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนากำลังคนก่อนทำงานและที่ทำงานแล้ว เน้นการเพิ่มสมรรถนะให้เพียงพอที่จะเข้าสู่อาชีพได้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งสามารถจัดได้ทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย

Good (1973, p. 603) ให้ความหมายการอาชีวศึกษาไว้ว่า การอาชีวศึกษาเป็นโครงการ การศึกษาที่มีระดับต่ำกว่าวิทยาลัย มีจุดมุ่งหมายเพื่อฝึกอบรมบุคคลออกไปประกอบอาชีพที่ตน เลือกลงมือได้เฉพาะตน

UNESCO (1992, p. 23) ให้ความหมายการอาชีวศึกษาไว้ว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรด้านฝีมือระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าสำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพช่าง และงานต่าง ๆ โดยจัดให้มีการศึกษาวิชาพื้นฐานทั่วไป วิชาทฤษฎีสัมพันธ์ และฝึกภาคปฏิบัติ สัดส่วนของวิชาจะแตกต่างกัน ตามปกติแล้วจะต้องเน้นการฝึกภาคปฏิบัติจากที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่าการอาชีวศึกษา คือ เป็นกระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพ ที่มุ่งพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ เพื่อพัฒนาคนเข้าสู่อาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ผู้วิจัยได้สรุปความหมาย การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเพื่อสร้างบุคลากรที่มีทักษะและสมรรถนะด้านฝีมือหรือกลุ่มอาชีพช่างและงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งสามารถประกอบอาชีพตามที่ตนเองมีทักษะและสมรรถนะที่เรียน ตลอดจนจนสามารถเป็นผู้ประกอบการได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับหลักการจัดการและขอบข่ายการบริหารอาชีวศึกษา

เพื่อในการจัดการอาชีวศึกษาให้เป็นไปตามกระบวนการดำเนินการได้อย่างมีระบบ ระเบียบแบบแผน และให้การดำเนินงานได้คุณภาพตามมาตรฐานจะต้องมีหลักการจัดการและขอบข่ายในการบริหารอาชีวศึกษา เพื่อการจัดการงานมีคุณภาพตามมาตรฐานในระดับสากล ดังนี้

หลักการจัดการอาชีวศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 ในที่มาตรา 20 การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของ เอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 23 การจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่อง 1) ความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม 2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา 4) ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และ 5) ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2) จัดฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
- 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
- 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
- 5) ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ และ
- 6) การเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกสถานที่ทุกเวลา มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ในที่มาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ในด้านวิชาชีพพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้

มาตรา 8 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้โดยรูปแบบดังต่อไปนี้

1. การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาการวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2. การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนด จุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3. การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ

เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันสามารถจัดการศึกษาตามวรรคหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันก็ได้ ทั้งนี้สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันนั้น ต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ

มาตรา 9 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามมาตรา 6 มาตรา 7 และ มาตรา 8 ให้จัดตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ดังต่อไปนี้

1. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
2. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

3. ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ คณะกรรมการการอาชีวศึกษาอาจกำหนดหลักสูตรที่จัดขึ้น เพื่อความรู้หรือทักษะในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้

กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์(2554, หน้า 31) กล่าวว่า การศึกษาความคิดที่สามารถใช้เป็นหลักการจัดการอาชีวศึกษาจากผู้เรียน ครู ผู้บริหาร นักวิจัยการศึกษาผู้ปกครอง นายจ้าง ข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดชั้นของการอาชีวศึกษาเป็นรูปธรรมหลักได้ 9 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 อาชีวศึกษาเน้นการกระทำที่ทำให้เกิดทักษะสอดคล้องกับธรรมชาติ โดยไม่คำนึงถึงทักษะที่จะใช้ประกอบอาชีพเพื่อการมีชีวิตในสังคม ในระดับนี้จะมุ่งเฉพาะอาชีพใดอาชีพหนึ่งทักษะที่ฝึกจะเป็นแบบรวม ๆ

ระดับ 2 อาชีวศึกษาเป็นการกระทำที่ทำให้เกิดทักษะและมีการพัฒนาการด้านความรู้ และเจตคติที่ดีต่อการทำงาน จะเป็นงานหนึ่งหรือหลาย ๆ งานก็ได้ การเรียนจะเป็นการวิเคราะห์ภารกิจของงานแต่ละประเภท ในระดับนี้จะเริ่มเสนอรูปแบบของงานให้ปรากฏ ซึ่งในระดับนี้ ผู้เรียนสามารถที่จะเลือกอาชีพของตนได้เมื่อเรียนจบ

ระดับ 3 อาชีวศึกษาเป็นการกระทำที่ทำให้เกิดทักษะความรู้ และเจตคติที่จำเป็นกับการทำงานให้ประสบผลสำเร็จในงานหนึ่ง อาชีพหนึ่ง หรือมากกว่า ในระดับนี้จะคล้ายกับระดับที่ 2 คือ เน้นลักษณะงานให้ปรากฏให้เป็นทางเลือก จะเพิ่มเติมทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการฝึก

ทักษะ ความรู้และเจตคติเข้าไปมากขึ้น การผสมผสานกันของหลักสูตรในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับการจัดประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพให้กับผู้เรียนด้วย

ระดับ 4 อาชีวศึกษาเน้นการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และเจตคติที่จำเป็นสำหรับการทำงานสาขาอาชีพหนึ่ง และมุ่งมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในเวลางาน และนอกเวลางาน จัดให้มีการส่งเสริมความเป็นผู้นำ อาชีวศึกษาในระดับนี้เป็นการศึกษาเพื่อชีวิต และเพื่อการยังชีพด้วย โดยยึดประโยชน์และความสำคัญของการใช้เวลาว่าง ความพอใจในชีวิต ครอบครัวการได้รวมกิจกรรมในสังคม เป็นระดับที่ผู้เรียนต้องแสดงออกถึงการใช้ชีวิตในสังคม

ระดับ 5 อาชีวศึกษาเน้นการฝึกทักษะพัฒนาความรู้และเจตคติ ให้ถึงความสามารถที่ต้องการในการทำงานและการสร้างครอบครัว รวมคติดกิจกรรมของสังคม มีการเพิ่มเติมเนื้อหาวิชา ให้กว้างขวางขึ้นในหลายรูปแบบเพื่อให้ผู้เรียนมีประสบการณ์กว้างขวางขึ้น

ระดับ 6 อาชีวศึกษาเน้นการศึกษาด้านความสามารถในบุคคล เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบันและสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต อาชีวศึกษาในระดับนี้เป็นการศึกษา เพื่อชีวิตและการทำงาน ในสภาพสังคมปัจจุบันและอนาคต ในระดับนี้การพัฒนาจะเริ่มลดทักษะด้านฝีมือ แต่จะเพิ่มกระบวนการตัดสินใจ การจัดประสบการณ์ การเรียนจะนำเอาปัญหาในสังคมปัจจุบันด้านเศรษฐกิจ เข้ามาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย

ระดับ 7 อาชีวศึกษาเน้นความสัมพันธ์ทางด้านชีวิตกับสังคม และเทคโนโลยี การศึกษา เริ่มเล็งเห็นความสำคัญของสังคมที่หลากหลาย และสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ส่งเสริมให้มีการตัดสินใจเพิ่มขึ้น เพื่อให้ตระหนักถึงอิทธิพลต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ

ระดับ 8 อาชีวศึกษาเน้นความสัมพันธ์ภาพของบุคคลที่มีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในระดับนี้แสดงผลของการตัดสินใจที่มีต่องานและอาชีพ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ จะมุ่งพัฒนาการเป็นผู้นำที่สามารถส่งเสริมบรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้ ส่งเสริมรูปแบบการดำเนินชีวิตในสายตาของชาวโลก

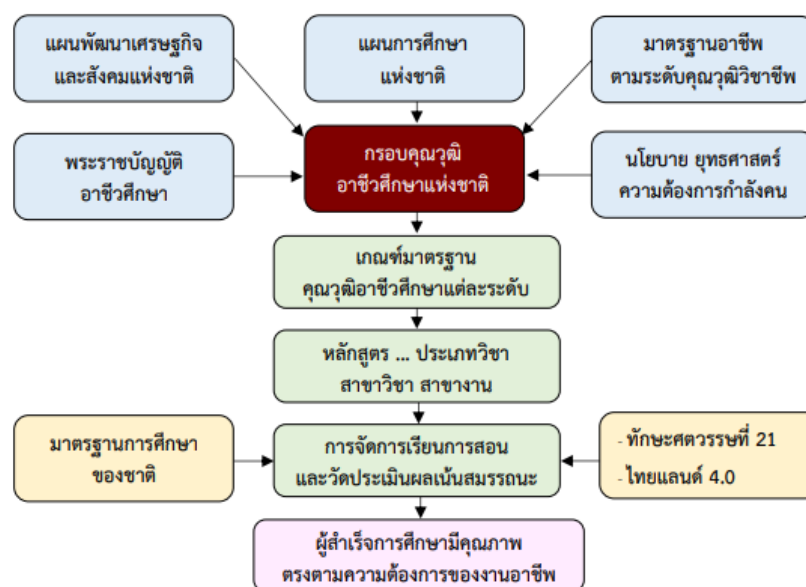
ระดับ 9 อาชีวศึกษาเน้นสัมพันธภาพของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมทั่วไป ทางด้านการเมือง ในระดับนี้จะส่งเสริมผู้นำในการกำหนดนโยบายให้กับชุมชนโดยพัฒนาจริยธรรมในการทำงานและพัฒนานโยบายของชุมชน ส่งเสริมการศึกษาและอื่น ๆ กำหนดแนวทางในอนาคตของสังคม นอกจากนี้ ยังต้องเชื่อมั่นสมองที่ชาญฉลาดในการดำเนินงาน การตัดสินใจที่จะหาวิธีที่เหมาะสมลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน

นิรุตต์ บุตรแสนลี(2561, หน้า 25) กล่าวว่า การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามภาวะของเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและวัฒนธรรม ดังนั้น จะต้องมีการกำหนดหลักการและความมุ่งหมายในการจัดการอาชีวศึกษาให้ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งในเรื่องนี้มีความเห็นหลากหลายทั้งในส่วนที่เป็นกฎหมาย และแนวคิดของนักวิชาการ นักบริหาร ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2551, หน้า 3)

1. การมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติโดยมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบัน
2. การศึกษาด้านวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียนและวัยทำงานตามความถนัดและความสนใจอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี
3. การมีส่วนร่วมของสังคม ชุมชนและสถานประกอบการในการกำหนดนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา
4. การศึกษาที่มีความหลากหลายและยืดหยุ่น มีระบบเทียบโอนผลการเรียนและระบบเทียบประสบการณ์การทำงานของบุคคล เพื่อเข้ารับการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
5. การมีระบบจูงใจสถานประกอบการให้มีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ
6. การระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพโดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
7. การมีระบบการพัฒนาครูและคณาจารย์ของการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2562, หน้า 1) ได้กล่าวถึงแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาว่า การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับฝีมือ (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือ ปวช.) ระดับเทคนิค (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือ ปวส.) และระดับเทคโนโลยี (ระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ หรือ ทล.บ.) ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาระยะยาว และการฝึกอบรมวิชาชีพซึ่งเป็นการจัดการศึกษาระยะสั้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ชุมชน ตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ โดยในการจัดการศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษานั้น จะต้องสอดคล้องกับ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานอาชีพ ที่ได้กำหนดให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ต้องมีทักษะความรู้และความสามารถที่เข้มแข็ง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ มีการวิจัย และพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมถึงมีระบบบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว ที่ทำให้ ทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างกว้างขวาง การจัดการอาชีวศึกษาจึงต้องให้ ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการ เรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ



ภาพ 1 แสดงความเชื่อมโยงของแผน นโยบาย ยุทธศาสตร์และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาากำลังคนด้านอาชีวศึกษา

วิชัย มั่นจันดา(2462, หน้า 9) กล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552) ได้สรุปหลักการจัดการอาชีวศึกษา ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ซึ่งมีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพ เพื่อพัฒนากำลังคนในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการและการฝึกอบรมวิชาชีพซึ่งเป็นการฝึกทักษะอาชีพในระยะสั้นหรือระยะยาวที่ไม่ได้รับวุฒิมการศีกษา

2. การจัดการอาชีวศึกษาถือได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีความทำงานอาชีพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

3. หลักการสำคัญของการจัดการอาชีวศึกษา คือ จะต้องฝึกผู้เรียนให้มีประสบการณ์จนสามารถทำงานได้ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับชุมชน สังคม และสถานประกอบการ

4. การจัดการอาชีวศึกษา มีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่สำคัญคือการผลิตและพัฒนาศักยภาพกำลังคนในด้านวิชาชีพสำหรับพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

5. ปรัชญาของการจัดการอาชีวศึกษา ต้องจัดให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อเข้าสู่แรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

6. การจัดการอาชีวศึกษาในปัจจุบัน มีการกำหนดมาตรฐานและการประกันคุณภาพเอาไว้อย่างชัดเจน โดยมีเจตนารมณ์ที่สำคัญคือให้ผู้เรียนด้านอาชีวศึกษา มีคุณภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา คือ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน

7. มาตรฐานกำลังคนด้านอาชีวศึกษา ถือได้ว่าเป็นเจตนารมณ์ของการจัดการอาชีวศึกษาที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนประกอบด้วย คุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ ความรู้ด้านวิชาการความสามารถและทักษะด้านวิชาชีพ และคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

การจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมอาชีพ เป็นกระบวนการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกึ่งฝีมือระดับฝีมือระดับเทคนิคและเทคโนโลยีที่มีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีและมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้ได้ระดับมาตรฐานสากล การอาชีวศึกษาถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญมากในการพัฒนากำลังคนที่เป็นผู้สร้างผลผลิตต่าง ๆ ให้กับประเทศ การอาชีวศึกษาจึงเป็นการจัดการเรียนการสอน เพื่อเตรียมบุคลากรสำหรับอาชีพ

ขอบข่ายการบริหารอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 หมวดที่ 1 ข้อที่ 8 ข้อที่ 9 ข้อที่ 10 ข้อ 11 และข้อ 12 ให้สถานศึกษาแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่ายและในแต่ละฝ่ายได้แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารทรัพยากรแบ่งออกเป็นงาน ดังนี้

1.1 งานบริหารทั่วไป

- 1.2 งานบุคลากร
- 1.3 งานการเงิน
- 1.4 งานการบัญชี
- 1.5 งานพัสดุ
- 1.6 งานอาคารสถานที่
- 1.7 งานทะเบียน
- 1.8 งานประชาสัมพันธ์
2. ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือแบ่งออกเป็นงาน ดังนี้
 - 2.1 งานวางแผนและงบประมาณ
 - 2.2 งานศูนย์ข้อมูลและสารสนเทศ
 - 2.3 งานความร่วมมือ
 - 2.4 งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
 - 2.5 งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
 - 2.6 งานส่งเสริมผลิตภัณฑ์การค้าและประกอบธุรกิจ
 - 2.7 งานฟาร์มและโรงงาน (เฉพาะสถานศึกษาที่เปิดสอน)
3. ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาแบ่งออกเป็นงาน ดังนี้
 - 3.1 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา
 - 3.2 งานครูที่ปรึกษา
 - 3.3 งานปกครอง
 - 3.4 งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน
 - 3.5 งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา
 - 3.6 งานโครงการพิเศษและบริการชุมชน
4. ฝ่ายวิชาการแบ่งออกเป็นงาน ดังนี้
 - 4.1 แผนกวิชา
 - 4.2 งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน
 - 4.3 งานวัดผลและประเมินผล
 - 4.4 งานวิทยบริการและห้องสมุด
 - 4.5 งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
 - 4.6 งานสื่อการเรียนการสอน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดการอาชีวศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนได้ 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาระบบทวิภาคีตลอดจนจัดหลักสูตร อบรมอาชีพระยะสั้นในกับประชาชนทั่วไป และยังสามารจัดการเรียนในหลายรูปแบบรวมกัน ก็ได้โดยให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการ ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียน โดยจะมุ่งเน้นการเรียนรู้สู่การลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย และตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ตลาดแรงงานในระดับประเทศ มีขอบข่าย การบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาระเบียบสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 แบ่งเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา

3. บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

ข้อมูลทั่วไป

สถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา มีจำนวน 8 แห่ง เป็นสถานศึกษา ภาครัฐ 5 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคพะเยา วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ วิทยาลัยเทคโนโลยีและ การจัดการปง วิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา ภาคเอกชน 3 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคโนโลยีไชยพันธ์พงษ์ วิทยาลัยเทคโนโลยีประชาพัฒน์ วิทยาลัย เทคโนโลยีพะเยา เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีจำนวนผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน นักศึกษา ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงจำนวน ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ในสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

ที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนทั้งสิ้น			
		ผู้บริหาร	ครู	บุคลากร	นักเรียน
1	วิทยาลัยเทคนิคพะเยา	5	71	67	2,079
2	วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ	4	35	29	776
3	วิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้	3	26	19	310
4	วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง	2	21	13	474
5	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา	3	40	30	493
6	วิทยาลัยเทคโนโลยีประชาพัฒน์	5	8	1	138
7	วิทยาลัยเทคโนโลยีไชยพันธ์พงษ์	5	33	13	433
8	วิทยาลัยเทคโนโลยีพะเยา	5	20	6	468
รวม		32	254	178	5,171

ที่มา: ข้อมูลสารสนเทศปี 2564 สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา (ข้อมูล ณ วันที่ กรกฎาคม 2564)

การดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ต้องเป็นไปตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ในระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2555–2569) ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากลด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประเทศตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ

พันธกิจ

1. จัดและส่งเสริมและพัฒนาการอาชีวศึกษา และการอบรมวิชาชีพ ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน มุ่งตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ
2. ยกกระดับคุณภาพและมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพสู่สากล
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพให้ทั่วถึง ต่อเนื่อง เสมอภาค และเป็นธรรม

4. เป็นแกนกลางในการจัดอาชีวศึกษาและอบรบวิชาชีพ ระดับฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยีของประเทศ

5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรบวิชาชีพ

6. วิจัย สร้างนวัตกรรม จัดการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

7. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพสูงขึ้นและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

นโยบายและยุทธศาสตร์ของการพัฒนา ประกอบด้วย 4 นโยบาย 10 ยุทธศาสตร์ 28 กลยุทธ์ และโครงการ 93 โครงการ ดังนี้

นโยบายที่ 1: มุ่งสร้าง/ผลิตกำลังคนอาชีวศึกษา ให้ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

เป้าหมาย: ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาภายใต้ บริบทความร่วมมือกับสถานประกอบการให้ได้ ตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองและฝึกอบรบวิชาชีพกำลังคนอาชีวศึกษาที่อยู่นอกระบบให้เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ ที่ 1 มุ่งพัฒนาคุณภาพและปริมาณผู้เรียนให้สัมพันธ์กับความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศและระดับสากล

กลยุทธ์ ที่ 1 ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานและสังคมทั้งในประเทศ ภูมิภาค อาเซียน และระดับสากล

โครงการสำคัญ

1. โครงการศึกษาความต้องการการผลิตและพัฒนากำลังคนทั้งปริมาณและคุณภาพภายในประเทศ

1.1 ระดับจังหวัด

1.2 ระดับกลุ่มจังหวัด

1.3 ระดับกลุ่มอุตสาหกรรม/กลุ่มอาชีพ

2. โครงการศึกษาความต้องการการผลิตและพัฒนากำลังคน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพตามกรอบความร่วมมือกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและสากล

3. โครงการศึกษาเป้าหมายการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางของประเทศไทย ระยะ 15 ปี (ปีการศึกษา 2555–2569) ระยะที่ 1 2555–2561 (60:40) ระยะที่ 2 2562–2569 (70:30)

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพด้วยรูปแบบที่หลากหลายทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาระบบทวิภาคี

โครงการสำคัญ

1. โครงการแลกเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาและสถานประกอบการในกลุ่มจังหวัด
2. โครงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและระดับสากล
3. โครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาอาชีวศึกษาระหว่างประเทศ

กลยุทธ์ ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุน และเร่งรัดการจัดการอาชีวศึกษาด้านความร่วมมือผลิตและพัฒนากำลังคนร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยเฉพาะการศึกษาระบบทวิภาคี และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามสาขาวิชาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน

โครงการสำคัญ

1. โครงการพัฒนาหลักสูตรทวิภาคี ให้สอดคล้องกับขนาดและความสามารถของสถานประกอบการโดยเฉพาะ SME ภายใต้ความร่วมมือกับสถานประกอบการ
2. โครงการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความร่วมมือในการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาระดับจังหวัด
3. โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการฝึกงานและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

กลยุทธ์ ที่ 4 ปรับภาพลักษณ์ ทศนคติและสร้างการยอมรับของสังคมที่มีต่อการเรียนสายอาชีพด้วยกระบวนการเชิงคุณภาพให้กับนักเรียน กลุ่มผู้ปกครองและชุมชน

โครงการสำคัญ

1. โครงการส่งเสริมให้มีการสร้างรายได้ ระหว่างเรียนเพื่อเพิ่มประสบการณ์ของผู้เรียนและลดภาระค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง
2. โครงการพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพเชิงรุกเพื่อให้สามารถเข้าถึงพ่อแม่ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
3. โครงการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ภาพลักษณ์ เชิงคุณภาพไปยังกลุ่มเป้าหมายให้เห็นความสำคัญของการเรียนอาชีวศึกษาที่จะสร้างให้เกิด “การศึกษาเพื่ออาชีพ คือ ดวงประทีปส่องชีวิต ช่วยเสริมสร้างเศรษฐกิจเพื่อชีวิตที่มั่นคง”

4. โครงการสร้างภาพยนตร์ เพื่อประชาสัมพันธ์และปรับภาพลักษณ์ เกี่ยวกับวิถีชีวิต ชาวอาเซียนศึกษาเชิงสร้างสรรค์

5. โครงการส่งเสริมคนดีศรีอาเซียน

6. โครงการเยาวชนอาเซียนสัมพันธ์ร่วมสร้างสรรค์สังคม

7. โครงการอาเซียนอาสา เพื่อพัฒนาสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสการเรียนรู้และการฝึกอบรมวิชาชีพอาเซียนศึกษาให้กับ กลุ่มผู้อยู่นอกระบบ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้ผู้อยู่นอกระบบการศึกษา ให้สามารถ สร้างงาน สร้างรายได้

โครงการสำคัญ

1. โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์และยกระดับรายได้ของชุมชน

2. โครงการฝึกอาชีพระยะสั้นตามความต้องการของตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือพัฒนาการจัดอาชีวศึกษาและฝึกอบรม วิชาชีพตลอดชีวิตให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการและผู้อยู่นอกระบบ

โครงการสำคัญ

1. โครงการเทียบโอนประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้คุณวุฒิทางการศึกษา

2. โครงการอบรมฝึกอาชีพร่วมกับหน่วยงานตามโครงการพระราชดำริ

3. โครงการฝึกอาชีพร่วมกับผู้รับผิดชอบโครงการตามนโยบายยุทธศาสตร์

4. โครงการฝึกอาชีพให้กับผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนอบรมวิชาชีพเพื่อการพัฒนาต่อยอดอาชีพเดิมหรือ สร้างอาชีพใหม่สำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระ

โครงการสำคัญ

1. โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อสร้างหรือเปลี่ยนอาชีพที่ตรงกับความต้องการ ของตลาดแรงงาน

2. โครงการอบรมยกระดับฝีมือแรงงานหลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบการประเมินมาตรฐานวิชาชีพตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้ เป็นไปตามสมรรถนะของ กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ

โครงการสำคัญ

1. โครงการศึกษารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเป็นไปตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพโดยความร่วมมือกับสถานประกอบการ

2. โครงการพัฒนาคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้ให้ตรงกับสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบประเมินมาตรฐานวิชาชีพตรงตามคุณวุฒิวิชาชีพ

โครงการสำคัญ

1. โครงการพัฒนาระบบประเมินมาตรฐานวิชาชีพโดยความร่วมมือของสถานประกอบการ

2. โครงการฝึกอบรมพัฒนาคณะกรรมการผู้ประเมินมาตรฐานวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างระบบการจูงใจให้เกิดการตัดสินใจเข้าศึกษาต่ออาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 ปรับระบบกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาต่ออาชีวศึกษา

โครงการสำคัญ

1. โครงการพัฒนาหลักเกณฑ์ เพื่อให้กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาจัดสรรเงินกู้ยืมให้แก่ผู้เรียนอาชีวศึกษา 100% ในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน

2. โครงการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาและสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่พักและแหล่งรองรับงาน

กลยุทธ์ที่ 2 จัดหาแหล่งเงินสนับสนุนทุนการศึกษาให้ผู้ที่สนใจและคนเก่งได้ศึกษาในระดับปวช., ปวส. และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

โครงการสำคัญ

1. โครงการจัดหาแหล่งเงินทุนการศึกษาจากภายนอกสถานศึกษา

2. โครงการจัดหาแหล่งเงินทุนการศึกษาในสถานศึกษา

3. โครงการสนับสนุนเครื่องมือประจำตัวพื้นฐานตามวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระหลังจบการศึกษาสร้างความมั่นคงในชีวิต

โครงการสำคัญ

1. โครงการแนะแนวเส้นทางความก้าวหน้าเพื่อการประกอบอาชีพ (Career Path)

2. โครงการกองทุนตั้งตัวอาชีวศึกษา

3. โครงการถักถักน้อย

กลยุทธ์ที่ 4 มาตรการทางด้านภาษีอากรเพื่อการจูงใจให้สถานประกอบการให้ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษา

โครงการสำคัญ

1. โครงการศึกษาการสร้างแรงจูงใจทางด้านมาตรการภาษีอากรให้แก่ภาคเอกชน/สถานประกอบการในการร่วมจัดการอาชีวศึกษา

นโยบายที่ 2: พัฒนาปริมาณและคุณภาพของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

เป้าหมาย

1. มีปริมาณครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา พอเพียงต่อการจัดการศึกษาระดับ ปวช. ระดับ ปวส. และระดับปริญญาตรี สายเทคโนโลยี หรือสายปฏิบัติการและการฝึกอบรมวิชาชีพ

2. พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้ มีคุณภาพและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างเสริมปริมาณครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 การสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาจากภาครัฐ

โครงการสำคัญ

1. โครงการขออัตรากำลังข้าราชการ พนักงานราชการให้พอเพียง
2. โครงการขอรับงบประมาณค่าจ้างชั่วคราวครูและเจ้าหน้าที่
3. โครงการครูทายาทครูวิชาชีพ (ขอทุนการศึกษาและอัตรารับจัดตั้งครูวิชาชีพพันธุ์ใหม่ให้แก่ผู้เรียนตั้งแต่ระดับ ปวช., ปวส., และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ)

กลยุทธ์ที่ 2 การสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาจากภาคเอกชนและชุมชน

โครงการสำคัญ

1. โครงการเชิญครูเกษียณอายุราชการเป็นครูพิเศษ อาจารย์พิเศษ
2. โครงการสร้างระบบเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการเป็นครูพิเศษ อาจารย์พิเศษ
3. โครงการครูพิเศษจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้านและผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างเสริมสมรรถนะและประสบการณ์เพื่อคุณภาพของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาต่อ การฝึกอบรมและการปฏิบัติงาน
โครงการสำคัญ

1. โครงการรัฐจัดทุนการศึกษาต่อปริญญาโทและปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศในสาขาวิชาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ
2. โครงการรัฐจัดทุนการฝึกอบรมเทคโนโลยีใหม่ทั้งในประเทศและต่างประเทศในสาขาวิชาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ
3. โครงการกำหนดมาตรการให้ ครู วิชาชีพ ได้มีการพัฒนาสมรรถนะและประสบการณ์ ด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
4. โครงการกำหนดมาตรการให้มีการนำผลสัมฤทธิ์ที่เกิดต่อผู้เรียนไปใช้ ในการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ค่าตอบแทน การขอมือและเลื่อนวิทยฐานะ
5. โครงการจัดตั้งหน่วยศึกษานิเทศก์ในสถาบันการอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรอาชีวศึกษา
โครงการสำคัญ

1. โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรอาชีวศึกษา (ทำหน้าที่พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรอาชีวศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน)
2. โครงการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา
3. โครงการพัฒนาขีดความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอน
4. โครงการพัฒนาขีดความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการนิเทศ
5. โครงการพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษา
6. โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านภาษาอังกฤษ
7. โครงการพัฒนาครูในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน
8. โครงการพัฒนาศักยภาพในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
9. โครงการส่งเสริม สนับสนุนให้ ครูจัดทำตำรา เอกสารที่ใช้ในการเรียนการสอน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างโอกาสและความร่วมมือในการสร้างเสริมคุณภาพครู
คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างโอกาสและความร่วมมือกับภาครัฐ
โครงการสำคัญ

1. โครงการปรับบทบาทหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้รับผิดชอบสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งของรัฐและของเอกชน

2. โครงการร่วมกับคณาจารย์กำหนดมาตรฐานผู้ประกอบวิชาชีพด้านอาชีวศึกษาเป็นการเฉพาะ (กำหนดมาตรฐานในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูวิชาชีพใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ด้านอาชีวศึกษา)

3. โครงการร่วมกับสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดมาตรฐานตำแหน่งมาตรฐานวิทยฐานะสำหรับครูวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาและศึกษานิเทศก์ด้านอาชีวศึกษาเป็นการเฉพาะ

4. โครงการร่วมกับสำนักงาน ก.ค.ศ. และกระทรวงการคลังกำหนดมาตรฐานชั่วโมงการสอนขั้นต่ำและขั้นสูงของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งครูวิชาสามัญและครูวิชาชีพ

5. โครงการร่วมกับสำนักงาน ก.ค.ศ. ปรับปรุง กฎ ระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการบรรจุ แต่งตั้ง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ด้านวิชาชีพเป็นครูวิชาชีพและคณาจารย์ โดยกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความร่วมมือกับภาคเอกชนและชุมชน

โครงการสำคัญ

1. โครงการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

2. โครงการกำหนดหลักเกณฑ์ ในการแต่งตั้ง การทดสอบ การฝึกอบรมและการออกใบรับรองการเป็นครูฝึกในสถานประกอบการ

3. โครงการความร่วมมือด้านวิชาการกับภาคเอกชนโดยใช้มาตรการด้านภาษีอากรเป็นแรงจูงใจ

4. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ภูมิปัญญาระหว่างภาคเอกชน ชุมชนและสถานศึกษา

5. โครงการพัฒนาความยั่งยืนของภูมิปัญญาท้องถิ่น

6. โครงการยกระดับภูมิปัญญาท้องถิ่น สิ่งประดิษฐ์ชุมชนสู่อุตสาหกรรมเชิงพาณิชย์

นโยบายที่ 3: พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ใหม่

เป้าหมาย: สถานศึกษาของอาชีวศึกษามีมาตรฐานในด้านการจัดการเรียนการสอนระดับ ปวช., ปวส. และปริญญาตรีสายเทคโนโลยี สายปฏิบัติการและเป็นแหล่งเรียนรู้ ของชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษา สถานประกอบการ ทั้งภายในและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับมาตรฐานสถานศึกษาของอาชีวศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับปวช., ปวส. และปริญญาตรี สายเทคโนโลยี หรือสายปฏิบัติการและเพิ่มศักยภาพให้เป็นแหล่งเรียนรู้วิชาชีพและฝึกอบรมวิชาชีพของชุมชน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างและเครือข่ายการเรียนรู้

โครงการสำคัญ

1. โครงการส่งเสริมความร่วมมือการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐและเอกชน

2. โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและใช้ทรัพยากรร่วมกัน

3. โครงการส่งเสริมความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายภายใต้ ข้อมูลและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบการจัดการบริหาร

โครงการสำคัญ

1. โครงการบริหารจัดการตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมี ธรรมาภิบาลโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศหรือการบริหารจัดการ

3. โครงการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในให้เชื่อมโยงกับการประกัน คุณภาพภายนอก

4. โครงการพัฒนาศูนย์วิทยบริการให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย

กลยุทธ์ ที่ 3 ร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปิดสอนระดับปวช., ปวส. และปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

โครงการสำคัญ

1. โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียน การสอนระดับปวช., ปวส. และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

กลยุทธ์ที่ 4 เร่งรัดการจัดเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการจัดการเรียน การสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

โครงการสำคัญ

1. โครงการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนระดับ ปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

2. โครงการจัดหาแหล่งสนับสนุนจากต่างประเทศ

3. โครงการพัฒนาและเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรฐานของการจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานักวิจัยและนวัตกรรมอาชีวศึกษา ภายใต้วรรวมมือกับสถานประกอบการและชุมชน

โครงการสำคัญ

1. โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้านการวิจัย
2. โครงการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสนองตอบความต้องการของสถานประกอบการและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 1 เจรจาแสวงหาความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ

โครงการสำคัญ

1. โครงการศึกษาดูงานสถานประกอบการและสถานศึกษา ทั้งภายในและต่างประเทศ
2. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษา ทั้งภายในและต่างประเทศ
3. โครงการแลกเปลี่ยนนักวิจัยระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษา ทั้งภายในและต่างประเทศ
4. โครงการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาอาชีวศึกษา ทั้งภายในและต่างประเทศ
5. โครงการให้ทุนสัมมนาวิชาการ ประชุมวิชาการ

นโยบายที่ ๔: การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

เป้าหมาย: ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามี ทักษะการบริหารอย่างมีคุณภาพ โดยมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหาร

โครงการสำคัญ

1. โครงการพัฒนาผู้บริหารโดยฝึกประสบการณ์จริง (On the Job Training)
2. โครงการฝึกอบรมวิชาการด้านการบริหารสถานศึกษา
3. โครงการฝึกอบรม ICT เพื่อการบริหาร

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ นวัตกรรม องค์ความรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการ

โครงการสำคัญ

1. โครงการจัดการระบบตั้งศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา อาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนให้มีการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการลงทุนทางการศึกษา

โครงการสำคัญ

1. โครงการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายรายหัวตามประเภทสาขาวิชา
2. โครงการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร
3. โครงการการวิเคราะห์งบประมาณการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์

ภารกิจและนโยบาย

การขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555-2569 คณะกรรมการ การอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

1. ด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ กำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานโดย

- 1.1 รักษาเป้าหมายผู้เรียนในระดับ ปวช. การเพิ่มปริมาณผู้เรียนในระดับ ปวส.
- 1.2 ลดปัญหาการออกกลางคัน โดยวางเป้าหมายให้ลดลงร้อยละ 5 ด้วยการป้องกัน/ดูแลรายบุคคล การวิจัยพัฒนา แก้ปัญหารายวิทยาลัย/รายสาขาวิชา การวิเคราะห์แก้ปัญหาเชิงระบบ กลุ่มเป้าหมายใน 50 วิทยาลัยที่มีปัญหาการออกกลางคันสูง
- 1.3 จัดการเรียนการสอนในระดับพื้นที่และภาพรวมตามความต้องการในแต่ละสาขา
- 1.4 เปิดโอกาสให้นักเรียนเข้าเรียนสายอาชีพด้วยระบบโควตา
- 1.5 เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผู้มีส่วนสำคัญต่อการเลือกเรียนอาชีวศึกษาในเชิงรุก ซึ่งได้แก่ นักเรียน และผู้ปกครอง

2. ด้านการขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

- 2.1 จัดอาชีวศึกษาครอบคลุมทุกพื้นที่ สาขาอาชีพ การขยายกลุ่มเป้าหมาย
- 2.2 จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาในรูปแบบกลุ่มจังหวัด 18 กลุ่มจังหวัดและ กรุงเทพมหานคร รวม 19 สถาบัน และสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร ภาคละ 1 แห่ง จำนวน 4 แห่ง
- 2.3 จัดตั้งสถานศึกษาอาชีวะอำเภอในกลุ่มอำเภอชั้นหนึ่ง

2.4 ส่งเสริมการจัดอาชีวะชายแดนใต้สู่สันติสุข ศูนย์ฝึกอบรมอาชีวะ อาชีวะสองระบบ และการจัดหลักสูตรอาชีวะท้องถิ่น และสนับสนุนทุนการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาส

2.5 มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน สาขาที่เป็นนโยบายรัฐบาล และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยการจัดอาชีวศึกษาเฉพาะทาง อาทิ บีโตร์เคมี การสร้างเกษตรรุ่นใหม่ ครัวไทยสู่ครัวโลก พลังงานทดแทน โลจิสติกส์/รถไฟความเร็วสูง อัญมณี ยานยนต์ ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ท่องเที่ยว/โรงแรม ฯลฯ

2.6 ขยายกลุ่มเป้าหมายอาชีวะในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน และอาชีวะเพื่อคนพิการ อาชีวะวัยแรงงาน อาชีวะสูงวัย อาชีวะเพื่อสตรี อบรมระยะสั้น/ตลาดนัดอาชีวะ ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อต่อยอดและพัฒนาทักษะ ทั้ง Upgrade Skills และ Re Skills ร่วมจัดอาชีวศึกษาในสถานพินิจ เรือนจำ ค่ายทหาร และอปท. ฯลฯ

2.7 สนับสนุนให้หน่วยงาน/องค์กร ร่วมจัดอาชีวศึกษาซึ่งได้แก่ สถานประกอบการ อปท. และภาคเอกชนจากสาขาอาชีพต่าง ๆ ฯลฯ

2.8 จัดอาชีวะทางเลือก อาชีวะทายาท วิทยาลัยอาชีวศึกษาฐานวิทยาศาสตร์ อาชีวะอินเตอร์ และอาชีวะเทียบโอนประสบการณ์

2.9 เพิ่มช่องทางการเรียนอาชีวศึกษาด้วย อาชีวะทางไกล และเครือข่ายวิทยุเพื่อการเรียนและพัฒนาอาชีพ (R-radio network)

3. ยกระดับคุณภาพการจัดอาชีวศึกษา

3.1 ระดับสถานศึกษา และระดับห้องเรียน ส่งเสริมคุณภาพและสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดอาชีวศึกษาโดย

3.1.1 พัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง Constructionism, Project Based Learning Authentic Assessment, การเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์จากการเรียนในสถานที่จริง/สถานการณ์จริง อาทิ Fix It Center และกรณีภัยพิบัติ

3.1.2 พัฒนาระบบนิเทศ การจัดการความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์จากครูรุ่นพี่สู่ครูรุ่นใหม่ (นิเทศภายใน) และการนิเทศทางไกล

3.1.3 สร้างความเข้มแข็งการประกันคุณภาพภายใน สนับสนุนให้ทุกวิทยาลัยผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมาก และเตรียมพร้อมรับการประเมินระดับสากล

3.1.4 ยกย่องคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้เป็นตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งตามความต้องการของพื้นที่ และการให้บริการกลุ่มเป้าหมายพิเศษ อาทิ คนพิการ, วัยทำงาน, สูงวัย, สตรี ฯลฯ

3.1.5 ใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน สนับสนุนความพร้อมในด้าน Hardware สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมการประกวดสื่อ/สื่อออนไลน์ และจัดตั้งวิทยาลัยต้นแบบการใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน

3.1.6 พัฒนาครู สร้างเครือข่ายครู social media และ Network สนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ

3.1.7 จัดหาสื่อ/หนังสือ วัสดุฝึก อุปกรณ์การเรียนการสอน ที่ทันสมัยและเพียงพอ

3.2) ระดับผู้เรียน ยกย่องความสามารถของผู้เรียนเพื่อให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ (Function Competency) โดยใช้ V-NET การประเมินด้านมาตรฐานวิชาชีพ และการประเมินระดับห้องเรียน สร้างเสริมทักษะอาชีพในอนาคตด้วยกิจกรรมองค์การวิชาชีพ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม วิถีประชาธิปไตย การมีวินัย และเสริมสร้างทักษะชีวิต ความสามารถด้านนวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์ การเป็นผู้ประกอบการ พัฒนาทักษะการคิดบนพื้นฐาน Competency Based Technology Based Green Technology และ Creative economy รวมทั้งการแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมและการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ อาทิ สุภาพบุรุษอาชีพะ ลูกเสือ กีฬา และการป้องกัน/แก้ไขการทะเลาะวิวาท

3.3) การเตรียมผู้เรียนสู่การเป็นประชาคม ASEAN เพิ่มจำนวนสถานศึกษา English Program (EP) Mini English Program (MEP) ทุกจังหวัดใช้หลักสูตร/สื่อต่างประเทศ สนับสนุนการฝึกงานต่างประเทศ/บริษัทต่างประเทศและในประเทศ ยกย่องทักษะด้านภาษาอังกฤษในงานอาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาประเทศคู่ค้า จัดระบบ Sister School ทุกประเทศใน ASEAN

4. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

4.1 ด้านบริหารทั่วไป ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ได้แก่ Web Portal, E-office และ Data based รวมทั้งการปรับภาพลักษณ์เชิงบวก

4.2 ด้านงบประมาณ ใช้แนวทาง Strategic Performance, Based Budgeting: SPBB และ Formula Funding โดยการจัดงบประมาณตามความจำเป็นพื้นฐาน ความเสมอภาค

และตามนโยบาย, การกระจายอำนาจจัดซื้อจัดจ้าง, จัดหางบประมาณค่าสาธารณูปโภคและค่าจ้างครูให้เพียงพอ

4.3 ด้านบริหารงานบุคคล สร้างเครือข่ายครู/สมาคมวิชาชีพ จัดหาบุคลากรสำนักงานราชการให้เพียงพอ รวมทั้งการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของสถาบันการอาชีวศึกษา

4.4 ด้านการสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาการจัดอาชีวศึกษา ดังนี้

4.4.1 องค์การ/สมาคมวิชาชีพ สมาคมอุตสาหกรรม สมาคมการค้า กระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม สถานประกอบการ ในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี การฝึกงาน ฯลฯ

4.4.2 ประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศในกลุ่มอาเซียน

4.4.3 องค์การระหว่างประเทศ ได้แก่ VOCTECH, CPSC /APACC, SEARCA และ UNIVOC ฯลฯ

4.4.4 ประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคของโลก ได้แก่ สาธารณรัฐประชาชนจีน อิสราเอล ญี่ปุ่น เดนมาร์ก เยอรมัน ฯลฯ

5. มาตรฐานการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี

เพื่อให้การดำเนินงานในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพมาตรฐานตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ตลาดแรงงานต้องมีการกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ดังนี้

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2557 อนุสนธิประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2556 ลงวันที่ 14 มกราคม 2556 ข้อ 6 ให้คณะกรรมการอาชีวศึกษา ใช้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาตินี้ เป็นหลักในการกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ และให้ทำเป็นประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสถานศึกษานำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุง หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษานั้น โดยที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและระดับปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการไว้แล้ว ดังนั้น จึงกำหนดมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ให้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติและมาตรฐานคุณวุฒิ

อาชีวศึกษาแต่ละระดับ เพื่อเป็นหลักและแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี แต่ละระดับให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการประชุมครั้งที่ 10/2557 เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2557 จึงประกาศกำหนดมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 2 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีต้องมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่า “กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ”

ข้อ 3 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ต้องมุ่งให้เกิดมาตรฐานผลการเรียนรู้ของผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละระดับ โดยมีแนวทางการจัดการเรียนการสอนและองค์ประกอบอื่น ๆ ตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่แนบท้ายประกาศนี้

ข้อ 4 ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดให้มีการประเมิน เพื่อพัฒนา มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยทุก 5 ปี

ข้อ 5 ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องวินิจฉัยรายละเอียดจากมาตรฐานที่กำหนดไว้ในแนบท้ายประกาศนี้ให้อยู่ในดุลพินิจของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่จะพิจารณาวินิจฉัยและให้ถือว่าคำวินิจฉัยของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานั้นเป็นที่สุด

1. หลักการและวัตถุประสงค์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 8 กล่าวไว้ว่า การศึกษาระบบทวิภาคีเป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ โดยมีการจัดแผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพ การฝึกทำงาน การวัดผลและการประเมินผล เพื่อมุ่งเน้นผลิตผู้สำเร็จการศึกษาในระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยีให้ เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกิจนิสัยที่เหมาะสม ปฏิบัติงานได้จริง ปฏิบัติงานที่ใช้เทคนิคในการทำงาน สร้างและพัฒนางาน วางแผน จัดการ พัฒนาตนเองและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ

และวิชาชีพ มีสมรรถนะนำไปปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพอิสระได้ตามมาตรฐานการศึกษา วิชาชีพ และมาตรฐานสมรรถนะของสาขาวิชานั้น ๆ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม แห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ

2. คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ทุกระดับคุณวุฒิ ประเภทวิชาและสาขาวิชา ในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีต้องครอบคลุมอย่างน้อยสามด้านทั้งด้านคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลัก และสมรรถนะทั่วไปและด้านสมรรถนะวิชาชีพตามประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติที่กำหนดและมีคุณลักษณะพิเศษ ดังนี้

2.1 สามารถปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่ฝึกอาชีพได้ทันที

2.2 มีสมรรถนะเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละสาขาในแต่ละระดับ

3. โครงสร้างหลักสูตรจำนวนหน่วยกิตการคิดหน่วยกิตต่อภาคเรียนและการจัดการ

3.1 โครงสร้างหลักสูตร จำนวนหน่วยกิตและการคิดหน่วยกิตให้เป็นไปตาม ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ

3.2 การฝึกอาชีพในสถานประกอบการโดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของ การจัดการศึกษาแต่ละระดับ

4. ผู้สอนและบุคลากรสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

4.1 คุณสมบัติผู้สอนให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐาน คุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ

4.2 ครูผู้สอนวิชาชีพในสาขาวิชาของสถานศึกษาที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ไม่น้อยกว่าร้อยละสี่สิบต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่สอนไม่น้อยกว่าสี่สิบชั่วโมงต่อคนต่อปี การศึกษาจากสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

4.3 สถานศึกษาจัดให้มีผู้มีประสบการณ์ มีความชำนาญ มีความเชี่ยวชาญ ด้านวิชาชีพมาถ่ายทอดทักษะประสบการณ์และความรู้แก่ผู้เรียน ผู้สอนไม่น้อยกว่าสองครั้ง ๆ และไม่ต่ำกว่าสองชั่วโมงต่อสาขาต่อภาคเรียน

5. ทรัพยากรการเรียนการสอนและการจัดการ

5.1 สถานศึกษาและสถานประกอบการต้องมีวัสดุ ครุภัณฑ์ พื้นที่และอุปกรณ์ การศึกษาสำหรับผู้เรียนเพียงพอต่อการจัดการ เรียนการสอนและการฝึกอาชีพ

5.2 สถานศึกษาต้องมีครุภัณฑ์วิชาชีพสาขานั้น ๆ

5.3 สถานประกอบการต้องมีบุคลากรผู้ประสานงาน และครูฝึก

6. สถานศึกษาที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

6.1 ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุนการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

6.2 จัดการเรียนในสาขาวิชาตรงความต้องการสถานประกอบการ

6.3 ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ

6.4 ให้ผู้เรียนทำสัญญาการฝึกอาชีพกับสถานประกอบการ

6.5 ทำแผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพและแผนการนิเทศร่วมกับสถานประกอบการ

ตลอดหลักสูตร

6.6 ปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพและปัจฉิมนิเทศหลังเสร็จสิ้นการฝึกอาชีพ

6.7 เตรียมความพร้อมผู้เรียนก่อนฝึกอาชีพ

6.8 มีครูนิเทศก์การฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

6.9 การกำกับติดตาม ประเมินผลการฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการ

6.10 ประชาสัมพันธ์ จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้กับสถานประกอบการ ผู้เรียนและผู้ปกครองทราบ

7. สถานประกอบการที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

7.1 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนา เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

7.2 ลักษณะงานที่ฝึกอาชีพต้องสอดคล้องกับการเรียนรู้ในสาขาวิชาที่ผู้เรียนกำลัง

ศึกษา

7.3 ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา

7.4 ทำสัญญาการฝึกอาชีพระหว่างผู้เรียนกับสถานประกอบการ

7.5 ทำแผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพและแผนการนิเทศร่วมกับสถานศึกษา

ตลอดหลักสูตร

7.6 ประเมินการฝึกอาชีพร่วมกับสถานศึกษา

7.7 มีครูฝึกในสถานประกอบการ

7.8 มีผู้ควบคุมการฝึกอาชีพ

7.9 มีผู้ประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานประกอบการ

7.10 ประชาสัมพันธ์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง

และชุมชน

7.11 มีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้กับผู้เรียนตามข้อตกลงระหว่าง

สถานประกอบการ

8. ครูฝึกในสถานประกอบการ

8.1 มีคุณสมบัติตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา

8.2 การฝึกอาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ต้องมีครูฝึกหนึ่งคนต่อผู้เรียนไม่เกินสิบคน ระดับปริญญาตรี ต้องมีครูฝึกหนึ่งคนต่อผู้เรียนไม่เกินแปดคน

8.3 ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นครูฝึกตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

9. คุณสมบัติของผู้เรียน

9.1 เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผลการศึกษา

9.2 เป็นผู้ได้รับการคัดเลือกจากสถานศึกษาและสถานประกอบการ

10. การจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพของสถานประกอบการ

10.1 การจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพต้องเป็นไปตามจุดประสงค์สาขาวิชาและมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละสาขาในแต่ละระดับ

10.2 ผู้เรียนมีการบันทึกการฝึกอาชีพ แฟ้มสะสมผลงาน บันทึกคุณธรรม จริยธรรมและจิตอาสาให้เป็นไปตามแบบที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

11. ข้อกำหนดในการนิเทศ

11.1 การไปนิเทศผู้เรียนในสถานประกอบการตามแผนการฝึก โดยแบ่งเป็นสองกรณี คือ

11.1.1 การนิเทศในประเทศ ให้ครูนิเทศก์ไปนิเทศในสถานประกอบการ แห่งละไม่น้อยกว่าสามครั้งต่อภาคเรียน

11.1.2 กรณีร่วมมือจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับต่างประเทศ การนิเทศอาจแบ่งออกเป็น 3 วิธี ดังนี้

- 1) ให้ครูนิเทศก์ไปนิเทศอย่างน้อยหนึ่งครั้งต่อภาคเรียน
- 2) ให้ภาคีเครือข่ายในต่างประเทศเป็นผู้นิเทศแทนต่อภาคเรียน
- 3) ให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการนิเทศต่างประเทศอย่าง

สม่ำเสมอ

11.2 การไปนิเทศการฝึกอาชีพให้เป็นไปตามแผนการฝึกที่จัดทำขึ้น หากการฝึกอาชีพไม่ครบถ้วนสถานศึกษาต้องจัดการฝึกอาชีพให้เป็นไปตามจุดประสงค์สาขาวิชา

11.3 ครูนิเทศก์ต้องผ่านการอบรมการนิเทศการฝึกอาชีพจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหรือผู้ได้รับมอบหมาย

11.4 ชั่วโมงนิเทศการฝึกอาชีพในสถานประกอบการให้คิดเป็นเวลาชั่วโมงสอนปกติ หากชั่วโมงสอนเกินภาระงานที่กำหนดสามารถเบิกค่าสอนเกินภาระงานได้ตามระเบียบของทางราชการ

11.5 การเดินทางไปนิเทศให้เบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการได้ตามระเบียบของกระทรวงการคลัง

12. การวัดผลและประเมินผลการเรียนและการสำเร็จการศึกษา

12.1 ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรแต่ละระดับ

12.2 การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ให้ดำเนินการอย่างเป็นระบบและใช้วิธีการประเมินอย่างหลากหลายตามสภาพจริงสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอน การฝึกอาชีพโดยคำนึงถึงพัฒนาการของผู้เรียนและสมรรถนะที่ต้องการ

13. การประกันคุณภาพ

13.1 การประกันคุณภาพหลักสูตร

13.1.1 ให้ทุกหลักสูตรต้องกำหนดระบบการประกันคุณภาพไว้ให้ชัดเจน ครอบคลุมทั้งคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา การบริหารหลักสูตร ทรัพยากรการจัดการ อาชีวศึกษาความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงาน

13.1.2 กำหนดสมรรถนะรายวิชา โดยปรับปรุงรายวิชาเดิมหรือพัฒนารายวิชาใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

13.2 การประกันคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา

13.2.1 มีคุณวุฒิตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ

13.2.2 มีทักษะและความสามารถในการกำกับดูแล มีความเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน

13.2.3 สถานประกอบการมีความพึงพอใจในศักยภาพผู้สำเร็จการศึกษา

13.2.4 มีใบรับรองการฝึกอาชีพจากสถานประกอบการ องค์กรเอกชน สมาคม องค์กรวิชาการหรือองค์กรวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้มีประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 22 มิถุนายน 2563 เพื่อให้เป็นกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ เกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพมาตรฐานเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของสาขาวิชาและสาขางานที่เรียน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. หลักการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษา อาชีวศึกษา หรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ เรื่องการจัดหลักสูตร การเรียน การสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อมุ่งเน้นผลิตผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละระดับคุณวุฒิอาชีวศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกิจนิสัยที่เหมาะสม ปฏิบัติงานได้จริง สามารถวางแผน สร้างและพัฒนางาน พัฒนาตนเอง และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ มีสมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพอิสระได้ตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพและมาตรฐานสมรรถนะของอาชีพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ

2. คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาระบบทวิภาคี ต้องครอบคลุมอย่างน้อย 4 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาในแต่ละระดับ และตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางานที่เรียน โดยผู้เรียนในอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จะมีคุณลักษณะพิเศษ คือ สามารถปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่ฝึกอาชีพได้ทันที

3. การจัดการศึกษาระบบทวิภาคีต้องเป็นไปตามโครงสร้างหลักสูตร จำนวนหน่วยกิต รูปแบบและระยะเวลาที่กำหนดตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ และแต่ละสาขาวิชา โดยกำหนดระยะเวลาของการฝึกอาชีพในสถานประกอบการของแต่ละหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 2 ภาคเรียน หรือ 1 ปีการศึกษา

4. การจัดเตรียมความพร้อมสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน ต้องจัดเตรียมความพร้อมในด้านผู้สอน บุคลากรและทรัพยากรสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ดังนี้

4.1 จัดให้มีครูผู้สอนวิชาชีพในสาขาวิชาที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ไม่น้อยกว่าร้อยละสามสิบ และต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่สอนไม่น้อยกว่าแปดสิบชั่วโมง ต่อคนต่อปีการศึกษา จากสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

4.2 จัดให้มีผู้มีประสบการณ์ มีความชำนาญและมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ มาถ่ายทอดทักษะประสบการณ์และความรู้แก่ผู้เรียนและผู้สอนไม่น้อยกว่าสองครั้ง ครั้งละ ไม่น้อยกว่าสองชั่วโมงต่อสาขาวิชาต่อภาคเรียน

4.3 จัดหรือร่วมกับสถานประกอบการในการจัดวัสดุ ครุภัณฑ์ พื้นที่และอุปกรณ์ การศึกษาสำหรับผู้เรียนให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ

5. การดำเนินการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

5.1 ด้านสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน ต้องดำเนินการดังนี้

5.1.1 ผู้บริหารและบุคลากรต้องส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

5.1.2 จัดการเรียนในสาขาวิชาตรงความต้องการสถานประกอบการ

5.1.3 จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และสถานประกอบการ

5.1.4 จัดทำสัญญาการฝึกอาชีพระหว่างผู้เรียนกับสถานประกอบการ

5.1.5 จัดทำแผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพ และแผนการนิเทศตลอดหลักสูตร ร่วมกับสถานประกอบการ

5.1.6 จัดให้มีการปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพ และปัจฉิมนิเทศหลังเสร็จสิ้นการฝึกอาชีพ

5.1.7 จัดเตรียมความพร้อมผู้เรียนก่อนการฝึกอาชีพ

5.1.8 จัดให้มีครูนิเทศก์การฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

5.1.9 จัดให้มีการกำกับ ติดตามและประเมินผลการฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการ

5.1.10 จัดให้มีการประชาสัมพันธ์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้สถานประกอบการ ผู้เรียนและผู้ปกครองทราบ

5.2 ด้านสถานประกอบการต้องให้ความร่วมมือ ดังนี้

5.2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

5.2.2 จัดลักษณะงานที่ฝึกอาชีพให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในสาขาวิชา
ที่ผู้เรียนกำลังศึกษา

5.2.3 จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับ
สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน

5.2.4 จัดทำสัญญาการฝึกอาชีพระหว่างผู้เรียนกับสถานประกอบการ

5.2.5 จัดทำแผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพและแผนการนิเทศตลอด
หลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน

5.2.6 จัดการประเมินการฝึกอาชีพร่วมกับสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือ
สถาบัน

5.2.7 จัดให้มีครูฝึกในสถานประกอบการ

5.2.8 จัดให้มีผู้ประสานงานและผู้ควบคุมการฝึกอาชีพของสถานประกอบการ

5.2.9 จัดให้มีการประชาสัมพันธ์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้กับ
ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนทราบ

5.2.10 จัดสวัสดิการและหรือเบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสมให้กับผู้เรียนตามข้อตกลง

6. คุณสมบัติและจำนวนครูฝึกในสถานประกอบการ ต้องเป็นไปตามเกณฑ์ดังนี้

6.1 มีคุณสมบัติตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา

6.2 มีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ

6.2.1 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
ต้องมีครูฝึกหนึ่งคนต่อผู้เรียนไม่เกินสิบคน

6.2.2 ระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ต้องมีครูฝึกหนึ่ง
คนต่อผู้เรียนไม่เกินแปดคน

6.3 ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นครูฝึกตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ที่กำหนดไว้

7. พื้นความรู้และคุณสมบัติของผู้เรียน ต้องเป็นไปตามเกณฑ์ดังนี้

7.1 มีพื้นความรู้และคุณสมบัติเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย
การจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตร

7.2 ได้รับคัดเลือกจากสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันหรือสถานประกอบการ
หรือโดยสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันร่วมกับสถานประกอบการ

8. การจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพของสถานประกอบการ ต้องเป็นไปตาม
เกณฑ์ดังนี้

8.1 สอดคล้องกับจุดประสงค์สาขาวิชาและมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของสาขาวิชาและสาขางาน

8.2 ผู้เรียนต้องจัดทำบันทึกการฝึกอาชีพ บันทึกคุณธรรม จริยธรรมและจิตอาสา พร้อมสะสมผลงานตามแบบที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

9. การนิเทศผู้เรียนในสถานประกอบการ

9.1 การนิเทศในประเทศ ให้ดำเนินการดังนี้

9.1.1 ให้ครูนิเทศก์ไปนิเทศในสถานประกอบการอย่างน้อย 3 ครั้งต่อ 1 ภาคเรียน

9.1.2 ให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการนิเทศในประเทศอย่างสม่ำเสมอและให้รายงานผลการนิเทศต่อผู้บริหารสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาทราบ

9.1.3 ให้ใช้วิธีการนิเทศที่หลากหลาย

9.2 การนิเทศในต่างประเทศ ให้ดำเนินการดังนี้

9.2.1 ให้ครูนิเทศก์ไปนิเทศอย่างน้อยหนึ่งครั้งต่อภาคเรียน หรือ

9.2.2 ให้ภาคีเครือข่ายในต่างประเทศเป็นผู้นิเทศแทนในทุกภาคเรียน หรือ

9.2.3 ให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการนิเทศต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ

9.2.4 การไปนิเทศในต่างประเทศต้องได้รับอนุญาตจากผู้มีอำนาจตามระเบียบก่อนการเดินทาง

9.3 การไปนิเทศการฝึกอาชีพให้เป็นไปตามแผนการฝึกอาชีพที่จัดทำขึ้น หากการฝึก อาชีพไม่ครบถ้วนสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาต้องจัดการฝึกอาชีพให้เป็นไปตามจุดประสงค์ สาขาวิชา

9.4 ครูนิเทศก์ต้องผ่านการอบรมการนิเทศการฝึกอาชีพจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหรือผู้ได้รับมอบหมาย

9.5 ชั่วโมงนิเทศการฝึกอาชีพในสถานประกอบการให้คิดเป็นเวลาชั่วโมงสอนปกติ หากชั่วโมงสอนเกินภาระงานที่กำหนด สามารถเบิกค่าสอนเกินภาระงานได้ตามระเบียบ

9.6 การเดินทางไปนิเทศให้เบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการได้ตามระเบียบ

10. การวัดผลและประเมินผลการเรียนและการสำเร็จการศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรแต่ละระดับ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้อัตโนมัติดำเนินการอย่างเป็นระบบ และใช้วิธีการประเมินอย่างหลากหลายตามสภาพจริงสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

และกิจกรรมการเรียนการสอนการฝึกอาชีพ โดยคำนึงถึงพัฒนาการของผู้เรียนและสมรรถนะที่ต้องการ

11. การประกันคุณภาพหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ให้ทุกหลักสูตร กำหนด ระบบการประกันคุณภาพไว้ให้ชัดเจนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ ดังนี้

11.1 กำหนดสมรรถนะรายวิชา โดยปรับปรุงรายวิชาเดิมหรือพัฒนารายวิชาใหม่ ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

11.2 การประกันคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา มีคุณวุฒิตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ และมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของสาขาวิชาและสาขางาน มีทักษะและความสามารถในการกำกับดูแล มีความเชี่ยวชาญ ในการแก้ไขปัญหา การปฏิบัติงาน สถานประกอบการ มีความพึงพอใจในศักยภาพผู้สำเร็จการศึกษา

11.3 มีใบรับรองการฝึกอาชีพจากสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ที่นักเรียนหรือนักศึกษาได้ไปฝึกอาชีพด้วย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2557 และได้ประกาศฉบับที่สองลงวันที่ 22 มิถุนายน 2563 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นเกณฑ์ในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคี โดยเน้นการเรียนรู้อย่างปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้สำเร็จ การศึกษาให้มีสมรรถนะด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงานตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ชุมชน สังคม และสามารถ ประกอบอาชีพอิสระได้ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพมาตรฐานเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของสาขาวิชาและสาขางานที่เรียน ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญ มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านผู้สำเร็จการศึกษา ด้านครูผู้สอน ด้านหลักสูตร ด้านสถานประกอบการ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

5. การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

เพื่อให้สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคี มีแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพของของผู้สำเร็จการศึกษาให้มีสมรรถนะด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงานตรงกับความต้องการของ

ตลาดแรงงาน ชุมชน สังคม และสามารถประกอบอาชีพอิสระได้ต้องมีแนวทางในการจัดการ ดังนี้

กรอบและหลักเกณฑ์เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาค

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีสาระสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษา ดังนี้

มาตรา 20 การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 23 การจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่อง 1) ความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม 2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา 4) ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และ 5) ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

มาตรา 24 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) จัดฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 3) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ และ 6) จัดการเรียนรู้อให้เกิดขึ้นได้

ทุกที่ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มีสาระสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ดังนี้

มาตรา 8 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้โดยรูปแบบดังต่อไปนี้

1) การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาการวัด และการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2) การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพ ที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนด จุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จ การศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตร จะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3) การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือ สถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ

เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันสามารถจัดการศึกษาตามวรรคหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันก็ได้ทั้งนี้ สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือ สถาบันนั้นต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ

มาตรา 9 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามมาตรา 6 มาตรา 7 และมาตรา 8 ให้จัดตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ดังต่อไปนี้

- 1) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
- 2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
- 3) ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

คณะกรรมการการอาชีวศึกษาอาจกำหนดหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อความรู้หรือทักษะในการ ประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้

มาตรา 51 ในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีที่เป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบัน และสถานประกอบการ ให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบัน และสถานประกอบการ

มาตรา 52 สถานประกอบการใดที่ประสงค์จะดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามพระราชบัญญัตินี้ให้ยื่นคำขอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้ได้รับการรับรองประโยชน์ตามกฎหมาย ทั้งนี้ให้ถือว่าไม่เป็นการขัดหรือแย้งกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานรูปแบบศูนย์การเรียนตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

การยื่นคำขอและการพิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

การจัดการอาชีวศึกษาในสถานประกอบการให้จัดการสอนตามหลักสูตร การอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ หรือจัดการสอนตามหลักสูตรที่สถานประกอบการ ร่วมกับสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบันจัดทำขึ้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

มาตรา 53 สถานประกอบการหรือภาคเอกชนอาจเข้าร่วมดำเนินการจัดตั้งศูนย์วิจัย ห้องทดลองหรือห้องปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ในสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบันของรัฐหรือเอกชนได้ตามความตกลงของสถานศึกษา หรือสถาบันและสถานประกอบการนั้น ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ด้านความร่วมมือในการพัฒนา กำลังคน การวิจัยและพัฒนา เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานการอาชีวศึกษา และเพิ่มพูน ประสบการณ์ของครูคณาจารย์บุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาหรือสถาบันให้ทันต่อ ความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

รายได้และทรัพย์สินที่เกิดจากการดำเนินการของสถานประกอบการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นรายได้ ของสถานศึกษาหรือสถาบันนั้น

หลักเกณฑ์และวิธีการในการเข้าร่วมดำเนินการของสถานประกอบการหรือ ภาคเอกชนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบัน

มาตรา 54 สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรอื่นที่ให้ความร่วมมือ ในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ อาจได้รับสิทธิและประโยชน์ดังต่อไปนี้

- 1) การสนับสนุนด้านวิชาการและทรัพยากรตามสมควรแก่กรณี

2) การเชิดชูเกียรติแก่สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรอื่นที่ให้ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

มาตรา 55 ครูฝึกในสถานประกอบการตามมาตรา 52 และมาตรา 53 ต้องมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาและผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรมวิชาการศึกษา ด้านอาชีพ

2) เป็นผู้ชำนาญการด้านการอาชีพ โดยสำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือมาตรฐานอื่นตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

3) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีพเฉพาะสาขา ซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในสาขาอาชีพนั้นไม่น้อยกว่าห้าปีหรือสำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่มีประสบการณ์ในสาขาอาชีพนั้นไม่น้อยกว่าสามปี หรือผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและมีประสบการณ์ในการทำงานในสาขาอาชีพนั้นไม่น้อยกว่าห้าปี

4) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จในอาชีพเฉพาะสาขา มีผลงานเป็นที่ยอมรับ ในสังคมและท้องถิ่น และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้

หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง การทดสอบ การฝึกอบรม และการออกใบรับรองการเป็นครูฝึกในสถานประกอบการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2562, หน้า 1) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีภารกิจในดำเนินการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ เป็นไปตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติ กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ ตลอดจนยึดโยงกับมาตรฐานอาชีพ โดยเน้นการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาให้มีสมรรถนะด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงานตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ชุมชน สังคม และสามารถประกอบอาชีพอิสระได้โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกระบบและวิธีการเรียนได้อย่างเหมาะสมตามศักยภาพ ตามความสนใจและโอกาสของตน

ส่งเสริมให้มีการประสานความร่วมมือ เพื่อจัดการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรร่วมกันระหว่าง สถาบัน สถานศึกษา หน่วยงาน สถานประกอบการและองค์กรต่าง ๆ ทั้งในระดับชุมชน ระดับท้องถิ่นและระดับชาติ



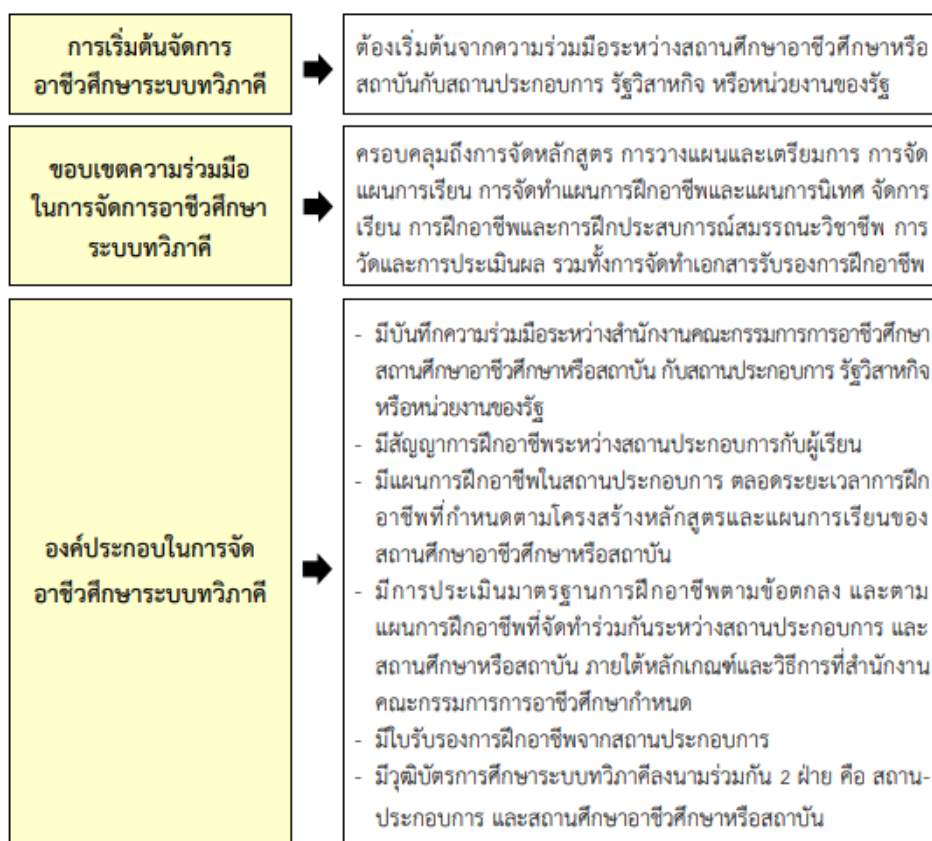
ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การจัดการอาชีวศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น จำเป็นต้องใช้หลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นสมรรถนะโดยความร่วมมือกับทุกภาคส่วน โดยเฉพาะ “การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี” ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งเรื่องการจัดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและการประเมินผล โดยจัดให้ผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวมีกรอบและหลักเกณฑ์ในการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 เกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา ทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ พ.ศ. 2562 มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2563 รวมทั้งเกณฑ์การใช้หลักสูตรและระเบียบการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรด้วย

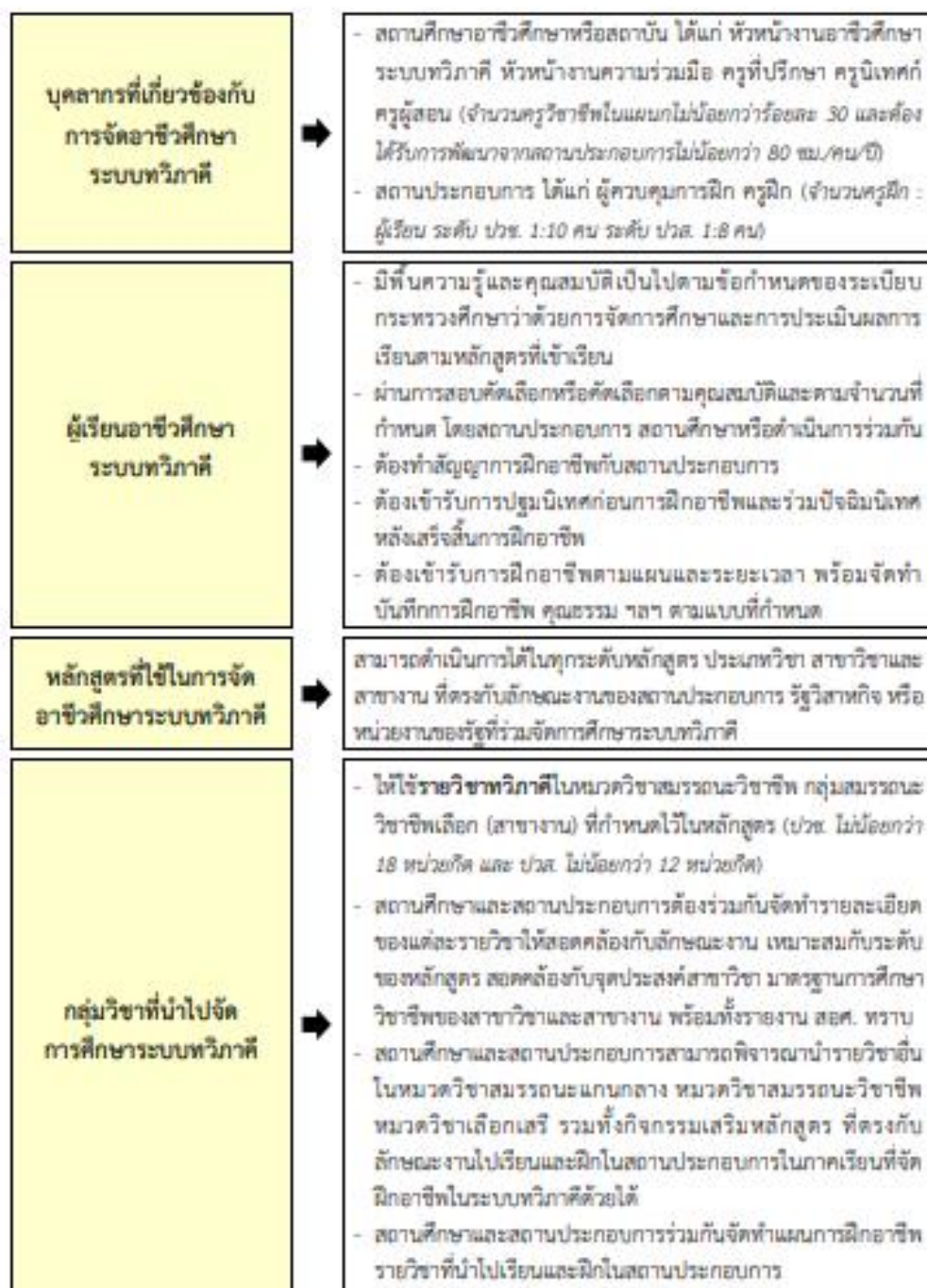
แนวทางการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

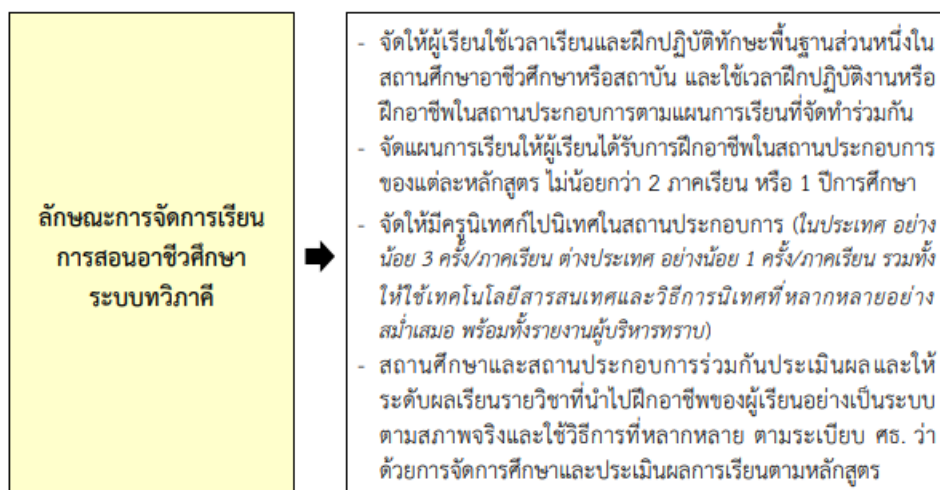
กระทรวงศึกษาธิการ(2562, หน้า 25) ได้ให้แนวทางการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ไว้ว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่าง สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคนได้ตรงตามความต้องการของ ตลาดแรงงาน ตลอดจนเป็นการส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการศึกษา การวัดและประเมินผลร่วมกันระหว่างภาครัฐและเอกชน จากสาระของกรอบและหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน ได้ดังนี้



ภาพ 3 แสดงแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี



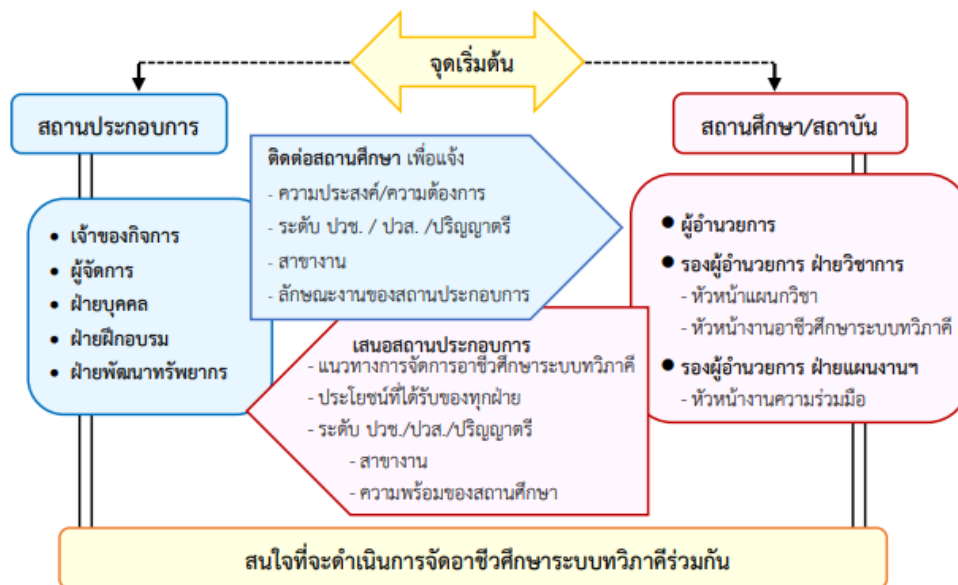
ภาพ 3 (ต่อ)



ภาพ 3 (ต่อ)



กระบวนการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี



ภาพ 4 แสดงความพร้อมโดยภาพรวมในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี

การจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นการจัดการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ มีกระบวนการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

1. การสำรวจความพร้อมและความต้องการของสถานศึกษาและสถานประกอบการที่ร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคี
2. การลงนามข้อตกลงความร่วมมือ MOU (Memorandum of Understanding) ระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา/ สถาบัน/ สถานศึกษากับสถานประกอบการ
3. การจัดแผนการเรียน จัดทำรายละเอียดของรายวิชาและแผนการฝึกอาชีพ
4. การประชาสัมพันธ์ แนะนำผู้เรียน
5. การคัดเลือกผู้เข้าเรียน
6. การทำสัญญาการฝึกอาชีพระหว่างสถานประกอบการกับผู้เรียน
7. การปฐมนิเทศผู้เรียนก่อนการฝึกอาชีพ
8. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาและการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ
9. การนิเทศการเรียนและการฝึกอาชีพ
10. การวัดผลและประเมินผลรายวิชา และการประเมินผลการฝึกอาชีพ

11. การปัจฉิมนิเทศการฝึกอาชีพ
12. การสำเร็จการศึกษา การจัดทำเอกสารการศึกษาและใบรับรองการฝึกอาชีพ
13. การติดตามประเมินผลผู้สำเร็จการศึกษา
14. การสรุปผลการดำเนินงานและรายงานประจำปี

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ดังนั้นต้องมีกระบวนการและแนวทางในการดำเนินการจัดการ เพื่อให้สอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อให้การดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคีให้เป็นไปตามทิศทางที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญ ในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านผู้สำเร็จการศึกษา ด้านครูผู้สอน ด้านหลักสูตร ด้านสถานประกอบการ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคนได้ตรงตามความต้องการของ ตลาดแรงงาน ตลอดจนเป็นการส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษา การวัดและประเมินผลร่วมกันระหว่างภาครัฐและเอกชน

6. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา (Educational Administration) ประกอบไปด้วย คำสำคัญ 2 คำ คือ คำว่า การบริหาร (Administration) และการศึกษา (Education) และมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาตามทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจและสติปัญญาความรู้ และจริยธรรมและวัฒนธรรมการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างปกติสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 3)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เกิดพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการ

Good (1973, p. 14) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจ

ในสถานศึกษา และการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นต้น

Hoy and Miskel (2001, p. 170) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม เห็นด้วยและดำเนินการตามข้อตกลงที่วางไว้ และพึงยึดปฏิบัติโดยเคร่งครัด

จอมพงศ์ มงคลวนิช(2556, หน้า 21-22) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับครูหรือบุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ความคิดความสามารถความเป็นคนดีและสมบูรณ์ความหมายของการบริหารการศึกษานั้น มักจะอิงอยู่กับความหมายการบริหารทั่วไป เพราะการบริหารทั่วไปมีอิทธิพลต่อการบริหารการศึกษามาโดยตลอด นักบริหารการศึกษาจึงได้รับเอาแนวคิดหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ทางการบริหารทั่วไปมาใช้ ด้วยเหตุนี้ความหมายของการบริหารการศึกษา จึงสอดคล้องกับความหมายของการบริหารทั่วไปอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ตัวอย่างเช่นการบริหารการศึกษามีถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่มนุษย์หลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็กเยาวชนประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถทัศนคติพฤติกรรมค่านิยมหรือคุณธรรม ทั้งในด้านสังคมการเมืองและเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน

สัมมา รณิธย์ (2556, หน้า 95) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่บริหารดำเนินกิจกรรม หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผนการวินิจฉัย สั่งการการควบคุม และการจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานด้านการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบระเบียบ ตามกระบวนการการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษาทั้งในด้านบุคลากร ผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์

ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท (2562, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่จัดกิจกรรมทางการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติ

ภารกิจอย่างเป็นทางการและบริหารงานในสถานศึกษาทุกด้าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

พัชราภรณ์ นะภีใจ(2564, หน้า 9)กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องตามกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยมีบุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ ให้เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกระบวนการบริหารของสถานศึกษาที่ได้วางไว้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาทั้งในด้านบุคลากร ผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนด

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษา ไว้หลากหลาย ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2547, หน้า 11) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษา ไว้ว่าเป็นการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาปัจจุบันสถานศึกษาทุกแห่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งการเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาเกิดขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาดังกล่าวนอกจากเป็นสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและยังมีลักษณะนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายมหาชนและกฎหมายเอกชนด้วยเหตุนี้ สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลจะต้องมีสิทธิและหน้าที่และมีอำนาจตามที่กฎหมายดังกล่าว ทั้งการบริหารงานวิชาการการบริหารงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับสภาพเป็นนิติบุคคลโดยบัญญัติในมาตรา 35 แห่งระเบียบพระราชบัญญัติระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554, หน้า 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษา เป็นการบริหารจัดการที่มีระบบดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีบุคคลหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ดร.ชิต มาลัยวงศ์ (2564, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนใน

ประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติ ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุกทาง ในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่งและทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

อรุณี ทองนพคุณ (2558, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารศึกษานั้นมีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง บุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารศึกษามีความจำเป็น เพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

สัมมา ธรนิธย์ (2560, หน้า 64) กล่าวว่า การบริหารศึกษามีความสำคัญในฐานะที่เป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนเทคนิคต่าง ๆ โดยนำทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์กรนำมาใช้ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินการเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและมีคุณภาพจากสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาการศึกษาของคนในชาติ

ยงยุทธี พันธ์นอก (2563, หน้า 23) การบริหารการศึกษา มีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการกระจายอำนาจ มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้ามาดำเนินการ มีรูปแบบขั้นตอนกติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน มีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษา เป็นการบริหารจัดการการศึกษาอย่างมีกระบวนการ โดยมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องโดยมีผู้บริหารทำหน้าที่หลักในการดำเนินการบริหารงานต่อเนื่อง อย่างมีแบบแผนเทคนิคต่าง ๆ ทั้งศาสตร์และศิลป์รวมกันในการบริหาร มีการกระจายอำนาจ มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการในเป็นไปตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

หลักการและกระบวนการบริหารสถานศึกษา

ปราชญ์ กล้าผจญ และสมศักดิ์คงเที่ยง (2545, หน้า 21-22 อ้างอิงใน กฤษฎพล อัมระนันท์, 2559, หน้า 17) กล่าวว่า หลักการบริหารสถานศึกษา มี 9 ประการ คือ

1. ความเข้าใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติการ
 2. ใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
 3. มีความสามารถในการคาดคะเน และจัดทำแผนงาน
 4. ความสามารถในการจัดโครงสร้างและระบบงาน
 5. ความสามารถในการจัดบุคลากรลงในหน่วยงาน
 6. ความสามารถในการอำนวยการบริหารการเป็นผู้นำ
 7. การร่วมมือประสานงานประชาสัมพันธ์
 8. ความสามารถในการจัดทำรายงานประเมินผลการปฏิบัติงาน
 9. ความสามารถในการจัดการควบคุมทรัพยากร ค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 6-7) กล่าวว่า

หลักการบริหารสถานศึกษา มี 6 ประการ คือ

1. การตัดสินใจที่ยึดสถานศึกษาเป็นฐาน (School Cased Decision) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การมีส่วนร่วม กำหนดให้บุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา เข้าเป็นคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นหรือการร่วมกำกับ ติดตามและดูแล
3. การกระจายอำนาจ เป็นการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ
4. ความรับผิดชอบ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่สามารถตรวจสอบได้ และภารกิจของผู้รับผิดชอบ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้น
5. ธรรมชาติเป็นหลักคิดสำหรับการบริหารจัดการที่ดี เพื่อประกันว่าบุคลากรในองค์กรมีความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งนี้ ยึดหลักเป้าหมาย สอดคล้องต่อสังคม กระบวนการโปร่งใส และทุกขั้นตอนมีผู้รับผิดชอบ
6. ความเป็นนิติบุคคล เป็นการให้สิทธิและอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ให้กับสถานศึกษาเฉพาะตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

สัมมา รัตนธีย์ (2556, หน้า 95) กล่าวไว้ว่า ในการบริหารสถานศึกษาจะให้เกิด ประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีหลักการบริหารที่มี ประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้บริหารต้องเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ หลักการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย

1. การวางเป้าหมายและวัตถุประสงค์ชัดเจน
2. การวางแผนและนำเทคนิคในการบริหารงาน
3. การจัดโครงสร้างและการวางระบบงาน
4. การใช้ทรัพยากรและค่าใช้จ่ายที่คุ้มค่า
5. การใช้อำนาจในการสั่งการและควบคุม
6. การประเมินผลเพื่อปรับปรุงงาน

วันชัย มีชาติ(2550, หน้า 168-169) ได้กล่าวกระบวนการของการบริหารจัดการ การศึกษาไว้ว่าเป็นการแบ่งสายงานหลักและสายสนับสนุน โดยพิจารณาจากกระบวนการที่ ปฏิบัติในองค์กรและแยกกระบวนการที่มีอยู่แบ่งออกเป็นปฏิบัติ 2 กลุ่มดังนี้

1. สายงานหลักเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติหน้าที่หรือกระบวนการขององค์กรในการแปลง สภาพปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยนำเข้าและส่งมอบผลผลิตหรือผลลัพธ์สู่สภาพแวดล้อม การปฏิบัติงานของบุคลากรสายหลัก จะส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยตรง เช่น สายงานหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างาน หัวหน้าครูช่วงชั้นและหัวหน้าครูสายชั้นถือเป็นบุคลากร สายงานหลักทำหน้าที่บริหาร จึงเกี่ยวข้องกับการสร้างผลผลิตของสถานศึกษาโดยตรง

- 2 สายสนับสนุนเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติหน้าที่ที่สนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติ หน้าที่หรือกระบวนการหลักขององค์กรงานในสายสนับสนุนไม่ได้มีส่วนโดยตรงในการสร้าง ผลผลิตและการให้บริการงานในกลุ่มงานสนับสนุน จะเป็นเรื่องของการอำนวยความสะดวก และช่วยเหลือให้ในสายงานหลักดำเนินไปด้วยดี สายงานสนับสนุนให้องค์กร ได้แก่ งานบำรุงรักษาระบบการทำงานในองค์กรตัวอย่างงานสนับสนุน ได้แก่ งานด้านบริหาร บุคลากร งานด้านบริหารงานทั่วไป งานด้านธุรการ งานบัญชี งานสารบรรณและเอกสาร งานประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ

สัมมา รัตนธีย์ (2560, หน้า 94) กล่าวว่ากระบวนการบริหารการศึกษาเป็น การประยุกต์กระบวนการบริหารเข้ามาใช้ในวงการศึกษาประกอบด้วยการตัดสินใจการวางแผนการดำเนินแผนสู่การปฏิบัติการจัดการองค์การการจัดการคนเข้าทำงานการอำนาจการ

การจัดทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงานและการปรับปรุง รวมทั้งการกระตุ้นหรือการจูงใจ

ยงยุทธ พันธ์นอก (2563, หน้า 30) ระบุว่ากระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นวิธีการดำเนินการที่มีขั้นตอนและมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการแบ่งงานเป็นฝ่ายต่างๆ ตามกระบวนการหลัก คือ การวางแผนการจ้ดองค์การ การสั่งการ การจัดสรรทรัพยากร การประสานความร่วมมือ การจูงใจ การควบคุม และการประเมินผล ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องทราบถึงกระบวนการต่าง ๆ ทุกขั้นตอนในสถานศึกษา โดยบริหารสถานศึกษาตามกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ

ฟาโยล (Fayol, 1949, p. 15) ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดการไว้ 5 ขั้นตอน เรียกว่า POCCC ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1. การวางแผน (planning) คือ การศึกษาข้อมูลในปัจจุบัน และคาดการณ์ในอนาคต แล้ววางเป้าหมายและจัดทำแนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้า

2. การจัดองค์การ (organizing) คือ การจัดทำโครงสร้างขององค์การหรือหน่วยงานออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน และมีการจัดสรรคนเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ

3. การสั่งการบังคับบัญชา (commanding) คือ การสั่งการให้คนทำงานตามหน้าที่หรืองานที่มอบหมายให้ทำ

4. การประสานงาน (coordinating) คือ การจัดระเบียบการทำงานไม่ให้ก้าวก่ากัน ติดต่อประสานงานให้หน่วยงานย่อยต่าง ๆ ขององค์การ และบุคลากรให้ทำงานด้วยความสะดวกและราบรื่น

5. การควบคุม (controlling) คือ การควบคุมให้พนักงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือควบคุมให้ทำงานตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้

เดล (Dale, 1969, p. 13) ได้กล่าวถึง กระบวนการจัดการไว้ 7 ขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (planning) เป็นการกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ขององค์การ

2. การจัดองค์การ (organizing) เป็นการจัดหมวดหมู่ของงานในองค์การ

3. การจัดคนเข้าทำงาน (staffing) เป็นการสรรหาบุคลากรเข้าสู่องค์การ และเป็นกำลังสำคัญขององค์การ

4. การอำนวยการ (directing) เป็นการสั่งการให้บุคลากรดำเนินการตามแผนงาน และโครงการ และดุลยพินิจของผู้บริหาร

5. การควบคุม (controlling) เป็นการกำกับ ดูแล และติดตามผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร

6. การนำนวัตกรรมมาใช้ (innovation) เป็นการปรับปรุงและพัฒนาองค์การ ให้ทันสมัย

7. การเป็นตัวแทนขององค์การ (representation) เป็นการสนับสนุนและส่งเสริม ให้องค์การมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ

กูลิก และเออร์วิค (Gulick & Urwick, 1973, p. 13) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารว่าประกอบด้วยกระบวนการบริหาร 7 ประการด้วยกัน โดยเรียงด้วยอักษร ย่อตัวต้นของคำว่า POSDCoRB ดังนี้

1. Planning คือ การวางแผนหรือวางโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีงานอะไรบ้าง ที่จะต้องปฏิบัติตามลำดับ พร้อมด้วยวางแผนวิธีปฏิบัติ ระบุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน นั้น ๆ ก่อนลงมือปฏิบัติการ

2. Organizing คือ การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนด อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือของตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมด้วย กำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อประสานสัมพันธ์กัน ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำ ลดหลั่นกันไป

3. Staffing คือ การบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ตั้งแต่การแสวงหา การบรรจุ แต่งตั้ง การฝึกอบรมและพัฒนา การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้นลดชั้น ตลอดจนการพิจารณาให้ พ้นจากตำแหน่งงาน รวมทั้งการธำรงรักษาสภาพการทำงานที่ดีให้มีอยู่ตลอดไป

4. Directing คือ การวินิจฉัยสั่งการ หลังจากได้วิเคราะห์และพิจารณารายงาน โดยรอบคอบแล้ว รวมทั้งการติดตามและให้มีการปฏิบัติงานตามคำสั่งนั้น ๆ ในฐานะที่ผู้บริหาร เป็นผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน

5. Co-ordinating คือ การประสานงานหรือสื่อสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อย หรือ ตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กรให้เข้ากันได้ เพื่อให้งานเดินและเกิดประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงาน ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน ทำให้ทุกหน่วยงานประสานกลมกลืนกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลัก ขององค์การร่วมกัน

6. Reporting คือ การเสนอรายงานให้ผู้บริหารที่รับผิดชอบต่าง ๆ ทราบ ความเคลื่อนไหว ความเป็นไปเป็นระยะ ๆ ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ

ความก้าวหน้าของงาน ของตนเองอยู่เสมอ การเสนอรายงานจำเป็นต้องมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน มีการวิจัย การประเมินผล และมีการตรวจสอบเป็นระยะ ๆ เพื่อการปรับปรุงได้ทันที หรือการพัฒนาในอนาคต

7. Budgeting คือ การจัดทำงบประมาณการเงิน การวางแผน หรือโครงการใช้จ่ายเงิน การทำบัญชี และการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุม

ภาพร (ศิริอร) ชั้นมัธยมศึกษา (2549) กระบวนการบริหาร หรือกระบวนการจัดการแนวใหม่ มี 7 ขั้นตอน เรียกว่า POSDCIT ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผน (planning) ในการบริหาร หรือการจัดการจำเป็นต้องมีการวางแผนกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ขององค์การเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

2. การจัดองค์การ (organizing) เป็นการกำหนดหมวดหมู่ของงาน โดยให้มีตำแหน่งต่าง ๆ ตามความเหมาะสม กำหนดอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งในแผนกหรือฝ่าย และกำหนดความสัมพันธ์ขององค์กรต่าง ๆ ภายในองค์กร และระหว่างองค์กร

3. การจัดคนเข้าทำงาน (staffing) เป็นการบริหารงานบุคคล ซึ่งเริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การมอบหมายงาน การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การพิจารณา ความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการรักษาวินัย

4. การอำนวยการ (directing) เป็นการตัดสินใจสั่งการ และมอบหมายให้แก่บุคลากรขององค์การ เพื่อดำเนินการตามแผนงานโครงการ และงานขององค์การให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย

5. การประสานงาน (coordinating) เป็นการประสานงานทั้งภายใน และภายนอกองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

6. สารสนเทศ (Information) หมายถึง สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเข้าใจองค์การ ช่วยพัฒนาบุคลากร ให้ทันสมัย ก้าวทันโลก และทันเหตุการณ์

7. เทคโนโลยี (technology) หมายถึง เทคนิควิธีการ เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยในการผลิตการบริหารและการติดต่อสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกองค์การ

สมคิด บางโม (2552, หน้า 63) ได้อธิบายว่า ในปัจจุบันปัจจัยของการจัดการยุคใหม่มีกล่าวไว้ถึง 8 ประการ หรือ 8 M โดยเพิ่มปัจจัย อีก 2 จาก 6 M คือ ปัจจัยด้านวิธีการทำงานและปัจจัยด้านเวลา ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. คน (Man) เจาหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
2. เงิน (Money) สำหรับเป็นค่าจ้างและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ
3. วัสดุสิ่งของ (Material) ใดแก อุปกรณ์ เครื่องใช้ และอาคารสถานที่
4. ความรู้ด้านการจัดการ (Management) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ
5. ตลาด (Market) เป็นที่สำหรับจำหน่ายสินค้าและบริการ
6. เครื่องจักรกล (Machine) ใช้สำหรับผลิตสินค้าและบริการ
7. วิธีการทำงาน (Method) หมายถึง วิธีหรือขั้นตอนในการทำงาน
8. เวลา (Minute) หมายถึง เวลาในการดำเนินงาน

จันทรานี สงวนนาม (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของระบบไว้ ดังนี้ ไม่ว่าจะ
เป็นระบบใดก็ตามองค์ประกอบของระบบจะประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1. สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในกระบวนการหรือ
โครงการต่าง ๆ เช่น ในระบบการเรียนการสอนในชั้นเรียนอาจได้แก่ ครู นักเรียน ชั้นเรียน
หลักสูตร ตารางสอนวิธีการสอน เป็นต้น ถ้าในเรื่องระบบหายใจ อาจได้แก่ จมูก ปอด กระบัง
ลมอากาศ เป็นต้น

2. กระบวนการหรือการดำเนินงาน (Process) หมายถึง การนำเอาสิ่งที่ป้อนเข้าไป
มาจัดกระทำให้เกิดผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เช่น การสอนของครู หรือการให้
นักเรียน ทำกิจกรรม เป็นต้น

3. ผลผลิต หรือการประเมินผล (Output) หมายถึง ผลที่ได้จากการกระทำในชั้น
ที่สอง ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือผลงานของนักเรียน เป็นต้น ผลที่ได้จาก
การกระทำในชั้นการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) เป็นวิธีการนำเอาผลที่ได้ ซึ่งเรียกว่า
ข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) จากผลผลิตหรือการประเมินผลมาพิจารณาปรับปรุงระบบให้มี
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เทพวิมล นามสว่าง (2554 : ออนไลน์) การบริหารเชิงระบบ หมายถึง วิธีการนำ
ความรู้เรื่อง ระบบเข้ามาเป็นกรอบช่วยในการค้นหาปัญหากำหนดวิธีการแก้ปัญหาและ
ใช้แนวทางความคิดเชิงระบบ ช่วยในการตัดสินใจแก้ปัญหา องค์ประกอบของระบบ ประกอบ
ไปด้วย 5 ส่วนสำคัญ คือ 1. ปัจจัยนำเข้า 2. กระบวนการ 3. ผลผลิต 4. การป้อนกลับ
5. สภาพแวดล้อม แนวคิด ทฤษฎีระบบ มีบทบาทในการพัฒนาสร้างเสริมองค์ความรู้เกี่ยวกับ
องค์การและการบริหารต่าง มีความเชื่อมั่นว่าจะส่งผลให้องค์การตามแนวทางแห่งความรู้
ในมิติใหม่สามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสม่ำเสมอ แม้สภาพแวดล้อม
จะเปลี่ยนแปลงอย่างไรก็ตาม การศึกษา วิธีการบริหารเชิงระบบเป็นกระบวนการหนึ่ง

สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานในองค์กรประเภทต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมภายนอก บริหารลักษณะองค์กรรวมเป้าหมาย กระบวนการระบย่อย องค์ประกอบต่าง ๆ มีปฏิสัมพันธ์กัน มีการปฏิบัติงานแลกเปลี่ยนข่าวสาร เพื่อบรรลุเป้าหมายทางการบริหาร การบริหารเชิงระบบวิธีการนี้ทำให้การดำเนินงานตามระบบบรรลุตาม เป้าหมาย ตามขั้นตอนที่วางไว้ ใช้เวลา งบประมาณบุคคลากรมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ามากที่สุด การศึกษาการบริหารเชิงระบบ เป็นแนวทางหนึ่งที่จะมีบทบาทในการสร้างสรรค์งานและแก้ปัญหาในองค์กรได้เป็นอย่างดีและมีการพัฒนาวิธีการคิดนี้ ในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย เฉพาะขั้นตอนหลักๆ ที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักการและกระบวนการบริหารการบริหารสถานศึกษา เป็นหลักการและกระบวนการดำเนินการ ทำให้การบริหารงานเป็นขั้นตอน มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบ ตามกระบวนการหลัก คือ มีปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต การป้อนกลับ การวางแผน การจัดการองค์การ การจัดสรรทรัพยากร การจัดการข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยี การประสานงาน การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ การควบคุม ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดำเนินการได้ถูกต้องรวดเร็ว ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสมควรที่จะต้องเป็นนักบริหารที่สามารถทำให้องค์กรและสมาชิกทุกฝ่ายเติบโตไปพร้อมกัน ด้วยวิธีการ ขั้นตอนที่ผู้บริหารจะต้องสามารถกระทำให้สำเร็จได้ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่ต้องการได้อย่างเหมาะสม

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาผู้วิจัย จึงใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการที่มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อให้สอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้การดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคีให้เป็นไปตามทิศทางที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญในการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านผู้สำเร็จการศึกษา ด้านครูผู้สอน ด้านหลักสูตร ด้านสถานประกอบการ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคนได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนเป็นการส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการศึกษา การวัดและประเมินผลร่วมกันระหว่างภาครัฐและเอกชน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ให้ความหมายของผู้นำ ความหมายภาวะผู้นำ ความหมายผู้นำเชิงจริยธรรม ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งผู้วิจัยจึงได้รวบรวมและเสนอจากตำรา เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ความหมายของผู้นำ

ในองค์ผู้นำ (Leader) คือ ผู้ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จจลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารจัดการ จากการศึกษาดูเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ให้ความหมายของผู้นำ (Leader) จากตำรา เอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ มีผู้ให้ความหมายของผู้นำไว้หลายความหมาย ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2548, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า บุคคลที่มีความสามารถในการประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งใจ

ยงยุทธ เกษสาคร (2548, หน้า 68) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะคุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่ม และมีอิทธิพลมากกว่าคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน ทั้งยังสามารถสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดแก่งานงานนั้น ๆ ได้ ดังนั้นผู้นำ จึงหมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งรับบทบาทเป็นผู้บริหารประสานประโยชน์ในกลุ่มเสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม ให้ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

นฤมล นามเอี่ยม (2550, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ซึ่งผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้าหรือผู้บริหาร แต่เป็นบุคคลที่สมาชิกในกลุ่มนั้นให้การยอมรับ มีอิทธิพลในการโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการหรือคำสั่งของตน มีการใช้อิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงาน มีการประสานงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น

สุดา สุวรรณภิรมย์ (2551, หน้า 75) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้ที่สามารถทำให้ทุกคนเต็มใจทำงานให้องค์กรได้ เพราะในการทำงานเราต้องการทรัพยากรทั้งหมดที่มีอยู่ในองค์กร ดังนั้นการเป็นผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการทำให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานของตนอย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ

บุหงา วิริยะ (2553, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้ที่มี ุคุณลักษณะ มีอิทธิพลมีศิลปะในการจูงใจ หรือมีความสามารถในการทำให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน หรือเสียสละให้

ความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ขององค์การที่ตนเองเป็นสมาชิก

ตุลา มหาพลาชานนท์ (2554, หน้า 224) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่าผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ เป็นผู้ที่มิบทบาทในการเปลี่ยนแปลงระบบ วางรากฐานและกำหนดแนวทางการปฏิบัติของกลุ่ม ไม่จำเป็นต้องมีอำนาจในการสั่งการ

สถาพร ปิ่นเจริญ (2554, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า บุคคลที่ได้รับการยอมรับยกย่องจากกลุ่มทีมงาน ซึ่งผู้นำมีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ด้วยความเต็มใจด้วยความเคารพเชื่อถือ โดยผู้นำอาจไม่ใช่ผู้ดำรงตำแหน่ง แต่ก็สามารถที่จะนำพาให้บรรลุเป้าหมายได้ ภารกิจใดที่ปราศจากผู้นำการดำเนินงานจะมีแนวโน้มที่จะไร้ประสิทธิภาพ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 179) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่ม ให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะการสั่งการ และการช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

มุขมณี มีโชคชูสกุล (2555, หน้า 164) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และความก้าวหน้า และมุ่งสู่ผลสำเร็จโดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง สร้างวิสัยทัศน์ขององค์การเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2555, หน้า 63) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้ที่ใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อโน้มน้าวให้ปฏิบัติตาม โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

พระมหาประสิทธิ์ ญาณุปทีโป (2556, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้ที่เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ในทุก ๆ หน่วยขององค์การ ทั้งระดับเล็กสุดคือ ครอบครัว และใหญ่สุดคือประเทศ ล้วนแล้วแต่ต้องมีผู้นำเป็นหัวหน้า ผู้ซึ่งนำพาทุกคนใน ความปกครองหรือในความดูแลของตนนั้นเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดหรือเป็นผู้ให้คุณให้โทษกับผู้อื่นได้

ดวงทิพา พุ่มไม้ (2557, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า บุคคลที่ได้รับการมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม สามารถชักนำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

นายไกรศร รักสวนา (2559, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า บุคคลที่มีอิทธิพล และมีวิสัยใจให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเพื่อจุดมุ่งหมายความต้องการที่กำหนดไว้และมีบทบาท แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่เป็นไต่บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หรือองค์กรตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

หนูไกร มาเชค(2559, หน้า 28) ได้ให้ความหมายผู้นำว่า บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่ม โดยพฤติกรรมของเขามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น ทำให้คนอื่นมีพฤติกรรมคล้ายตาม ตลอดจนทั้งการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กร นอกจากนี้ผู้นำ ยังมีหน้าที่ในการชี้แนะสั่งการ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 13) ได้ให้หมายถึงของผู้นำว่า บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่ม ให้เป็นหัวหน้าจากสมาชิกในกลุ่ม เนื่องจากลักษณะใดลักษณะหนึ่งอันเกิดจากบุคลิกภาพของเขา ที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น มีศิลปะในการจูงใจ สามารถรวบรวมบุคลากร ให้ทำงานร่วมกันด้วยความเสียสละให้ความร่วมมือ 14 ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน รวมถึงสามารถให้การชี้แนะ สั่งการ ควบคุม หรือรับมือกับความสับสนซับซ้อน และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีการกระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินการ ตามวัตถุประสงค์ เป็นบุคคลผู้ผลักดัน ผู้คลี่คลาย ผู้สร้างพลังร่วม ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและ บรรลุผลสำเร็จ

แม็คฟาร์แลนด์ (Mcfarland,1979, pp. 214–215) ได้กล่าววว่า ผู้นำหมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ยูคูล (Yukl,1989,p. 3–4) ได้กล่าวว่า ผู้นำหมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่ง ผู้นำที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ก็ตาม

ดูบริน (Dubrin, 1993,p. 431) ได้กล่าววว่า หมายถึง บุคคลที่ทำให้ขององค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุความสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่เป็นไต่บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Halpin (1966 อ้างถึงใน บูหงา วิริยะ, 2553, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า บุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 อย่างต่อไปนี้ 1) มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อ

คนใน หน่วยงานมากกว่าผู้อื่น 2) มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น 3) มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้
หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย 4) ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำและ 5) เป็นหัวหน้ากลุ่ม

Simon, Smithburg & Thompson (1971 อ้างถึงใน วิเชียร วิทย์อุตม , 2548,
หน้า 1) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้ที่สามารถรวมคนให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อสามารถ
บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Burns (1978 อ้างถึงใน อาคม วัดโสมง, 2547, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของผู้นำ
ว่าผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินการตามวัตถุประสงค์ โดยวัตถุประสงค์นั้นต้องเป็นวัตถุประสงค์
รวมของ ผู้นำ และผู้ตาม

Bennis (1989 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559, หน้า 15) ได้ให้ความหมาย
ของ ผู้นำว่าผู้ที่ทำสิ่งที่ถูกต้อง อย่างถูกต้องหรือทำสิ่งที่ควรทำอย่างถูกต้อง หรือทำงานที่
ถูกต้องด้วยวิธีที่ถูกต้อง

Kotter (1990 อ้างถึงใน นิทัศน์ ศิริโชติ รัตน์, 2560, หน้า 225) กล่าวถึงผู้นำว่า
การเป็นผู้นำ คือ การควบคุม หรือรับมือกับความสับสนซับซ้อน เช่น ทำให้เกิดระบบงาน
ควบคุม กำกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน

Kirkpatrick & Locke (1991 อ้างถึงใน นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2560, หน้า 225)
กล่าวถึง ผู้นำว่า ผู้นำแตกต่างไปจากผู้ตามในอุปนิสัยทางบุคลิกภาพ 6 อย่างดังนี้คือ

1. ความทะเยอทะยานและมีพลังขับเคลื่อน
2. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะนำ
3. มีความซื่อสัตย์และจริยธรรม
4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. มีสติปัญญา
6. มีความรู้ในหน้าที่การงาน

DuBryn (1998 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 12) กล่าวถึงผู้นำว่า
เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า บรรลุผลสำเร็จเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้โต้แย้งปัญหา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและ
ช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Bass & Riggio (2006 อ้างถึงใน สมัชชา จันทร์แสง, 2558, หน้า 18) กล่าวถึงผู้นำ
ว่าเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตามได้ ผู้นำจะต้องมีความ
สม่ำเสมอ มากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำ
เป็นผู้ที่ไวใจได้ว่าจะเป็นผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำเป็นผู้ที่มีศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรมสูง

หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ เพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม อุทิศตนและแสดงความผูกพันต่อเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้นำหมายถึง ผู้ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา มีวิธีจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และช่วยเหลือ แนะนำ ให้กำลังใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นผู้ผลักดัน ผู้คล้อยตาม ผู้สร้างพลังร่วม ทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำใช้ดำเนินการต่าง ๆ ในองค์กร สร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวของผู้นำทุกคน เพื่อให้ทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ จากตำรา เอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ มีผู้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้หลายความหมาย ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2548, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า มีคุณลักษณะ ได้แก่ ความดีงาม ความรู้ สติปัญญา ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพาไปสู่จุดหมายที่ตั้งงาม

สุตา สุวรรณศิริ (2551, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็น กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือของกลุ่มตน กระตุ้นชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

พัชสิริ ชมภูคา (2552, หน้า 194) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า กระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้นำ ที่มีอิทธิพลโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ จูงใจและสามารถทำให้บุคคลอื่นทำตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หน่วยงาน หรือองค์กร

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2554, หน้า 224) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มที่จะนำผู้อื่น โดยการใช้กระบวนการหรือกรรมวิธีในการใช้อำนาจหรืออิทธิพลในการจูงใจหรือชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มยอมปฏิบัติตามความประสงค์ของบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามการปฏิบัติตามคำสั่งเป็นไปด้วยความเต็มใจของผู้ใต้บังคับบัญชายังขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านแหล่งที่มาของอำนาจ และการยอมรับในการบังคับบัญชา

มุกมณี มีโชคชูสกุล (2555, หน้า 163) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง การใช้ความสามารถและศิลปะของผู้บริหารในการนำพาองค์กรมุ่งไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ตัดสินใจ วางแผน กำหนดปัญหา และความรับผิดชอบ ในการพัฒนาหรืออุดหนุนขององค์กร

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ จุดหมายขององค์กร

พิทยา บรรวัฒนา (2558, หน้า 68) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการมีอิทธิพลต่อคนอื่นในกลุ่มให้มุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ส่วนรวม

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2558, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal aspects) โดยเฉพาะในยุคนี้อยู่ที่ถือว่าภาวะผู้นำ เกี่ยวข้องกับเรื่องความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา (change) เป็นเรื่องของการสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration) การสร้างแรงจูงใจ (motivation/persuasion) การใช้อำนาจ (power) และอิทธิพล (influence) ซึ่งเกี่ยวข้องกับทิศทาง (direction) คอยช่วยให้ทุกคนในองค์กรมั่นใจว่า สามารถเดินทางไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการแน่นอนถูกทิศทาง

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559, หน้า 14) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรมความสามารถ หรือกระบวนการที่ปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่นกลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ไกรศร รักสวน (2559, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า กระบวนการที่ผู้หนึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม กระตุ้นชี้แนะบุคคลอื่น โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ การสร้างแรงจูงใจให้แรงกระตุ้นในกลุ่ม เพื่อก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญ สามประการคือผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์โดยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดว่า ใครเหมาะกับสถานการณ์นั้น ๆ และผู้ที่มีภาวะผู้นำ ต้องสามารถจูงใจโน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ

และไว้วางใจ นอกจากนั้น ต้องยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการประสานงาน เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (2560, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง บรรลุ จุดมุ่งหมาย ร่วมกันโดยมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เผชิญได้ ซึ่งได้อาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลให้ทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูได้จากประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2560, หน้า 225) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าว หรือชักจูงกลุ่มไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า กระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้นำ มีอิทธิพลโน้มน้าวจูงใจให้บุคคลอื่นทำตามสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยแสดงพฤติกรรมสวนตัวออกมาเมื่อได้ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม สามารถสร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับอุทิศตัวให้ใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด ช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและการสร้างสรรค์มีวิสัยทัศน์ รวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ปรับตัวและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้ทันกับวิวัฒนาการ สามารถสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การเพื่อโน้มน้าวหรือชักจูงกลุ่มไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์

Hersey and Blanchard (1982, p. 83) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำคือ กระบวนการการสร้างอิทธิพลจูงใจคนหรือกลุ่ม เพื่อให้เกิดความพยายามร่วมกัน ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งแนวคิดเมื่อศึกษาแล้วพบว่า ภาวะผู้นำ จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัย ปัจจัยสำคัญ สามประการ คือ ผู้นำ (Leader) ผู้ตาม (Follower) และสถานการณ์ (Situation) จากแนวคิดนี้แสดงว่า ภาวะผู้นำ จะเกิดขึ้นได้ทุกขณะ ไม่ว่าจะเป็้องค์กรขนาดใหญ่หรือประเภทใด ถ้ามีใครคนหนึ่งสามารถสร้างอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคนอื่นหรือกลุ่มก็จะเกิดภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ไม่จำเป็นต้องเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อาจจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระหว่างเพื่อน หรือระหว่างญาติ ถ้าตราบใดที่มีบุคคลหนึ่ง

พยายามมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคนอื่น บุคคลที่มีอิทธิพลก็กลายเป็นผู้นำ บุคคลที่รับอิทธิพลก็กลายเป็นผู้ตาม

Yukl (2006, p. 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นพฤติกรรมเฉพาะตัวของบุคคลที่สามารถสั่งการ ชี้แนะ จูงใจ หรือใช้อิทธิพลกระตุ้นให้บุคคลอื่นหรือผู้ตามปฏิบัติตามให้องค์กรประสบความสำเร็จ

Dubrin (2010, p. 4) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นพฤติกรรมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้นำ (Leader) และสมาชิกของกลุ่ม (Group members) เพื่อดำเนินการให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย (Purpose) ได้ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้แสดงออกโดยกระบวนการ

Yukl (2010 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งมีความตั้งใจที่จะใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ ในการนำโครงสร้าง และการอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรม และการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การ

Hughes (2012 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2558, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นเรื่องของการทำในสิ่งที่ถูกต้อง หรือ Do the right thing ที่เป็นเรื่องของค่านิยม ความเชื่อของตัวบุคคลที่มีภาวะผู้นำ ซึ่งมีคำบ่งชี้ถึงภาวะผู้นำคือ การกล้าเสี่ยง ความเป็นพลวัต การสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลง และวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยได้สรุปว่า ภาวะผู้นำหมายถึง พฤติกรรมเฉพาะตัวบุคคลที่มีคุณลักษณะ ได้แก่ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคล ในการสร้างกระบวนการที่ใช้ดำเนินการต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเต็มใจ สร้างความชัดเจนในกระบวนการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและการสร้างสรรค์ที่มีวิสัยทัศน์ รวมถึงความสามารถในการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ในกลุ่มหรือในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรม ต้องปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความเป็นจริง มีความยุติธรรม ใส่ใจความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานสร้างความรู้สึกของความชอบธรรมและสิ่งที่ดีงาม จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากตำรา เอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ มีผู้ให้ความหมายของผู้นำเชิงจริยธรรมไว้หลายความหมาย ดังนี้

ประชุม โปธิกุล (2550, หน้า 75) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมว่า ความเป็นผู้นำทางดานจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความเป็นจริง (reality) ผู้นำดานจริยธรรมเกี่ยวข้องกับ ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบและพันธกิจ

สุเทพ พงศศรีวัฒน์ (2554, หน้า 145) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมว่าภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ความประพฤติของผู้นำ จึงต้องแสดงออกถึงการเป็นผู้มีศีลธรรม ดังที่ สารีช บัวศรี เคยกล่าวไว้ว่า บัณฑิตต้องมีความรู้คุณนักปราชญ์ และต้องประพฤติตนดุจ ผู้ทรงศีลในฐานะเป็นผู้นำต่อระมัดระวังเป็นพิเศษในการใช้อำนาจหน้าที่ของตนเองอย่างมีจริยธรรมการแสดงทัศนะที่ดีหรือการตัดสินใจต่าง ๆ จะต้องทำให้ทุกคนเห็นวาทังอยู่บนพื้นฐานของความมีเหตุผลของจริยธรรม สิ่งที่ผู้นำคิดพูดและทำลวนต้องสอดคล้องกันทุกคน จึงเต็มใจที่จะปฏิบัติตามการใช้อำนาจการทำโทษ (coercive power) ฟังหลีกเลียงใหมมากที่สุด และเป็นทางเลือกสุดท้ายเมื่อหมดวิธีอื่นแล้ว เพราะมีผลเสียมากกว่าและไม่นำไปสู่การสร้างวินัยตนเองหรือการเคารพตนเองของผู้นั้น แต่อย่างไรในการเป็นผู้นำที่ต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมผู้นำ

กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า การที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยใช้อิทธิพลในการนำนั้นไปในทางที่ถูกต้อง คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การและสังคมเป็นหลัก เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่ามีมาตรฐานทางด้านจริยธรรม ซึ่งขึ้นอยู่กับความแตกต่างของแต่ละสังคมและวัฒนธรรม

ศุภลักษณ์ สุพรรณปราการ (2555, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า เป็นคุณลักษณะนิสัยส่วนตัวและพฤติกรรมการแสดงออกทั้งการกระทำและการตัดสินใจต่าง ๆ ของผู้นำโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม ในการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ตามหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

สาริจน โอปัททชชีวิน (2550, หน้า 475) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมว่า ผู้นำที่ดีและถูกต้องเสมอ โดยมาตรฐานทางจริยธรรมโดยทั่วไปใครก็ตามที่ดำรงตำแหน่งผู้นำ จะมีพฤติกรรมในเชิงอุดมคติที่มีมาตรฐานทางจริยธรรมที่สูงพยายามสร้างและจรรโลงวัฒนธรรมจริยธรรมขององค์การ รวมทั้งช่วยเหลือและต้องการให้คนอื่นมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานแต่ด้วยความโศครายในความเป็นจริงแล้วไม่ได้เป็นเช่นนี้เสมอไปภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเริ่มต้นด้วยคุณธรรมส่วนบุคคลของผู้นำ คือ มีความซื่อสัตย์เชื่อถือได้ และปฏิบัติตามค่านิยมอย่างคงเส้นคงวาเมื่อผู้นำมีคุณธรรม จะได้รับความไว้วางใจจากผู้ตาม

และเมื่อผู้ตามเชื่อว่าผู้นำของเขาเป็นคนที่มีความดีความไว้วางใจเขาจะผูกพันตนเอง
ประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางที่ผู้นำคาดหวัง

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 65) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า
หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกด้านความประพฤติ การกระทำและการสื่อสาร เพื่อให้
เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของ
องค์การ

กฤษณา เหลืองทอง (2556, หน้า 6) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า
ผู้นำที่มีแนวทางการประพฤติปฏิบัติที่ดีต่อตนเอง นักเรียน ผู้ใต้บังคับบัญชา องค์กรและ
ต่อสถานศึกษา เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2556, หน้า 122) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ว่าการแสดงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานผ่านการกระทำของบุคคลและ
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และส่งเสริมความประพฤติเช่นนี้ต่อผู้ตามผ่านการสื่อสารแบบ
สองทางการเสริมแรงและการตัดสินใจ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 46-47) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมว่า “การรู้และการทำสิ่งที่ถูกต้อง” (knowing and doing what is right)

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2558, หน้า 126) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ การที่ผู้นำมีความคิดในภาพรวม ถึงภาพรวม
ที่ซับซ้อนและท้าทายที่องค์กร จะต้องเผชิญหน้าในการทำงานประจำวัน ต้องการทั้งความรู้
และประสบการณ์ในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ผู้นำเชิงจริยธรรมที่เข้มแข็งมีทั้งความกล้าหาญและ
สารสนเทศในการตัดสินใจที่จะเกิดสิ่งที่ดีที่สุดในระยะยาว ต้องยึดมั่นในหลักการและเมื่อถึง
คราวจำเป็นก็พร้อมที่จะออกจากองค์กรไป ถ้าระบบบรรษัทภิบาลในองค์กรนั้นมี
มีข้อบกพร่องที่ทำให้การตัดสินใจในทางเลือกที่ถูกต้อง เป็นไปไม่ได้

ไกรศร รักสวน (2559, หน้า 44) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า
ลักษณะพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถในการแยกแยะสิ่งที่ถูกต้องออกจากสิ่งที่
ไม่ถูกต้องและเลือกที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้องมีความซื่อสัตย์มีความยุติธรรมในการแก้ปัญหา
ด้วยความเสมอภาคแบบอย่างที่ดี สร้างความไว้วางใจแก่องค์กร และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่น
ปฏิบัติตามอย่างมีมาตรฐานในค่านิยมคุณธรรม

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 42) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า
พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านความประพฤติและการสื่อสารเพื่อให้เกิด
การยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง พฤติกรรมดังกล่าวประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึง

ความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดี 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม โดยพฤติกรรม การกระทำ ดังกล่าวนี้อาจมีผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

โพซนอร์ย ลินลาร์ตัน (2560, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า การแสดงพฤติกรรมในการโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติตนให้เหมาะสมของผู้นำ ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ การเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์ สามารถทำให้เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรมกับทุกคนได้ มีการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมโดยมีภาวะผู้นำทางด้านจริยธรรมตลอดเวลา โดยพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้นำจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดี

เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า พฤติกรรมของผู้นำในลักษณะการบริหารงานที่ดี แสดงออกผ่านการกระทำและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ทุกคนเห็นว่าตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความดีมีเหตุผล มีความชอบธรรม มุ่งประโยชน์และความสุขส่วนรวม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า อิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ในการนำไปในทางที่ถูกต้อง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ปกครองด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ใช้หลักการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด มีการแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสม ตามทำนองครองธรรม ประเพณี แบบแผน หรือมาตรฐานของสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีที่ควรเอาเยี่ยงอย่าง ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจ เคารพและให้เกียรติในความรู้ความสามารถของผู้ตาม รวมถึงช่วยเหลือให้ผู้ตามประสบความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายด้วยวิธีการทางจริยธรรม

Brown, Trevino & Harrison (2005 อ้างถึงใน สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557, หน้า 5) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า การแสดงออกแห่งความประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมอย่างถูกต้องตามธรรมเนียมคลองธรรมทางการปฏิบัติของบุคคลและระหว่างบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กัน หมายรวมถึง การส่งเสริมความประพฤติปฏิบัติ ดังกล่าวไปสู่ผู้ตามไปสู่ การสื่อสารสองทาง การเสริมสร้างอุปนิสัยจริยธรรมให้แข็งแกร่ง และการตัดสินใจ การแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสม ตามธรรมเนียมครองธรรมประเพณีหรือแบบแผน หรือมาตรฐานของสังคม ผู้นำที่รับรู้ว่าเป็นตัวแบบ ความประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรม จะเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ตาม ไม่ว่าจะด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ความน่าไว้วางใจ ความยุติธรรมการดูแลเอาใจใส่ ดูแลผู้ตามอย่างทั่วถึง สิ่งทั้งหมดดังที่กล่าวมานี้ ทำให้ผู้นำได้รับการยอมรับและ

เชื่อถือได้ ตามตำแหน่ง หรืออำนาจหน้าที่จากผู้ตามอย่างเต็มภาคภูมิ จึงได้ชื่อว่าเป็น “ตัวแบบ” (role model) หรือแบบอย่างที่ดีที่ควรเอาเยี่ยงอย่าง

Brown and Trevino (2006, p. 596–597) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) จะต้องประกอบด้วยความซื่อตรง (Integrity) และความไว้วางใจ (Trust) นอกจากนี้แล้ว จะต้องเป็นผู้ที่ตัดสินใจปัญหาโดยใช้ความยุติธรรม (Fairness) และเสมอภาค (Equal) ใส่ใจต่อผู้อื่น (Caring) และมีความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) และเป็นผู้ที่มีจริยธรรมทั้งเรื่องส่วนตัวและ ในการทำงานมักจะสื่อสารกับผู้ตามในเรื่องจริยธรรม สร้างมาตรฐานของจริยธรรมที่ชัดเจนและ มีการให้รางวัลหรือการลงโทษ เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้เกิดผลคือ ประสิทธิภาพของผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงานและการอุทิศตนเพื่องานของผู้ตาม และพวกเขาจะมีความเต็มใจที่จะรายงานถึงปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้บริหารทราบ

Freeman and Stewart (2006, p. 2) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าการกระทำอย่างตรงไปตรงมาหรืออย่างบริสุทธิ์ใจของผู้นำที่แสดงออกถึงคุณลักษณะที่ดี โดยมองเห็นคุณค่า ในสิ่งที่ถูกต้อง (The right values) หรือการเป็นผู้มีลักษณะน่าเชื่อถือ (Strong character) การเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น (The example for others) การมีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งล่อใจ (Withstand any temptations)

Berghofer and Schwartz (2008, p. 2) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าเป็นความสัมพันธ์ในทางที่เป็นบวกเป็นมาตรฐานทองคำ (The gold standard) สำหรับ องค์การผู้นำเชิงจริยธรรมจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอย่างมีคุณภาพภายใต้หลักการของความเคารพ (Respect) ไม่สร้างข้อดกกลางหรือสัญญาหรือการยินยอมด้วยการบีบบังคับอย่างไม่มีทางเลือก ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในความสำเร็จขององค์การผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเข้าใจว่าความสัมพันธ์เหล่านั้น จะนำไปสู่ความเจริญเติบโตหรือความก้าวหน้าสำหรับองค์การ ซึ่งโดยหลักการพื้นฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะประกอบด้วย ความไว้วางใจ (Trust) ความเคารพ (Respect) ความซื่อตรง (Integrity) ความซื่อสัตย์ (Honesty) ความยุติธรรม (Fairness) ความเสมอภาค (Equity) ความเที่ยงธรรม (Justice) และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion)

WayneState Colledge (2008, p. 12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นการนำมารวมกันระหว่างการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Ethical decision-making) กับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (Ethical behavior) มันเกิดขึ้นในแต่ละคนและในบริบทขององค์การ ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นสิ่งสำคัญมาก สำหรับผู้นำที่จะ

ตัดสินใจและแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ในวิถีทางจริยธรรมและการตรวจสอบว่า องค์การ มีความเข้าใจหรือมีการปฏิบัติต้องมีเกณฑ์ด้านจริยธรรมขององค์การ

Heiskanen (2009) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) หมายถึง ผู้นำที่ปฏิบัติแต่ “สิ่งดี ๆ จะมีความรับผิดชอบต่อบุคคลและผลประโยชน์ของบุคคลหรือที่คนอื่น มักพูดว่าผู้นำที่ดีจะทำแต่สิ่งดี ๆ เสมอ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความพยายามอย่างหนัก สำหรับการได้มาซึ่งผลลัพธ์และสิ่งที่ดี ๆ เพราะว่า เขาทั้งหลายจะมีวิธีการทำงานหรือกำหนดเส้นทางเดิน เพื่อความสำเร็จที่ชัดเจนยิ่งไปกว่านั้น ผู้นำที่ดีจะต้องทำแต่สิ่งดี ๆ และเป็นประโยชน์จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างมนุษย์ที่ดีทุก ๆ การตัดสินใจในการปฏิบัติของผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความหมายเสมอ

Josephson Institute of Ethics (2009) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า หมายถึง แนวทางปฏิบัติที่มีคุณค่าและเป็นมาตรฐานของการประพฤติทางจริยธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่เป็นประโยชน์ประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) ความคู่ควรแก่การไว้วางใจ (Trustworthiness) 2) ความเคารพ (Respect) 3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 4) ความยุติธรรม (Fairness) 5) การห่วงใยผู้อื่น (Caring) 6) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

Prince & Tumlin (2009 อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร, 2555, หน้า 65) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องเป็นผู้ที่ไม่ทำลายให้เกิดความเสียหาย เกี่ยวกับจริยธรรม มีกระบวนการวางกฎเกณฑ์ที่เป็นประโยชน์ต่าง ๆ ร่วมกันบนพื้นฐานที่ยอมรับ ร่วมกันถ้อยทีถ้อยอาศัยกันในฐานะที่เราต่างก็เป็นสมาชิกของสังคมเดียวกัน การช่วยเหลือให้สมาชิก ประสบความสำเร็จ การบรรลุเป้าหมายด้วยวิธีการทางจริยธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมจะเกี่ยวข้องของ

Khair (2009) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ผู้ที่ไม่ปฏิเสธสิ่งที่มีคุณลักษณะที่ดี ๆ ที่สำคัญและเห็นคุณค่าในสิ่งที่ถูกต้อง ในความเป็นจริงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่มีความคิดที่สลับซับซ้อนมาก ผู้นำเชิงจริยธรรมจะพบว่าเขาไม่ได้ ทำงานเพียงแค่งานหรือคนงานเท่านั้น เขาค่อนข้างจะถือผลประโยชน์โดยรวมเป็นสำคัญ มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่เป็นของส่วนรวม มันเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับผู้นำ ที่จะบอกถึงการกระตุ้นให้เกิดความสนใจเกี่ยวกับคุณค่าทางคุณธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องทำสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปใช้สำหรับการดำรงชีวิต

Neubert et al. (2009, p.159) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า หมายถึงลักษณะของผู้นำที่แสดงออกดังต่อไปนี้คือเป็นบุคคลที่มีความพินิจพิจารณาและเข้าใจ ในหลักการของจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการนำและ

พฤติกรรมการณ์ตัดสินใจจากการมีส่วนร่วมที่เห็นพ้องต้องกันจากทุกฝ่าย และสามารถอธิบายในสิ่งที่ตนเองกระทำได้

Prince and Tumlal (2009, p. 96) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ต้องเป็นผู้ไม่ทำความเสียหายเกี่ยวกับจริยธรรม มีกระบวนการ วางกฎเกณฑ์ที่เป็นประโยชน์ต่าง ๆ ร่วมกันบนพื้นฐานที่ยอมรับร่วมกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน ในฐานะที่เราต่างก็เป็นสมาชิกของสังคมเดียวกัน การช่วยเหลือให้สมาชิกประสบความสำเร็จ การบรรลุเป้าหมาย ด้วยวิธีการอย่างมีจริยธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมจะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการเกลี้ยกล่อมโน้มน้าวใจและการชี้แจงถึงสิ่งที่ดีที่สามารถพิสูจน์ได้ยืนยันได้และเป็นคุณค่าที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของผู้นำเชิงจริยธรรมที่จะต้องอธิบาย

Yulk (2010 อ้างถึงใน กมลทิพย์ ทองกำแหง, 2554, หน้า 30) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งสามารถที่จะมีอิทธิพลต่ออีกบุคคลหนึ่ง เพื่อให้เขาผู้นั้นเห็นด้วยคล้อยตาม มีความหมายครอบคลุมถึงจะต้องใช้ไปในทางที่ถูกต้อง ผู้นำที่มีอำนาจแต่ใช้ไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองหรือการใช้อำนาจในการใช้ทรัพยากรขององค์การไปในทางเป็นประโยชน์แก่ตน ถือเป็นการใช้ภาวะผู้นำในทางผิดและอาจทำให้องค์การไปสู่ความเสียหาย

ผู้วิจัยได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหมายถึง ผู้นำทางดานจริยธรรมต้องปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความเป็นจริงตามหลักการของจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต มีความยุติธรรม สร้างความศรัทธาในความถูกต้องดีงาน ใส่ใจความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างความรู้สึกของความชอบธรรมและสิ่งที่ดีงาม พฤติกรรมดังกล่าว ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดี 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความถูกต้องตามหลักการของจริยธรรมและคุณธรรม

4. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารจัดการองค์การ มีความจำเป็นในการที่จะบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรม ศีลธรรมอันดีงาม จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากตำรา เอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ มีผู้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้หลายความหมาย ดังนี้

ศุภลักษณ์ สุพรรณปราการ (2555, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมว่า ช่วยให้คุณจะสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรม ศีลธรรมอันดีงาม การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดี จึงสามารถส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมโดยตรง

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2558, หน้า 126) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า คุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ช่วยในการทำงาน ซึ่งผู้นำจะต้องมีในอุปนิสัยทางจริยธรรมที่เข้มแข็ง 7 ประการคือ

1. คุณลักษณะส่วนตัวที่เข้มแข็ง เป็นผู้นำที่มีหลักเหตุผลทางจริยธรรมมากกว่า เป็นคนที่มีศีลธรรม ในการแก้ปัญหาขัดแย้งด้านจริยธรรมจำต้องมีทักษะความฉลาดทางจริยธรรม ซึ่งจะต้องมีเหตุผลทางจริยธรรมในการตัดสินใจปัญหาทางด้านจริยธรรมต่าง ๆ

2. ความกระตือรือร้นในการทำสิ่งที่ถูกต้อง สิ่งนี้เป็นเสมือนก้าวที่ยึดแนวคิดจริยธรรมเข้าด้วยกัน การมีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งที่ถูกต้องแสดงถึงลักษณะของบุคคลที่ไม่เพียงแต่แสดงถึงความสำคัญของพฤติกรรมจริยธรรมเท่านั้น แต่ยังแสดงถึงความยินดีที่จะเผชิญความท้าทาย และการตัดสินใจที่ยากเย็น

3. ผู้นำเชิงรุก จะเป็นผู้ที่เข้าใจความต้องการทางสังคมและมีการประยุกต์และแม่แต่พัฒนา “แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ” ของผู้นำเชิงจริยธรรมที่ปรากฏอยู่ในวงการ

4. คำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องมีความรับผิดชอบ ต่อการสร้างสมดุลของผลประโยชน์ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้มั่นใจว่าองค์การจะเล่นบทบาท พลเมืององค์การได้ดีที่สุด

5. ตัวแบบสำหรับค่านิยมองค์การ ถ้าผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แสดงบทบาทที่จะเป็นแบบอย่างถึงค่านิยมขององค์การแล้ว ค่านิยมองค์การที่สื่อสารไปยังพนักงาน ค่านิยมองค์การที่สื่อสาร ไปยังพนักงานก็จะเป็นเพียงลมปากที่พ่นออกมาเท่านั้น การเป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงจริยธรรม จึงส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์การได้อย่างจริงจัง

6. การตัดสินใจอย่างโปร่งใสและแข็งแกร่ง ความโปร่งใสจะส่งเสริมการเปิดเผยเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และความสามารถในการตั้งคำถามต่อการกระทำและส่งเสริมผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียให้เรียนรู้และให้ข้อเสนอแนะต่อสิ่งที่องค์การจะกระทำ

7. ผู้จัดการที่มีความสามารถในการมองภาพรวมของวัฒนธรรมจริยธรรมและมองจริยธรรมเป็นองค์ประกอบเชิงกลยุทธ์ของการตัดสินใจเช่นเดียวกับการตลาด การผลิต การเงิน เป็นต้น

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559, หน้า 182) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ผู้บริหารที่มีจริยธรรมมักจะได้รับ การรับรู้ว่าเป็นผู้นำที่มุ่งคนมากกว่าผู้ที่เป็นกลางทางจริยธรรม ผู้นำที่มีจริยธรรมถูกมองว่าเป็นผู้นำตัวอย่างของการปฏิบัติจริยธรรม พวกเขาจึงเป็นพวกที่มักจะทำสิ่งที่ถูกต้องและมีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติ เป็นคนดี มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย และเป็นผู้ฟังที่มีความเคารพผู้อื่น พวกเขาจะเป็นผู้ที่มีอิทธิพล เป็นผู้ที่ให้แรงบันดาลใจ กล้าหาญและเข้มแข็ง พวกเขาจะกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติให้แรงเสริมกับความประพฤติทางจริยธรรม ใช้รางวัลและการลงโทษเพื่อให้คนยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ไกรสร รักสวน (2559, หน้า 40) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นในการที่จะบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างโดยเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ เช่น สิ่งแวดล้อม ค่านิยมของสังคม นโยบายของภาครัฐ เศรษฐกิจ เทคโนโลยี นวัตกรรมและความรู้ใหม่ ที่เป้นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การและบรรลุตามเป้าหมาย

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2560, หน้า 60) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ผู้นำที่ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและวิชาชีพและต่อสังคมหลายประการคือ

1. ทำให้ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน อันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ
2. ทำให้ได้รับค่ายกย่องสรรเสริญ และเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ทำให้มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ไร้ภัยอันตรายใด ๆ เพราะแวดล้อมไปด้วยบุคคลที่ให้ความรักและนับถือ
4. ครอบครัวมีความอบอุ่นและมั่นคงเป็นแบบอย่างที่ดีของครอบครัวผู้ใต้บังคับบัญชา และสังคมทั่วไป
5. ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานของตนได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือจากประชาชน ชุมชน ในการพัฒนาอย่างเต็มที่
6. ทำให้สังคมและชุมชนเกิดสันติสุข และได้รับการพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เพราะสมาชิกของสังคมมีคุณธรรมจริยธรรม

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญเนื่องจากช่วยให้บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติโดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรม อันดั่งงาม ปฏิบัติตนตาม

จรรยาบรรณวิชาชีพ จึงเป็นบุคคลที่มักจะทำสิ่งที่ถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติและเป็นคนดี การเป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงจริยธรรม จึงส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์กรได้อย่างจริงจัง ทำให้เป็นที่เคารพและได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในการบริหารงาน เพราะสามารถจูงใจให้ผู้ที่ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติ ให้แรงเสริมกับความประพฤติทางจริยธรรม ใช้รางวัลและการลงโทษ เพื่อให้คนยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ช่วยยับยั้งจากการถูกกล่าวโทษ และการถูกขับไล่จากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร

Cherrington (1994 อ้างถึงใน นิยดา ศรีหานาม, 2543, หน้า 38) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า บุคคลได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ในวัยเด็กและความคาดหวังจากบุคคลอื่น โดยเฉพาะมาจากการคาดหวังจากพ่อแม่ในวัยเด็ก บุคคลที่มีจริยธรรมในการทำงานสูง มักจะมาจากครอบครัวที่พ่อแม่ให้มีส่วนร่วมในการทำงานบ้าน เล็ก ๆ น้อย ๆ หรือให้กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เด็กที่มาจากครอบครัวที่มีระเบียบวินัยและมีความเคารพนับถือผู้ใหญ่ จะมีจริยธรรมในการทำงานรวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่า แต่ถึงแม้ว่าประสบการณ์ในวัยเด็กจะมีบทบาทสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมก็สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ในองค์กรในวัยผู้ใหญ่ โดยอาศัยกฎหลัก 8 ประการดังนี้

1. สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดหรือค้ำนิยมนางบวกดต่อการทำงาน และผูกมัดคนกับผลงานดีเยี่ยม
2. สื่อสารให้ชัดเจนกับพนักงานถึงความคาดหวังที่มีต่อผลผลิตและผลงานที่มีคุณภาพ
3. สอนและอธิบายให้เห็นถึงคุณค่าของการทำงาน คักดีศรีของงาน และความสำคัญของงานบริการ
4. สร้างความรับผิดชอบให้กับบุคคลโดยมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ
5. พัฒนาความผูกพันและความเกี่ยวข้องในงานของบุคคล โดยการให้ทางเลือกกับบุคคลและให้เขาได้มีส่วนร่วมในงาน
6. บอกให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานโดยผ่านกระบวนการประเมินที่มีประสิทธิภาพ
7. ให้รางวัลกับการปฏิบัติผลงานที่ดีด้วยการให้ค่าตอบแทนและตัวเสริมแรงทางสังคม

8. ให้การสนับสนุนเรื่องความเจริญก้าวหน้า และพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

Ciulla (1998 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559, หน้า 160) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของภาวะผู้นำ (effectiveness) ผู้นำที่ไม่ได้ดูแลผลประโยชน์ของผู้ตามของเขาและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ขององค์การนั้น ไม่เพียงแต่เป็นผู้นำที่ไม่มีจริยธรรมแต่เป็นผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ผู้นำที่มีจริยธรรมและมีประสิทธิผลจะต้องดูแลประโยชน์ของสังคมชุมชนหรือของโลกด้วย

ดูบริน (Dubrin, 2007, p. 4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ภาวะผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของการทำหน้าที่ด้านการบริหารในเรื่องที่เกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในขณะที่การวางแผน การจัดการองค์การ และการควบคุมจะเกี่ยวข้องกับการบริหารมากไปกว่านั้น ภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจ การกระตุ้นจิตใจ และการใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้วิจัยได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน เนื่องจากช่วยให้บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติโดยคำนึงถึงจริยธรรมและคุณธรรม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงเป็นบุคคลที่มักจะทำสิ่งที่ถูกต้อง มีการแสดงออกถึงความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความเคารพ ความเป็นพลเมืองดี และความยุติธรรม ในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความถูกต้องตามหลักการของจริยธรรมและคุณธรรม

5. องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นภาวะผู้นำที่มีองค์ประกอบที่หลากหลายจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ มีผู้ให้ความหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการต่าง ๆ ไว้ ซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

ประชุม โพธิกุล (ออนไลน์, 2550; อ้างถึงใน เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ, 2560, หน้า60) ได้กล่าวถึงลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ดังนี้

1. พัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับปรัชญาการจัดการศึกษาที่ดี
2. เป็นผู้นำทางด้านคุณธรรมอย่างแท้จริงผู้นำทางการศึกษาควรสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร
3. การแบ่งแยกไม่ควรอยู่ในภาวะที่ควรถูกตำหนิ โดยการพัฒนาคณาจารย์ผ่านมาเป็นนโยบายการสร้างเจตคติให้มีการปฏิบัติ มีการตรวจสอบติดตาม

4. การสอนที่ดีเป็นหน้าที่ ผลการสอนของครูที่ย่ำแย่ ส่งผลถึงการดำเนินชีวิตของนักเรียนผู้บริหารต้องรักษาคุณภาพของสิทธิต่าง ๆ ของครูและสิทธิต่าง ๆ ของนักเรียนและสิทธิของชุมชน

5. ผู้บริหารคือผู้สร้างชุมชนคนส่วนมากให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

6. รักษาคุณภาพของสิทธิของทุกกลุ่มผู้บริหารอาจหาวิธีการที่ง่าย ๆ ที่จะมุ่งไปที่คนกลุ่มใหญ่สนับสนุนให้เขามีความมั่นใจเสมอในทางตรงกันข้ามสิทธิของคนกลุ่มน้อยก็ต้องไม่เกิดความสูญเสียด้วย

7. ปฏิบัติในประเด็นที่ถูกต้องแต่อาจไม่ถูกใจคนส่วนใหญ่

8. การตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานอะไรเป็นสิ่งที่ถูกต้องสำหรับสมาชิกของชุมชนของโรงเรียน

9. สร้างความกล้าทางจริยธรรมซึ่งเป็นบทบาทหนึ่งของผู้บริหาร ผู้บริหารจะขาดความกล้าทางจริยธรรมไม่ได้ ผู้บริหารสามารถอ้างสิทธิในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม แต่ถ้าเขาพลาดที่จะทดสอบเมื่อเผชิญหน้ากับผู้ปกครองสมาชิกของคณะกรรมการศึกษานิเทศก์ เขาขาดความกล้าทางจริยธรรมผู้บริหารที่รับแรงกดดันจะทำลายมาตรฐานทางจริยธรรม

10. สื่อให้เห็นว่าสิ่งที่พูดกับสิ่งที่ทำบูรณาการเข้ามาในหน้าที่ของตนเอง

นงลักษณ์ วิรัชชัย ศศิมาศ ณ วิเชียรและพิศสมัย อรทัย (2551, หน้า 62) กล่าวถึงตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมพื้นฐาน ไว้ดังนี้

1. ความเป็นอิสระ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงการเคารพ ศรัทธา และนับถือตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเอง ดูแลเอาใจใส่รักษาสุขภาพด้านร่างกายและจิตใจอย่างเหมาะสม (Self-Care) มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองในการปฏิบัติงาน และดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงความตั้งใจ กระตือรือร้น ใฝ่รู้ ขวนขวายหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มุ่งมั่น จริงจังที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ความมีวินัย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงความเคารพและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย รวมถึงค่านิยมที่ดี และจารีตประเพณีของสังคม

4. ความอดทน หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงความเข้มแข็งทางร่างกายและจิตใจ สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความมุ่งมั่น

ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และสามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมให้เป็นปกติ และปรับตัวได้ แม้เผชิญกับปัญหาอุปสรรค และสิ่งยั่วยุต่าง ๆ

5. ฉันทะ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงความพอใจ ความยินดี และความรักใน สิ่งที่ถูกต้องดีงามที่จะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

6. ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ความเป็นเลิศ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ โดยไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลดียิ่งขึ้น

7. ความประหยัด หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง โดยใช้เวลา แรงงาน และทรัพยากรทั้งของตนเองและส่วนรวมอย่างคุ้มค่า

8. ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงการยึดมั่นความจริง ความถูกต้อง ดีงาม เป็นหลักในการดำเนินชีวิตทั้งทางกาย วาจา และใจ มีความจริงใจให้ข้อมูล ที่ถูกต้อง ไม่บิดเบือน รู้จักรักษาความลับ หลีกเลี่ยงการมีผลประโยชน์ทับซ้อน (conflict of Interest) มีความละเอียด และเกรงกลัวที่จะประพฤตินิหัด

9. ความมีสติสัมปชัญญะ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงการรู้ตัวทั่ว พร้อมการ รู้เท่าทันในสิ่งต่าง ๆ โดยสามารถพิจารณาหาวิถีทางที่ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพในการดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลที่ดีประกอบการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำการใด ๆ

10. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบ หมายถึงรวมถึงความรับผิดชอบทั้ง ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ คุณลักษณะที่แสดงถึงความเอาใจใส่ จดจ่อและมุ่งมั่น ต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในเวลา ที่กำหนดการเสียสละกำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การรู้จักสิทธิหน้าที่ของตน และบำเพ็ญตนให้ เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ พร้อมที่จะยอมรับผลการกระทำ ของตนเองและปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

11. ความยุติธรรม หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงการให้เกียรติในความเป็น มนุษย์ การยอมรับและเข้าใจในอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดของผู้อื่น การคิด และการปฏิบัติ ต่อผู้อื่น การคิด และการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันและมีความเที่ยงตรง ในการตัดสินใจ

12. ความสามัคคี หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ปฏิบัติหน้าที่อย่างประสานสอดคล้องกันให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

13. ความเป็นกัลยาณมิตร หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงการมีสัมมนาการระ
ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข การเป็นเพื่อนที่ดีสามารถแนะนำช่วยเหลือเกื้อกูลให้ผู้อื่น
ประพฤติชอบ และมีความเจริญก้าวหน้า

14. ความกตัญญูทวาทิ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงการรู้จักสำนึกในบุญคุณ
ผู้อื่น ความเคารพบูชาผู้มีพระคุณและการตอบแทนบุญคุณ ทั้งกำลังกาย กำลังใจ และกำลัง
ทรัพย์

สุธาสิณี แม้นญาติ (2554, หน้า 40) ได้ทำการวิจัยและสังเคราะห์องค์ประกอบ
ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 11 องค์ประกอบดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร
2. ความยุติธรรม
3. การดูแลเอาใจใส่
4. การเสริมพลังอำนาจ
5. ความรับผิดชอบ
6. การสะท้อนคิด
7. วิสัยทัศน์
8. ความซื่อสัตย์
9. ความไว้วางใจ
10. การยึดหลักคุณธรรมและความดี
11. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ปัทมา แคนยุกต์ (2554, หน้า 11) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย

1. การให้ความเคารพผู้อื่น
2. การบริการผู้อื่น
3. การแสดงถึงความเที่ยงธรรม
4. ยืนหยัดความซื่อสัตย์
5. สรรสร้างความเป็นทีมงาน

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 65) ได้ทำการวิจัยและสังเคราะห์องค์ประกอบของ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) ออกเป็น 5 องค์ประกอบดังนี้

1. การแสดงออกถึงความไว้วางใจ (trust)
2. การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ (responsibility)
3. การแสดงออกถึงความเคารพ (respect)

4. การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดี (citizenship)

5. การแสดงออกถึงความยุติธรรม (fairness)

ศุภลักษณ์ สุพรรณปราการ (2555, หน้า 26) ได้ทำการวิจัยและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 14 องค์ประกอบดังนี้

1. การให้
2. การเป็นแบบอย่างที่ดี
3. ความเสียสละ
4. ความซื่อสัตย์
5. ความอ่อนโยน
7. ความเมตตากรุณา
8. ความอดทน
9. ความเที่ยงธรรม
10. ความรับผิดชอบ
11. การสื่อสาร
12. การตัดสินใจ
13. การสร้างแรงบันดาลใจ
14. การเสริมพลังอำนาจ

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 59) ได้ทำการวิจัยและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 5 องค์ประกอบดังนี้

- 1 ความไว้วางใจ (Trust)
- 2 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 3 ความเคารพ (Respect)
- 4 ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)
- 5 ความยุติธรรม (Fairness)

เนาวรัตน์ รอดเทียน (2560, หน้า 80) ได้ทำการวิจัยและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 4 องค์ประกอบดังนี้

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

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 32) ได้ทำการวิจัยและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 4 องค์ประกอบดังนี้

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

London (1999 อ้างถึงใน ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์, 2562, หน้า 25) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 7 องค์ประกอบดังนี้

1. ความรับผิดชอบ (responsibility)
2. ความเคารพนับถือ (respect)
3. ความกล้าหาญ (courage)
4. ความไว้วางใจ (trust)
5. ความยุติธรรม (fairness)
6. มีความเอื้ออาทร (caring)
7. การเป็นพลเมืองดี (citizenship)

มัวเฮาท์ (Moorhouse, 2002, p. 56-58) กล่าวถึง ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งจำแนกไว้ 2 ด้าน คือ

1. คุณลักษณะด้านคุณธรรม ประกอบด้วย เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ เป็นผู้มีพฤติกรรมตามหลักศาสนา เป็นผู้เชื่อถือได้ตรงไปตรงมา เป็นผู้มีจริยธรรมสูงสร้างความเชื่อมั่นให้แก่โรงเรียน เป็นผู้มีความเป็นธรรม เป็นผู้ที่มีบุคลิกน่าเกรงขาม เป็นผู้ที่ฟังพาท้ายได้ เป็นผู้ที่ยังยั้งยั้งสติภาพของเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้รู้จักเรียนรู้จากสิ่งผิดพลาด เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นบริการ เป็นผู้ไม่มีอคติ เป็นผู้เฉลียวฉลาด เป็นผู้ที่เสียสละเพื่อผู้อื่น เป็นผู้ซึ่งรักษาวินัย เป็นผู้ที่รักษาความลับของเพื่อนร่วมงาน

2. คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย เป็นผู้นำโดยการเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้พัฒนาองค์กรแห่งความไว้วางใจ เป็นผู้ที่มีความจริงใจ เป็นผู้รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อการตัดสินใจเป็นผู้สร้างทีมงานให้ถูกกับงาน เป็นผู้สื่อสารที่ดี เป็นผู้นำที่ชัดเจน เป็นผู้คิดริเริ่มสร้างสรรค์วิสัยทัศน์เพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามได้ เป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่บุคคลอื่น เพื่อความเจริญก้าวหน้าในด้านการดำเนินงาน เป็นผู้มีความรับผิดชอบ เป็นผู้มีความมุ่งมั่น เป็นผู้รู้จักในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ใช้คนให้ตรงกับงาน เป็นผู้รู้จักจัดระเบียบขององค์กรที่ดี เป็นผู้มองโลกในแง่ดี เป็นผู้ที่ยอมรับยอมรับตนเอง เป็นผู้ที่ยอมรับ

ตัดสินใจ เป็นผู้ที่มีจริยธรรมในการทำงาน เป็นผู้ปฏิบัติตามกฎอย่างเคร่งครัด เป็นผู้รู้จักให้ความสำคัญเรื่องต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจ เป็นผู้ที่กระตือรือร้น เป็นผู้รู้จัก วิธีขอคำปรึกษาจากผู้อื่น เป็นผู้รู้จักลำดับความสำคัญของงาน เป็นผู้ใช้อำนาจให้เหมาะสม เป็นผู้รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นผู้กระตุ้นในการทำงาน

Hester (2003, p. 75) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นการแสดงออกในด้านพฤติกรรม การปฏิบัติ และคุณลักษณะของผู้นำ โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องคำนึงถึง ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย
2. ความไว้วางใจ
3. ความเคารพ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความเอื้ออาทร
6. ความยุติธรรม
7. ยึดหลักการจูงใจ
8. หลักความร่วมมือ
9. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
10. ความเป็นพลเมืองดี

Starratt (2004 อ้างถึงใน หนูไกร มาเชด, 2559, หน้า 43) ได้เขียนหนังสือเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในหนังสือนี้ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทางการศึกษาว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน
2. การสร้างความไว้วางใจ
3. เป็นผู้มีความรับผิดชอบ
4. มีความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรี
5. ให้ความสำคัญกับการใช้ความร่วมมือเพื่อพัฒนางาน
6. คำนึงถึงความเป็นพลเมืองดีในฐานะที่เป็นนักการศึกษา

National Centre for Ethics in Health Care (2005, pp. 9–10) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องแสดงบทบาทในการสร้างสรรค์ดำรงไว้และเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของเขาด้วยวิธีการเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง การทำกิจกรรม การสนับสนุนและการชมเชยในสิ่งที่ดี ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมเชิงจริยธรรม นำไปสู่การปฏิบัติเชิงจริยธรรมและผสมผสานจริยธรรมที่มีอยู่อย่างหลากหลายในองค์กร โดยภาวะผู้นำ ต้องคำนึงถึงหลักการต่อไปนี้ได้แก่

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

Brown (2007, p. 141) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ เป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรม ซึ่งผู้จัดการเชิงคุณธรรมจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีจริยธรรมและไร้จริยธรรม โดยพฤติกรรม การประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรมและคุณลักษณะในตัวผู้นำนั้น จะต้องแสดงออกถึง ดังต่อไปนี้

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

Karakose (2007, pp. 471-472) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเห็นว่าพฤติกรรม ด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้จะทำให้ผู้นำได้รับความไว้วางใจ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะต้องประพฤติปฏิบัติและมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้คือ

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

Berghofer (2008, p. 4) สรุปสิ่งที่เป็นความท้าทายที่สำคัญโดยกล่าวว่าศตวรรษที่ 21 จะมีสัญญาณใหม่สำหรับการปกครองการควบคุมบังคับบัญชา เช่น จะต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันมากขึ้น วัฒนธรรมและเศรษฐกิจจะถูกผสมผสานเข้ากัน และกล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าประกอบด้วย

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

Catian (2008 อ้างถึงใน หนูไกร มาเชด, 2559, หน้า 44) กล่าวถึง มิติสองมิติของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วยหลักการ 6 อย่าง สำหรับการส่งเสริมและบริหารคุณธรรมของพนักงานและองค์กรได้แก่

1. ให้ความช่วยเหลือด้วยความสุภาพอ่อนโยน
2. ปกป้องช่วยเหลือผู้อื่น
3. ให้ความช่วยเหลืออย่างหนักแน่นมั่นคง
4. เป็นผู้มีความน่าไว้วางใจ
5. มีความเที่ยงตรง
6. มีความคิดสร้างสรรค์

Josephson (2009 อ้างถึงใน ชีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์, 2562, หน้า 25) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 6 องค์ประกอบดังนี้

1. ความไว้วางใจ (trust)
2. ความเคารพ (respect)
3. ความรับผิดชอบ (responsibility)
4. ความยุติธรรม (fairness)
5. ความเอื้ออาทร (caring)
6. ความเป็นพลเมืองดี (citizenship)

Ponnu and Tennakoon (2009, p. 30) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ระหว่างพฤติกรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับผลการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีผลดีต่อความรับผิดชอบของพนักงานที่มีต่อองค์กรและ

ความเชื่อถือในตัวผู้นำ งานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดตามทฤษฎีที่ว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ ในแง่บวกกับความรับผิดชอบต่อองค์กรของพนักงานและยังสนับสนุนทฤษฎีที่ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สัมพันธ์ในแง่บวกกับความเชื่อถือของพนักงานที่มีต่อผู้นำนั้นแสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของลูกจ้าง และมีความไว้วางใจในตัวผู้นำ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้ององค์ประกอบดังนี้

1. สร้างความไว้วางใจ
2. มีความรับผิดชอบ
3. ใช้หลักความเคารพนับถือ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญ และจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้

เกิดขึ้น

Kalshoven et al (2011 อ้างถึงใน ชีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์, 2562, หน้า 26) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความยุติธรรม (fairness)
2. ความร่วมมือทางอำนาจ (power sharing)
3. ความชัดเจนตามหน้าที่ (role clarification)
4. การมุ่งเน้นคน (people-orientation)
5. การแนะนำเชิงจริยธรรม (ethical guidance)
6. เกี่ยวกับความยั่งยืน (concern for sustainability)
7. ความซื่อสัตย์ (integrity)

Kanokorn et al. (2013, pp. 2085–2089) กล่าวถึง ดัชนีชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย และ 69 ตัวบ่งชี้ ซึ่งองค์ประกอบหลักทั้ง 5 ประกอบไปด้วย

1. ความรับผิดชอบ
2. ความยุติธรรม
3. ความไว้วางใจ
4. อุทิศใจคอ
5. การมอบอำนาจ

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่ได้กล่าวมา ในด้านขององค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่าได้มีเนื้อหาสาระสำคัญจะมีความคล้ายคลึงกัน และแต่ละทฤษฎีนั้นได้มีนักวิชาการทำการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิด

ทฤษฎีของประมุข โพธิกุล (ออนไลน์, 2550; อ้างถึงใน เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ, 2560, หน้า 60) นงลักษณ์ วิรัชชัย ศจีมาศ ณ วิเชียรและพิศสมัย อรทัย (2551, หน้า 62) สุชาลินี แม้นญาติ (2554, หน้า 40) สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 65) ศุภลักษณ์ สุพรรณปการ (2555, หน้า 26) หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 59) เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560, หน้า 80) ชีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 32) London (1999 อ้างถึงใน ชีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์, 2562, หน้า 25) มัวร์เฮ้าส์ (Moorhouse, 2002, pp. 56–58) Hester (2003, p.75) Starratt (2004 อ้างถึงใน หนูไกร มาเชค, 2559, หน้า 43) National Centre for Ethics in Health Care (2005, pp. 9–10) Brown (2007, p. 141) Karakose (2007, pp. 471–472) Berghofer (2008, p. 4) Catian (2008 อ้างถึงใน หนูไกร มาเชค, 2559, หน้า 44) Josephson (2009 อ้างถึงใน ชีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์, 2562, หน้า 25) Ponnu and Tennakoon (2009, p. 30) Kalshoven et al (2011 อ้างถึงใน ชีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์, 2562, หน้า 26) และ Kanokorn et al.(2013, pp. 2085–2089) โดยผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์สังเคราะห์จัดกลุ่มคำสำคัญที่คล้ายคลึงกันหรืออยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพื่อนำมากำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดในการทำวิจัยต่อไป ดังแสดงในตารางที่ 2



ตาราง 2 (ต่อ)

แหล่งอ้างอิง	
องค์ประกอบ	ความถี่
12. การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม	London (1999) ✓ Moorhouse, (2002) ✓ Hester (2003) ✓ Starratt (2004) ✓ National Centre for Ethics in Health (2007) ✓ Brown (2007) ✓ Karakose (2007) ✓ Berghofer (2008) ✓ Cation (2008) ✓ Josephson (2009) ✓ Ponu and Tenckoon (2009) ✓ Kaishoven et al (2011) ✓ Kanokom et al. (2013) ✓ ประชุม วิทยากร (2550) ✓ หนังสือพิมพ์ กรุงเทพธุรกิจ (2551) ✓ และพิมพ์สมัย อรรถ (2551) ✓ นิทมา แคเมย์กูด(2554) ✓ สุขภาพดี แม่เหล็ก (2554) ✓ สุขภาพดี (2554) ✓ สุขภาพดี (2555) ✓ หนังสือ มาเซด (2559) ✓ มหาวิทยาลัย รอดโพธิ์ (2560) ✓ ศิริราช (2562) ✓
13. ความกล้าหาญ	London (1999) ✓
14. การตั้งใจ	Moorhouse, (2002) ✓ Hester (2003) ✓
15. การเสริมพลังอำนาจ	London (1999) ✓ Moorhouse, (2002) ✓ Hester (2003) ✓
16. การสื่อสารเชิงจริยธรรม	London (1999) ✓ Moorhouse, (2002) ✓ Hester (2003) ✓
17. ดำเนินถึงสังคม	London (1999) ✓ Moorhouse, (2002) ✓ Hester (2003) ✓
18. การมีคุณธรรม	London (1999) ✓ Moorhouse, (2002) ✓ Hester (2003) ✓
19. ความฉลาดทางอารมณ์	London (1999) ✓ Moorhouse, (2002) ✓ Hester (2003) ✓
20. การสร้างค่านิยม	London (1999) ✓ Moorhouse, (2002) ✓ Hester (2003) ✓
21. การสะท้อนคิด	London (1999) ✓ Moorhouse, (2002) ✓ Hester (2003) ✓
22. ความซื่อสัตย์	London (1999) ✓ Moorhouse, (2002) ✓ Hester (2003) ✓
23. แบบอย่างที่ดี	London (1999) ✓ Moorhouse, (2002) ✓ Hester (2003) ✓

ตาราง 2 (ต่อ)

แหล่งอ้างอิง	องค์ประกอบ	
London (1999)	✓	4
Moorhouse, (2002)	✓	2
Hester (2003)		
Staratt (2004)		
National Centre for Ethics in Health Care (2005)		
Brown (2007)		
Karakose (2007)		
Berghofer (2008)		
Cation (2008)		
Josephson (2009)		
Ponu and Tennakoon (2009)		
Kalshoven et al (2011)		
Kanakorn et al. (2013)		
ประชุม ภูเก็ต (2550)	✓	
นงลักษณ์ วิรัชชัย ศุภมาศ ณ วิเชียร และพิศมัย อภัย (2551)		
ปัทมา แคนยัก (2554)		
สุชาลณี เมฆนภัย (2554)		
สุเทพ ปาลสาร (2555)		
ศุภกมล สุพรรณปราการ (2555)	✓	
ทศกร มาเลิศ (2559)		
เนาวรัตน์ อดิเทพ (2560)	✓	
ศิริพัฒน์ เพชรศรีสุนทร (2562)		
ความถี่		2
		1
		2

- 24. การตัดสินใจ
- 25. มีความเคารพให้เกียรติและศักดิ์ศรี
- 26. ความผูกพันต่อองค์กร
- 27. การให้เกียรติ

จากตารางที่ 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) พบว่า มี 27 องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยจัดกลุ่มองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่มีลักษณะเดียวกัน แล้วตั้งชื่อกลุ่มองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม นำกลุ่มองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มาสังเคราะห์ด้วยวิธีแจกแจงความถี่ โดยผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้ คือความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework) จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ความไว้วางใจ

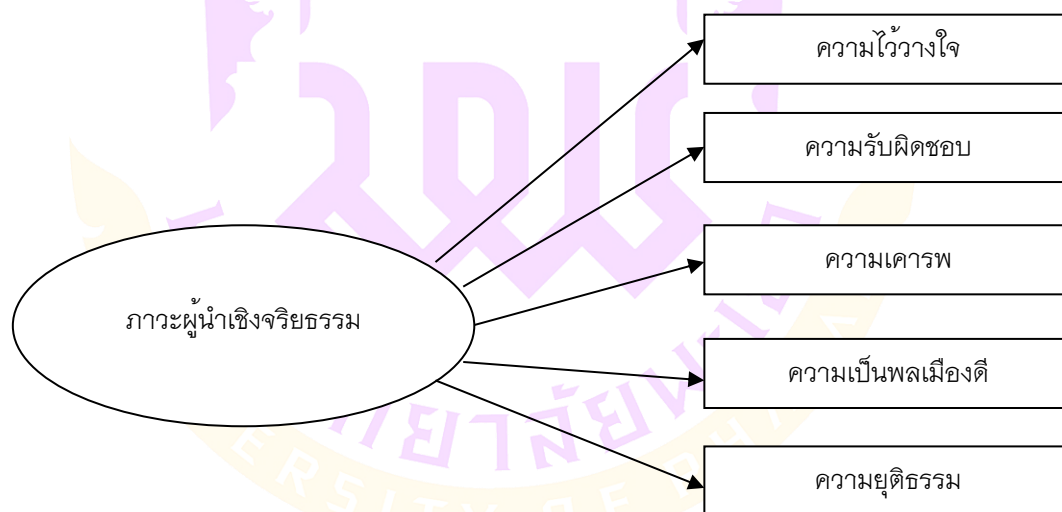
องค์ประกอบที่ 2 ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ 3 ความเคารพ

องค์ประกอบที่ 4 ความเป็นพลเมืองดี

องค์ประกอบที่ 5 ความยุติธรรม

จากองค์ประกอบหลักข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพ 5 แสดงโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม(Ethical leadership)

จากภาพที่ 5 แสดงโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1) ความไว้วางใจ

2) ความรับผิดชอบ 3) ความเคารพ 4) ความเป็นพลเมืองดี 5) ความยุติธรรม เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการ ซึ่งประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความไว้วางใจ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเคารพ 4) ความเป็นพลเมืองดี 5) ความยุติธรรม โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ความไว้วางใจ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความไว้วางใจ ไว้ดังนี้

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

Catian (2008) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าจะต้องมีความไว้วางใจ คือ 1) มีความซื่อตรง ได้แก่ รู้และเข้าใจในสิ่งที่เชื่อและรู้ว่าเป้าหมายที่ต้องการคืออะไร มีความมั่นคงไม่แปรเปลี่ยน รู้ว่าหลักการไหนที่จะต้องไม่เข้าไปยุ่ง เกี่ยวการเป็นตัวของตัวเอง และมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี 2) ต้องเป็นคนรักษาสัญญา ได้แก่ สามารถทนต่อสิ่งยั่วยุและแรงกดดันจากคนอื่นที่จะทำให้ผิดสัญญาและไม่ละทิ้งหลักการของตนเพียงเพราะนึกถึงผลประโยชน์ที่จะได้

Wayne State College (2008, p.12) กล่าวถึงภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมว่า จะต้องเป็นผู้ที่มีความไว้วางใจนั้น คือ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะแสดงออกคือ 1) มีความซื่อตรง 2) ต้องมีความอดทน 3) เป็นผู้มีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเอง 4) เป็นผู้ที่ไม่ให้เกียรติและเคารพตนเอง

Josephson Institute of Ethics (2009) กล่าวว่าผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความไว้วางใจ ซึ่งผู้ที่มีความไว้วางใจจะมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีความซื่อสัตย์ 2) มีความซื่อตรง 3) เป็นผู้รักษาสัญญา 4) มีความจงรักภักดี

Mowbray (2009) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าจะต้องมีความไว้วางใจ ได้แก่ 1) มีความซื่อสัตย์ 2) เป็นผู้สามารถสื่อสารได้ชัดเจนตรงไปตรงมา 3) จะเป็นผู้มีความซื่อตรง 4) เป็นผู้รักษาสัญญา

Kanokorn et al. (2013, p.2087) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทยว่า จะต้องมีความไว้วางใจ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความซื่อตรง 3) ความจงรักภักดี 4) เชื่อถือได้ไว้วางใจได้

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

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

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 54) ได้ให้ความหมาย ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์และมีความน่าเชื่อถือผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ตระหนักถึงผลประโยชน์ของผู้อื่น อีกทั้งยังมีบุคลิกลักษณะที่แสดงออกถึงความจริงใจ มั่นคงทางอารมณ์ สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ดี และให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนนำไปสู่การได้รับการยอมรับและเกิดความไว้วางใจ

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

วิภาวดี อินทร์ดวง (2561, หน้า 8-9) ได้ให้ความหมายคำว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึงพาอาศัยกัน มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน ผู้ประพฤติปฏิบัติ คำหนึ่งถึงคำนิยมความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการประเมินตนเอง

อยู่เสมอ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์ รักษาสัญญา และมีความจงรักภักดี ปกป้องต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของด้านความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึ่งพาอาศัยกัน มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน ผู้ประพฤติปฏิบัติ คำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการประเมินตนเอง อยู่เสมอ มีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ตระหนักถึงผลประโยชน์ของผู้อื่น อีกทั้งยังมีบุคลิกลักษณะที่แสดงออกถึงความจริงใจ มั่นคงทางอารมณ์ สามารถแก้ไขปัญหา และตัดสินใจได้ดี

จากการศึกษาความหมายของด้านความไว้วางใจ สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคนซื่อสัตย์ ผู้ที่เปิดเผยมูลข้อมูลด้วยความเป็นจริง เป็นผู้น่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ คำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีความจริงใจ มีความฉลาดทางด้านอารมณ์ และมีวิจรรณญาณในการตัดสินใจ มีความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

2. ความรับผิดชอบ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความรับผิดชอบ ไว้ดังนี้

Berghofer (2008) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นภาระหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับทั้งหมด หรือผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่จะมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่จะต้องแสดงออก ได้แก่ 1) เป็นผู้มีความอดทนต่อความยากลำบากหรือความขัดแย้ง และสิ่งที่ทำให้เกิดความวิตกกังวล 2) ต้องสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสถานการณ์ของความแตกต่างหรือความขัดแย้ง 3) เป็นผู้เตรียมพร้อมหรือรอคอยกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นหรือจุดจบของสถานการณ์

Ferrell, Fraedrich and Lida (2008, pp. 135-139) กล่าวถึงความรับผิดชอบของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า 1) จะหาวิธีปรับปรุงการทำงานให้ถูกต้อง 2) เป็นผู้ที่มีพันธะความรับผิดชอบและมีการปฏิบัติเชิงจริยธรรม และ 3) จะต้องแสวงหาวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด

Josephson (2009 อ้างอิงใน คำพร กองเตย, 2560, หน้า 53) กล่าวถึงความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบในการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดและรับผิดชอบต่อ การดำรงชีวิต การปฏิบัติตามเกณฑ์หรือหลักการทางจริยธรรมในการดำเนินชีวิตนั้น

มีความหมายและเป้าหมาย คนที่มีจริยธรรมในเรื่องความรับผิดชอบ จะสามารถอธิบายได้ว่า

- 1) สิ่งที่ได้รับผิดชอบได้หรือมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้นั้นเอง
- 2) มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และ
- 3) มีการหักห้ามหรือควบคุมใจตนเอง

Mowbray (2009 อ้างอิงใน วิภาวดี อินทร์ด่าง, 2561, หน้า 43) กล่าวถึง ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า จะต้องมีความรับผิดชอบ ซึ่งกล่าวว่าในฐานะผู้นำจะต้อง 1) สร้างพันธะ ความรับผิดชอบระหว่างตนเองพนักงานและองค์กร 2) การสร้างความไว้วางใจ 3) มีการทำสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างตนเองพนักงานและองค์กร 4) มีความอดทนอดกลั้นต่อความรับผิดชอบของแรงงานในการทำงาน

Kanokorn, Wallapha and Ngang (2013 อ้างอิงใน วิภาวดี อินทร์ด่าง, 2561, หน้า 43) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทยว่า จะต้องมีความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 2) ความเป็นเลิศเยี่ยม 3) การควบคุมตนเอง

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

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 95) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศและการควบคุมตนเอง

ชนิษฐ์ณิชา ทองสุข (2560, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นว่าได้ยอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ ความรับผิดชอบในงานที่ตน ทำสิ่งสำคัญจะเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงที่มงานหรือสถานศึกษาและยิ่งกว่านั้น จะไม่ยกความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น จะยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น

วิภาวดี อินทร์ด่าง (2561, หน้า 43) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมัลักษณะประกอบด้วย การเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญเป็นแบบอย่าง

ในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงาน ดังความรับผิดชอบแต่ละด้าน ได้แก่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 27) ได้กล่าวว่า ความหมายของความรับผิดชอบต่อความรับผิดชอบต่อ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมิลักษณะประกอบ ไปด้วยการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ และยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

จากการศึกษาความหมายของด้านความรับผิดชอบต่อ สรุปลได้ว่าความรับผิดชอบต่อ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมิลักษณะประกอบไปด้วยความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญก่อนหลัง และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ทุกระบวนการ มีความพยายามปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น พากเพียร ละเอียดรอบคอบ เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และยอมรับผลในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

3. ความเคารพ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความเคารพ ไว้ดังนี้

Resick et al. (2006, p. 347-350) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเกี่ยวข้องกับวิธีการ กระทำ ที่เคารพต่อสิทธิและศักดิ์ศรีของคนอื่นและมีความอดทนอดกลั้น ต่อสิ่งล่อใจทั้งหลาย

Brown (2007, p. 141) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า เขาเชื่อว่า จุดแข็งของผู้จัดการคือ การเป็นผู้แสดงบทบาทเชิงจริยธรรม ดีหรือเลว สำหรับพนักงานของเขา เขาได้วางรากฐานสำหรับ ค้นหาความจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเหมือนกันกับบุคคลแห่งคุณธรรม คือ ผู้จัดการเชิงคุณธรรมต้องมีความเคารพ 1) ให้เกียรติพนักงาน 2) มีการสร้างความสัมพันธ์สำหรับพนักงาน 3) การกำหนดมาตรฐานด้านจริยธรรมและมาตรฐาน โทษผู้ฝ่าฝืน และ 4) มีการให้รางวัลและการลงโทษอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม

Dawn (2007) กล่าวว่า การแสดงออกเรื่องความเคารพของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น จะแสดงออกได้โดย 1) การให้ความสำคัญกับความเคารพคนอื่น 2) ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความอ่อนน้อม ถ่อมตน เห็นอกเห็นใจ 3) การยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล

Karaköse (2007, p. 464–469) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นจะต้องแสดงออกด้วยความเคารพ ซึ่งได้แก่ 1) มีความอ่อนน้อมถ่อมตัว 2) ให้เกียรติผู้อื่น 3) ยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร 4) ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น

Catian (2008) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าจะต้องมีความเคารพ ประกอบด้วย 1) ความสุภาพอ่อนโยน 2) การสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นและสร้างความตระหนักให้พนักงาน คำนึงถึงข้อผูกมัดที่มีต่อหน้าที่รับผิดชอบต่อองค์กร

Henry (2009, p. 44–51) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าจะต้องคำนึงถึงความเคารพ โดย 1) ต้องเห็นอกเห็นใจคนอื่น 2) การยอมรับคนอื่น 3) พยายามส่งเสริมให้คนอื่น ๆ ค้นพบสิทธิของพวกเขา

Josephson Institute of Ethics (2009) กล่าวถึงความเคารพว่าคนไม่ใช่สิ่งของและทุกคน มีสิทธิ์ที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความมีเกียรติภูมิของค่า กล่าวไว้ว่า “เราต้องทำต่อบุคคลอื่น ๆ เหมือนกับที่เราอยากจะทำให้คนอื่นทำให้แก่เรา” การเป็นตัวอย่งที่ดีความสุภาพเป็นเสาหลักของการเคารพอย่างดีความเคารพจะทำให้เกิดการยับยั้ง ซึ่งความรุนแรงการลบหลู่ การยกย่ำและการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้นความเคารพของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงประกอบด้วยพฤติกรรม ดังนี้คือ 1) ความสุภาพ (Civility) 2) การให้เกียรติ (Dignity) 3) การยอมรับผู้อื่น (Acceptance)

Mowbray (2009) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าจะต้องมีความเคารพ ได้แก่ 1) การเคารพให้เกียรติคนอื่น 2) ใช้ความสุภาพในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความอ่อนน้อมถ่อมตน 3) การแสดงออกถึงการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 109) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความเคารพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสุภาพ ความมีเกียรติศักดิ์ศรี การยอมรับผู้อื่น

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

วิภาวดี อินทร์ดวง (2561, หน้า 41) ได้กล่าวว่า ด้านความน่าเคารพ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ และมีความเกรงใจ มีความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม และยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคมขั้นพื้นฐานที่การรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่นและคำนึงถึงผู้อื่น ไม่ว่าจะ

เรื่องของสิทธิต่าง ๆ การตัดสินใจ และจะไม่เปิดเผยหรือปิดบังข้อมูลที่ฟังจะต้องรู้ หรือต้องทำของเขา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียงยอมรับ ในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น โดยไม่ตัดสินคนอื่นด้วย เพียงแค่บุคลิกและการแสดงออกที่ปรากฏจากภายนอกเท่านั้น

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 27) ได้กล่าวว่า ความน่าเคารพ หมายถึงการแสดงผลทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพมีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้มีควมอ่อนโยนใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตากรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียงยอมรับในเรื่องของความรู้ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น

จากการศึกษาความหมายของด้านความเคารพ สรุปได้ว่า ความเคารพ หมายถึงการแสดงผลของพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ฟังการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ และมีความเกรงใจ มีความเห็นอกเห็นใจ อ่อนน้อมถ่อมตน มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น ยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น โดยไม่ตัดสินคนอื่นจากบุคลิกภายนอก และเป็นผู้นุยุขสัมพันธ์ที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นได้

4. ความเป็นพลเมืองดี

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความเป็นพลเมืองดี ไว้ดังนี้

Brown (2007, p. 141) กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองดีของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะพิจารณาจาก 1) ด้านการตัดสินใจ คือ ผู้นำจะต้องตัดสินใจโดยใช้หลักคุณธรรม 2) ด้านตนเอง ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นแบบอย่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและสร้างวินัยเพื่อให้ผู้ตามประพฤติอยู่ในคุณธรรมเป็นผู้ที่มีจริยธรรม ทั้งเรื่องส่วนตัวและในการทำงาน 3) ด้านหน้าที่ของพลเมืองผู้นำที่ดี จะต้องใส่ใจต่อผู้อื่นและทำให้สังคมดีขึ้น

Klann (2007, p. 165) กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่ดีหรือผู้นำที่มีจริยธรรม ว่าจะต้องคำนึงถึงความเป็นพลเมืองดี คือ 1) ด้านตนเอง ได้แก่การปฏิบัติในสิ่งที่ดีที่เป็นทักษะพื้นฐานของสังคม และการปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงาม 2) ด้านหน้าที่ของพลเมือง ผู้นำที่ดีต้องมีการให้การอบรมบ่มนิสัยและพัฒนาผู้อื่น

Dawn (2007) กล่าวถึงความเป็นพลเมืองดีของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ 1) ด้านตนเอง ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างในการกระทำความดี Ben Franklin กล่าวว่า “การกระทำ ดีกว่า การพูด” ผู้นำทุกคนจะต้องทำตัวเป็นแบบอย่างการกระทำของผู้นำ จะบอก

ลักษณะเกี่ยวกับผู้นำ ได้ดีกว่าการพูดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมลักษณะหนึ่งคือจะต้องกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทำความเข้าใจในขั้นตอนหรือรูปแบบการเรียนรู้ ดังนั้น จึงจะสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น การค้นหารูปแบบของการเรียนรู้ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ ลักษณะสำคัญ อีกร่างของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ จะต้องเชื่อมั่นในตัวเองและคนที่อยู่ด้วยการให้ความศรัทธาหรือความเชื่อถือ ในบางคนหรือบางสิ่ง 2) ด้านหน้าที่พลเมืองหรือสังคมผู้นำเชิงจริยธรรม จะต้องใช้เวลาสำหรับการพิจารณาทางเลือกที่แตกต่างและควรใช้ในเรื่องที่จำเป็นเท่านั้น เช่น ใช้สิ่งที่เป็นประโยชน์ใช้เพื่อชุมชนหรือประชาชน

Karaköse (2007, p. 465–470) กล่าวถึงความเป็นพลเมืองดีของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น จะต้องพิจารณาจากองค์ประกอบ คือ 1) ด้านตนเองโดยเห็นว่า พฤติกรรมด้านจริยธรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดีผู้นำจะต้องทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีความรู้สึกและแสดงออกถึงการขอบคุณ หากมีใครปฏิบัติตามหลักของความถูกต้องเป็นจริง 2) ด้านหน้าที่ของพลเมือง ผู้นำที่ดีจะแสดงออกถึงความเป็นผู้มีหน้าที่พลเมืองดี คือ การให้ความช่วยเหลือหรือการให้บริการ 3) ด้านการเมืองการปกครอง ในทัศนะนี้ผู้นำที่ดีจะต้องเข้าใจ และเข้าถึงในเรื่องทางการเมืองหรือการปกครอง ซึ่งได้แก่ปกป้องสิทธิส่วนบุคคลเคารพกฎ ระเบียบ กฎหมายและค่านิยมที่ดีงามของสังคม

Berghofer (2008) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้อง 1) เห็นความสำคัญของคนอื่น ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่จะต้องแสดงออก ได้แก่ มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น คือ เป็นห่วงเป็นใยและเข้าใจในความทุกข์ยากของผู้อื่น เข้าใจหรือเห็นอกเห็นใจกับความต้องการของคนอื่น การช่วยเหลือคนอื่นอย่างต่อเนื่องปฏิบัติด้วยความปรารถนาดีด้วยความรักความเอ็นดู และแก้ปัญหาด้วยความมั่นคงและปฏิบัติต่อทุกคนด้วยการให้ความรักที่แท้จริง

Catian (2008) เขียนบทความเรื่อง อัญมณีของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (The diamond of ethical leadership) โดยได้อธิบายว่า ความเป็นพลเมืองดีของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พิจารณาจาก 1) ด้านจริยธรรมองค์กรจะให้ความสำคัญกับจริยธรรมในองค์กร และไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญ ในการส่งเสริมและบริหารคุณธรรมของพนักงานและองค์กร จะกำหนดแนวทางที่ชัดเจนสำหรับพนักงาน ยกตัวอย่างเช่น กำหนดแนวทางปฏิบัติและตั้งเป้าหมายที่เป็นจริงได้ 2) ด้านตนเอง ให้ความสำคัญในการบริหารคุณธรรมในตัวเอง 3) ด้านหน้าที่พลเมือง จะต้องมีความเอื้ออาทร ต้องจัดการด้วยการคอยให้ความช่วยเหลือจะต้องไม่ปล่อยพนักงานให้อยู่ในความเสี่ยงและเผชิญกับสิ่งยั่วยู่ที่ยากเกินกว่าจะต้านทานได้

Henry (2009, pp. 44–51) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ว่าจะต้องคำนึงถึงความเป็นพลเมืองดี โดยมีหลักในการพิจารณา 1) ด้านตนเองว่าจะต้องทำในสิ่งที่ถูกต้อง แม้ว่าสิ่ง ๆ นั้นจะไม่ถูกต้องในแง่ของการเมืองก็ตาม การเป็นแบบอย่างที่น่ายกย่องความตระหนักในตนเอง การจัดการตนเอง และ 2) ส่วนด้านสังคมหรือหน้าที่พลเมืองดีนั้น ผู้นำจะต้องมีความตระหนักทางสังคมและส่วนรวม

Josephson Institute of Ethics (2009) กล่าวถึงผู้มีภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม จะต้องมีความเป็นพลเมืองดี ซึ่งความเป็นพลเมืองดีพิจารณาจาก 1) ด้านตนเอง ซึ่งได้แก่ผู้นำจะต้องมีความสนใจและเรียนรู้เรื่องราวที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน 2) ด้านหน้าที่ของพลเมืองผู้นำจะต้องเป็นผู้มีจิตอาสา จะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและเพื่อทุกคน และเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับคนรุ่นหลัง ซึ่งการกระทำที่เป็นแบบอย่าง เช่น การรักษาแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ การรีไซเคิล การใช้บริการขนส่งสาธารณะและการรักษาความสะอาด กำจัดขยะรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น 3) ด้านการเมือง การปกครองผู้นำจะต้องรู้จักกฎหมายและทำตามกฎหมาย ปฏิบัติหน้าที่และใช้สิทธิในทางที่ดี ในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมประชาธิปไตย 4) ด้านคุณธรรมในที่ทำงาน การทำงานจะต้องคำนึง ถึงเรื่องความยุติธรรม (Fair) ความยุติธรรมจะต้องเกิดขึ้นในสังคมของการทำงาน ในเวลานี้และในอนาคต ผู้นำจะต้องให้ความยุติธรรมกับผู้เกี่ยวข้อง

Mowbray (2009) กล่าวถึง ความเป็นพลเมืองดีว่าผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น จะพิจารณาองค์ประกอบ คือ 1) ความรับผิดชอบต่อองค์กรผู้นำจะการรักษาองค์กรให้คงอยู่ ผู้นำที่ดีมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กร การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมเป็นส่วนประกอบที่สำคัญ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะส่งเสริมให้เกิดการลดระดับของการสูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์ การรักษาสิ่งแวดล้อมขององค์กร มีสิ่งแวดล้อมภายในสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานการให้ความใส่ใจ การจงใจถึงเป้าหมาย 2) ด้านการเมืองการปกครอง จะเคารพในกฎและข้อห้าม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะพยายามกระตุ้นกีดขวางอันตรายที่จะมีมาถึง 3) ด้านตนเอง การพัฒนาและการดำรงไว้ ซึ่งทักษะความรู้และประสบการณ์ในตัวเองและคนอื่น 4) ด้านหน้าที่พลเมือง คำนึงถึงความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายและเกี่ยวข้องกับมนุษย์ ซึ่งมีสาเหตุมาจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะทำให้แน่ใจว่าจะต้องไม่มีอันตรายใด ๆ เข้ามาถึงประชาชน ซึ่งเกิดจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการนำด้วยการให้บริการ

Zinsmeister (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พิจารณา 1) ด้านตนเอง จะเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีคุณภาพและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ และมองแต่แง่ดีและมีเจตคติที่ดี 2) ด้านหน้าที่พลเมือง จะคำนึงถึงการเป็นผู้มีจิตใจใฝ่บริการ

3) ด้านผลสำเร็จ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องคำนึงถึงผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นอย่างเหมาะสมก่อนคำนึงถึงบุคคลหรือสิ่งอื่นๆ

Kanokorn et al. (2013, p. 2087) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย ต้องมีอุปนิสัยใจคอ ดังนี้ 1) เป็นผู้ที่ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเชิงจริยธรรม 2) ดำเนินการที่สอดคล้องกับค่านิยมที่ดีในสังคม เช่น ความมีระเบียบวินัย ความอดทน ความมั่งคั่ง ความซื่อสัตย์สุจริต และความเพียรพยายามสู่ความสำเร็จ 3) การจัดการอย่างมีคุณภาพ 4) การดูแล เอาใจใส่ 5) การเป็นพลเมืองดี

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 120) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) ประกอบด้วย 1) พลเมืองดีเกี่ยวกับตนเอง พลเมืองดีเกี่ยวกับหน้าที่พลเมือง และพลเมืองดีเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง

จากการศึกษาความหมายของด้านความเป็นพลเมืองดี สรุปได้ว่า ความเป็นพลเมืองดี หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความสนใจและเรียนรู้เรื่องราวที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ผู้มีจิตอาสา มีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับคนรุ่นหลัง ให้ความช่วยเหลือหรือการให้บริการ และจะต้องเข้าใจ เข้าถึง เป็นกลางในเรื่องทางการเมืองหรือการปกครอง ซึ่งได้ปกป้องสิทธิส่วนบุคคลเคารพกฎ ระเบียบ กฎหมายและค่านิยมที่ดีงามของสังคม

5. ความยุติธรรม

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความเป็นพลเมืองดี ไว้ดังนี้

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

Karakose (2007 อ้างอิงใน คำพร กองเตย, 2560, หน้า 43) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งให้เห็นว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้อย่างดี ความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา 2) ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้อง

อย่างเท่าเทียมกัน 3) ให้อำนาจความสำเร็จกับพนักงานอย่างเสมอภาค และ 4) แก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ

Mayer et al. (2009, p. 204–213) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า เป็นสิ่งที่คาดหวังที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในการทำงานของกลุ่มท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในสังคม เพราะว่าผู้นำเชิงจริยธรรม จะต้องทำให้เกิดความตระหนักในความยุติธรรม โดยผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ดังนี้คือ 1) จะต้องจัดการหรือปฏิบัติต่อพนักงาน ด้วยการจัดการอย่างเป็นธรรม 2) ก่อให้เกิดประโยชน์กับทุกคนด้วยความเสมอภาค 3) เป็นผู้มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา 4) บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน 5) บริหารงานด้วยความถูกต้องชอบธรรม และ 6) บริหารงานด้วยหลักการประชาธิปไตย

Josephson Institute of Ethics (2009) กล่าวถึงความยุติธรรม จะเกี่ยวกับเรื่องของความเสมอภาคความไม่ลำเอียงความได้สัดส่วน ความตรงไปตรงมาและการมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม โดย 1) ต้องตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม 2) มีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง 3) มีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

Mowbray (2009) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าจะต้องมีความยุติธรรม ซึ่งความยุติธรรม คือ ความสามารถในการสร้างความเป็นธรรมกับทุกคน โดยผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีลักษณะ ดังนี้คือ 1) สามารถอธิบายสภาวะแวดล้อมได้ทั้งหมดและอธิบายได้อย่างชัดเจนอย่างมีเหตุมีผล 2) มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง 3) มีการตัดสินใจด้วยความไม่มียอคติ 4) มีการตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสม 5) การตัดสินใจโดยให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน 6) การตัดสินใจด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพอย่างเท่าเทียมกัน

Kanokorn et al. (2013, หน้า 2087) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในประเทศไทยในด้านความยุติธรรม ได้แก่ 1) การแบ่งปันผลประโยชน์อย่างยุติธรรม 2) ความเป็นธรรมด้านกระบวนการ 3) ความกล้าหาญและอิสรภาพ

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 12) ได้ให้ความหมายคำว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 55) ได้ให้ความหมายคำว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน เป็นผู้มีเหตุมีผลตลอดจน ไม่เอา رأชเอาเปรียบให้เกียรติ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

ชนิษฐ์ ธิชา ทองสุข (2560, หน้า 10) ได้ให้ความหมายคำว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกระทำที่เคารพสิทธิของคนอื่นและการไม่ยอมทำความชั่วต่อผู้อื่น

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

หงษา วงศ์จำปา (2560, หน้า 13) ได้ให้ความหมายคำว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

วิภาวดี อินทร์ดวง (2561, หน้า 35) ได้ให้ความหมายคำว่า ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลางเปิดเผย และไม่ลำเอียงมีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจ ข้อมูลที่ต้องมีความถูกต้อง มีความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียงโดยการตัดสินใจ สิ่งต่าง ๆ ต้องมีเหตุผล ไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามารวมตัดสินใจ และที่สำคัญจะต้องไม่คำนึงถึงพรรคพวกของตนเอง และต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายกระบวนการที่ไม่ลำเอียง และต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด โดยไม่ปล่อยปะละเลย ให้สิ่งที่ผิดพลาดเอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึง ความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตาม กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจน กล้ายืนหยัด

จากการศึกษาความหมายของด้านความยุติธรรม สรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจน กล้ายืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง มีการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ หาข้อมูลที่ต้องการและรวบรวมข้อมูล

สารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจ ข้อมูลที่ได้ต้องมีความเป็นกลาง และการตัดสินใจต่าง ๆ ต้องอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล ไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามารวมตัดสินใจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ไกรศร รักสวน (2559) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม ความกระตือรือร้น ความซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ ความเฉลียวฉลาด และการใช้ ปัญญาในการแก้ไขปัญหา

2. ผลการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการเรียนการสอน ด้านบรรยากาศ และปฏิสัมพันธ์ และด้านการบริหารจัดการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษา มีจำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับด้านที่มีอำนาจพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา ด้านความเฉลียวฉลาด และด้านความซื่อสัตย์ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = 1.508 + .367(X_6) + .325(X_5) + .192(X_3)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = .374(X_6) + .353(X_5) + .177(X_3)$

หนูไกร มาเชค (2559) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา ควรมี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเคารพ 4) ความเป็นพลเมืองดี และ 5) ความยุติธรรม ก่อนการฝึกอบรมทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีความรู้ ความเข้าใจเจตคติ และพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ผลก่อนและหลังการฝึกอบรม

ของกลุ่มทดลอง พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมด้านความรู้ ความเข้าใจเจตคติ และพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยรวมหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยรวมก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .648$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมและด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร ได้ร้อยละ 63.83 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $y' = .365 + .593X_3 + .285X_1$ $Z'_y = .590X_3 + .266X_1$

เพ็ญศิริ สมเรือน(2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านการเอาใจใส่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านความไว้วางใจ ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

หงษา วงศ์จำปา (2560) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมที่สำคัญ 5 ประการ คือ ความซื่อสัตย์ การเป็นผู้ให้บริการ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และความผูกพันต่อองค์กร รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

สารชา พิมพาคุณ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเป็น พลเมืองดี ด้านความเคารพ ด้านความเอื้ออาทรด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรมและ ด้านความไว้วางใจ

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมและรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านบรรทัดฐาน ด้านความรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความผูกพันต่อองค์กรของครูพบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 คือ 1) ด้านความเป็น พลเมืองดี 2) ด้านความเอื้ออาทร 3) ด้านความเคารพ และ 4) ด้านความยุติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณเท่ากับ 0.76 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่า สัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 56.90

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ ความเคารพ ความเป็นพลเมืองดี ความยุติธรรม ความน่าไว้วางใจ และความรับผิดชอบ

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู พบว่า ครูที่มีเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษา ควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในฐานะที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่น่าเคารพ เป็นแบบอย่างที่ดีบริหารงานด้วยความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ และยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์(2562) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความเคารพนับถือ การมีส่วนร่วม ธรรมภิบาล และความไว้วางใจ ตามลำดับ

2. ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่ ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความเคารพนับถือ (X4) การมีส่วนร่วม (X2) และความไว้วางใจ (X3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการครู (Y_{tot}) โดยรวมกันทำนายได้ร้อยละ 46.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์การถดถอยคือ $Y_{tot} = 1.58 + 0.22 (X4) + 0.23 (X2) + 0.17 (X3)$

รณชัย ปินใจ(2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับระดับมากทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความน่าเคารพ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรมตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการเปรียบเทียบ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

นงนุช เพชรชนะ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของผู้บริหาร ศึกษาระดับการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของครูและครูฝึก และศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ซึ่งผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีความเห็นว่า การบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ด้านหลักสูตร ด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ และด้านคุณภาพการบริหารจัดการ ตามลำดับ ครูและครูฝึกมีความเห็นว่า การปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ด้านหลักสูตร ด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ ส่วนผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ด้านหลักสูตร ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ และด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา

จินตนา รอมชมรัตน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า มีจำนวน 5 องค์ประกอบ และตัวแปร

ในทุกองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.510–0.837 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาระบบทวิภาคี มีตัวแปรจำนวน 32 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการเรียนการสอน มีตัวแปรจำนวน 27 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีตัวแปรจำนวน 19 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 การจัดหลักสูตรตามมาตรฐานวิชาชีพและตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน มีตัวแปรจำนวน 9 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล มีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปร

2. รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่เหมาะสมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาระบบทวิภาคี การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การจัดหลักสูตรตามมาตรฐาน วิชาชีพและตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

3. การประเมินรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยวิธีพิจารณาในรูปแบบการวิจัยเชิงอนาคต เทคนิคชาติ พรรณวรรณนา พบว่า ทุกองค์ประกอบ มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์

ยุพาวดี ศิริปริดี (2559) ได้ศึกษางานเรื่อง การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี มีการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในภาพรวมและทุกรายด้านระดับมาก เรียงลำดับการดำเนินงานแต่ละรายด้านจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการประสานงาน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวางแผน ด้านการติดตามผล ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือ ด้านบุคลากร และด้านหลักสูตร ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำแนกตามสถานภาพที่แตกต่างกัน มีการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานประเภทสถานศึกษา และไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนสถานศึกษา ควรมีการสำรวจความต้องการรับนักเรียนเข้าฝึกอาชีพจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเป็นการคัดกรองนักเรียนก่อนออกฝึกอาชีพ 2) ด้านการประสานงานสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมประสานงานระหว่างสถานประกอบการกับผู้ปกครอง เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกอาชีพและการติดต่อประสานงานด้านต่าง ๆ 3) ด้านบุคลากร สถานศึกษาควรมีการจัดครูและครูฝึกที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่ร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 4) ด้านหลักสูตร สถานศึกษาควรมีการให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่มีปัญหาเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ 5) ด้านการนิเทศการศึกษา สถานศึกษาควรมีการประสานงานระหว่างสถานศึกษา 6) ด้านการวัดผลและประเมินผล สถานศึกษาควรมีกระบวนการวัดและประเมินผลให้เหมาะสมสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อนำไปเป็นแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลต่อไป 7) ด้านการติดตามผล สถานศึกษาควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในครั้งต่อไป 8) ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือ สถานศึกษาควรมีการทดสอบมาตรฐานฝีมือนักเรียนที่ผ่านการฝึกระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อเป็นตัวชี้วัดให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบถึงประสิทธิผลของการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา

กฤติกา ไหวพริบ (2560) ได้ศึกษางานเรื่องการบริหารจัดการศึกษาระบบทวิภาคี โรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนในสถานศึกษาครูฝึกในสถานประกอบการและนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศึกษาระบบทวิภาคี โรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านหลักสูตร ตามลำดับ ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านการวัดและประเมินผล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนในสถานศึกษาครูฝึกในสถานประกอบการและนักเรียนที่มีต่อการบริหารจัดการศึกษาระบบทวิภาคี โรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เหตุผลในการเข้าศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศึกษาระบบทวิภาคี จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยและมีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ค่าตอบแทนจากสถานประกอบการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษา ระบบทวิภาคี จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

เบญจวรรณ ศรีคำนวล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลในการจัดการศึกษา อาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคีสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัย ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านอาคาร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ปัจจัยด้านสถานประกอบการ ปัจจัยด้านชุมชน ปัจจัย ด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านครูผู้สอน ตามลำดับ 2) ระดับความสำเร็จในการจัดการศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสมรรถนะวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามลำดับ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สถานศึกษาในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ ปัจจัย ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านชุมชน และปัจจัยด้านสถานประกอบการ มีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 47.50 สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ดังนี้
$$\hat{Y} = 11.839 + 0.157(X_6) + 0.167(X_5) + 0.227(X_4)$$

อุตมศักดิ์ มีสุข(2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี สาขาช่างอุตสาหกรรม ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า 1)การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขาช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลางมีปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดทำ หลักสูตร การประชาสัมพันธ์และการประสานงาน การนิเทศการศึกษา และการวัดและ ประเมินผลทางการศึกษา 2)รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสาขาช่างอุตสาหกรรม ประกอบด้วยปัจจัยการจัดการเรียนการสอน การจัดทำหลักสูตร การประชาสัมพันธ์และ การประสานงาน การนิเทศการศึกษา และการวัดและประเมินผล ทางการศึกษา ปัจจัยทั้งหมด สามารถอธิบายความสำเร็จของการพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขา ช่างอุตสาหกรรมได้ร้อยละ 82.90 โดยปัจจัยที่มีผลสูงสุดได้แก่ การจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ การวัดและประเมินผลทางการศึกษาการนิเทศการศึกษากการประชาสัมพันธ์และ

การประสานงาน และการจัดทำหลักสูตรของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสาขาช่างอุตสาหกรรมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างดังแสดงด้วยค่าสถิติประจำรูปแบบ คือ ค่าไคสแควร์ = 637.351 ค่าองศาความเป็นอิสระ = 378 ค่าความน่าจะเป็น = 0.058 ค่าดัชนีระดับความสอดคล้อง GFI = .960 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน = 0.923 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ = 0.982 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ = 0.038 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า = 0.042

นิรุทธ์ บุตรแสนลี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลักและ 19 องค์ประกอบย่อย คือ

- 1) องค์ประกอบหลักด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 5 ตัวบ่งชี้
- 2) องค์ประกอบหลักด้านการบริหารงานวิชาการ มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 2 ตัวบ่งชี้
- 3) องค์ประกอบหลักด้านการบริหารบุคลากร มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 2 ตัวบ่งชี้
- 4) องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาผู้เรียน มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 5 ตัวบ่งชี้
- 5) องค์ประกอบหลักด้านการฝึกอาชีพ มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 2 ตัวบ่งชี้
- และ 6) องค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 3 ตัวบ่งชี้

2. ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ได้นำผลการศึกษาดูงานและจัดการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รูปแบบและคู่มือรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

3. ผลการทดลองใช้และการประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานของวิทยาลัย ที่ทดลองใช้รูปแบบตามคู่มือผลการประเมินประสิทธิผลในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก (4.81) มีการจัดระบบโครงสร้างการบริหารอยู่ในระดับดีมาก(5.00) การบริหารบุคลากรอยู่ในระดับดีมาก (5.00) การฝึกอาชีพอยู่ในระดับดีมาก(5.00) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับดีมาก (5.00) การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับดีมาก (4.50) และการพัฒนาผู้เรียน

อยู่ในระดับดี (4.40) ตามลำดับ และผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 4.32$, $SD = 0.74$) ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23–4.36 องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดการระบบโครงสร้างการบริหาร ($X = 4.36$, $SD = 0.66$) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($X = 4.35$, $SD = 0.83$) สำหรับองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารบุคคล ($X = 4.23$, $SD = 0.82$)

วิชัย มั่นจันดา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา ผลวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา ทั้ง 4 ด้าน คือด้านคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา ด้านหลักสูตร ด้านความร่วมมือระหว่าง สถานประกอบการกับสถานศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก”

2. ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา ด้านหลักสูตร ด้านความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “ปานกลาง”

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี ดังนี้ 1) ด้านผู้สำเร็จการศึกษา ผู้เรียนมีทักษะเฉพาะด้านในด้านที่ตัวเองฝึกปฏิบัติอาชีพในสถานประกอบการ ทำให้ขาดทักษะในด้านอื่น ๆ และ ผู้เรียนขาดการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาในด้านอื่น ๆ กับทางสถานศึกษา 2) ด้านหลักสูตร การสอนในสถานประกอบการไม่สอดคล้องกับแผนฝึกอาชีพ 3) ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ สถานประกอบการบางแห่งยังไม่มีความเข้าใจเรื่องการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี 4) ด้านการวัดผลและประเมินผล ครูผู้สอนไม่สามารถไปนิเทศตามเกณฑ์ 3 ครั้งในหนึ่งภาคเรียนได้ และไม่มีกรนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียน 4) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี ดังนี้ 1) ด้านผู้สำเร็จการศึกษา หลังจากฝึกอาชีพเสร็จควรมีการประเมินความรู้และจัดอบรมในส่วนที่ผู้เรียนขาดหาย และให้ผู้เรียนทำกิจกรรมร่วมกับสถานประกอบการและให้สถานประกอบการประเมินให้สถานศึกษา 2) ด้านหลักสูตรก่อนฝึกอาชีพ ควรมีการจัดทำแผนรวมก่อนฝึกอาชีพและครูนิเทศก์ติดตามผล

ตามแผนการฝึกอาชีพ 3) ด้านความร่วมมือระหว่าง สถานศึกษาและสถานประกอบการ จัดประชุมแนวทางการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีก่อนส่งผู้เรียนออกฝึกอาชีพที่ สถานประกอบการ 4) ด้านการวัดผลและประเมินผลนิเทศทางสื่อสังคมออนไลน์และเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ร่วมสถานประกอบการ และหลังจากมีการฝึกอาชีพเสร็จสิ้นแล้วควรจัด ประชุมเพื่อวิเคราะห์การประเมิน ผู้เรียน

สุระชัย ลาพิมพ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาระบบ ทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศ ของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์การจัดการศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก 2) การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศของ อาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า แนวทางการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศของ อาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านคุณภาพผู้เรียนหรือผู้สำเร็จ การศึกษา มีการคัดเลือกผู้เรียนร่วมกับสถานประกอบการ และมีการพัฒนาระบบการบริหาร จัดการเกี่ยวกับหลักสูตร ประกอบด้วย 7 แนวทาง 2) ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน จัดทำแผนการเรียน นิเทศ ติดตามนักศึกษา และกำหนดแนวทางการประเมินผู้เรียน ประกอบด้วย 10 แนวทาง 3) ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูล เกี่ยวกับการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้ครอบคลุมทุกด้าน ประกอบด้วย 10 แนวทาง 4) ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ มีการนำผลการประเมินมาใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 9 แนวทาง

สหชาติ สุตเรือง (2562) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของผู้บริหารกับคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัด พัทลุง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของผู้บริหารกับคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดพัทลุง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานประกอบการ ครูผู้สอนและครูฝึกอาชีพ อาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2561 จำนวน 226 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้นจำแนกตามสถานภาพ แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับสลาก ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของผู้บริหารกับ คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดพัทลุง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การอาชีวศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 741^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุเมธ รินทลิก (2564) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.54) เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา 2) ผลการศึกษาเปรียบเทียบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

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

Murry (1996 อ้างอิงใน คำพร กองเตย, 2560, หน้า 109) ได้ ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์หลักคุณธรรมของผู้นำที่นำไปประพฤติปฏิบัติในโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนที่มีคุณภาพ ได้แก่ การดูแลห่วงใย ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ ส่วนการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารจะส่งผลสะท้อนออกมา คือ ความจริงใจความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรม

ความเห็นและมติที่ประชุมอันจะเป็นตัวช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารในโรงเรียน

Larsen, Mixon and Irons (2010 อ้างอิงใน เพ็ญศิริ สมเรือน , 2560, หน้า 183-184) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ของหลักสูตรการฝึกอบรมจริยธรรมในโครงการเตรียมผู้บริหารสถานศึกษากับโรงเรียนจริยธรรม ซึ่งมีนโยบายการฝึกอบรมและโครงการทางภาวะผู้นำ งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจถึงความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีผู้บริหารจัดให้มีหลักสูตรวิชาจริยธรรมกับโรงเรียนที่ไม่มีหลักสูตรรายวิชาจริยธรรม ผลการวิจัย พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติว่าโรงเรียนที่มีหลักสูตรรายวิชาจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับนโยบายโรงเรียนและแนวปฏิบัติของโรงเรียน และโรงเรียนที่มีหลักสูตรวิชาจริยธรรมผู้บริหารของโรงเรียนก็จะมีทัศนคติและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในเรื่องของนโยบายและการปฏิบัติสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แมคโคซาน และโอทีโร (McCoshan & Otero, 2003) พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าของและผู้บริหารสถานประกอบการ จากงานวิจัยของ อัลมีเกรน (Almegren, 1996) มีความคิดเห็นเชิงบวกต่อความร่วมมือ แม้จะมีความร่วมมือไม่มากนัก แต่มีความคิดเห็นเชิงลบต่อนักเรียนอาชีวศึกษา คือ มีความรู้และทักษะน้อย ขาดความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจ ขาดข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ ระบบงาน ระบบแรงงาน และขาดระเบียบวินัย หลักสูตรของสถานศึกษาไม่ตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ สถานประกอบการพึงพอใจผลผลิตของสถานศึกษา และความร่วมมือมีหลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่ร่วมวางแผนผลิตร่วมทำการตลาดผลผลิตของสถานศึกษา ร่วมออกแบบ รายวิชา ร่วมสอนและให้คำปรึกษา การเยี่ยมชม และการฝึกงาน ในสถานประกอบการ

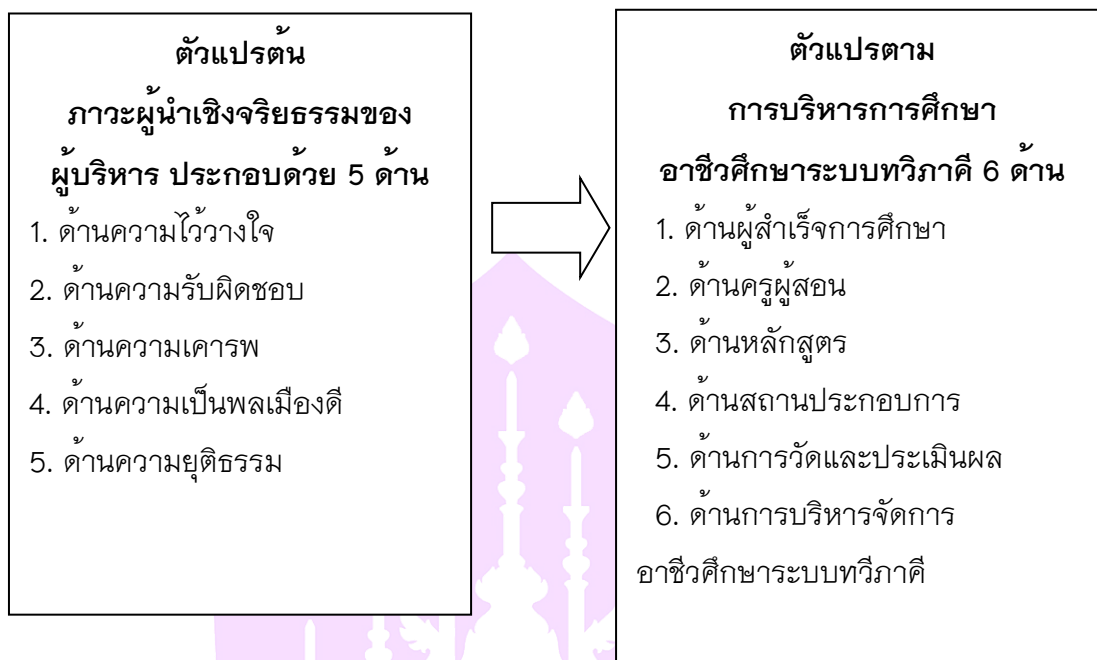
คอลแลน และแอสเวิร์ธ (Callan & Ashworth, 2004) แห่งมหาวิทยาลัยควีนแลนด์ ประเทศออสเตรเลีย ศึกษาเรื่องความร่วมมือและร่วมทำงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะความร่วมมือและปริมาณความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ พบว่า สิ่งที่สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพของสถานประกอบการและสถานศึกษา คือ 1) ความเต็มใจของ ทั้ง 2 ฝ่าย ที่จะร่วมมือจัดการการอาชีวศึกษา 2) เป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่ตรงกัน รวมทั้งวิสัยทัศน์ ร่วมของทั้งสถานศึกษาและสถานประกอบการ 3) ความเคารพและเชื่อใจกัน และกัน 4) การติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างกัน 5) ภาวะผู้นำของทั้ง 2 ฝ่ายเข้าด้วยกัน 6) การยอมรับความแตกต่างของกันและกัน 7) ความยืดหยุ่นด้านเวลาและอื่น ๆ กับความเต็ม

ใจที่จะลองทำ 8) ความรู้ใหม่ ทักษะใหม่ และวิธีคิดใหม่ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การ นโยบาย และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์การ

ฮาร์ดี้ และโซฟี (Hard & Sophie, 1995, p. 15) ได้ทำการวิจัยเรื่องความไม่ต่อเนื่องในการจัดการอาชีวศึกษาแบบร่วมกันระหว่างรัฐบาลกับสถานศึกษาและสถานประกอบการ ผลการวิจัย พบว่าการทำงานร่วมกันเป็นวิธีหนึ่งที่จะสร้างความสัมพันธ์กันโดยสถานศึกษาจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ให้นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการได้ความรู้และทักษะจากสถานประกอบการเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพปัญหาที่เกิดขึ้น คือ คนส่วนมากยังไม่เข้าใจการศึกษาระบบนี้รวมถึงทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างรัฐบาล สถานศึกษาและสถานประกอบการปัจจัยที่ทำให้การทำงานไม่ประสบผลสำเร็จอาจเป็นไปได้ว่าเมื่อมีการศึกษาระบบนี้เข้าไปเกี่ยวข้องกับการทำงานของแต่ละหน่วยงานจะต้องมีการเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน และแสวงหาผลประโยชน์ประสิทธิภาพที่จะได้รับการจากการฝึกงาน เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ ควรให้บุคลากรในแต่ละหน่วยงานได้รับเทคนิคความรู้และมีประสบการณ์ในการทำงานเพื่อช่วยให้ การศึกษาระบบนี้ประสบความสำเร็จ

สรุปกรอบแนวคิด

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ซึ่งมีการสรุปกรอบแนวคิดดังภาพต่อไปนี้



ภาพ 6 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินการวิจัย

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ทั้งหมด 5 แห่ง ผู้บริหารจำนวน 17 คน ครูผู้สอนในสถานศึกษาจำนวน 193 คน รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 210 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Kreycie and Morgan อ้างถึงในสุภาเพ็ญ จริยะเศรษฐ์, 2542, หน้า 84) เทียบขนาดของประชากรที่ 210 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 136 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นสัดส่วนตามตำแหน่ง แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน และครูผู้สอน จำนวน 125 คน ดังตารางที่ 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากรที่ต้องศึกษา	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา
1	ผู้บริหาร	17	11
2	ครูผู้สอน	193	125
	รวม	210	136

ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานศึกษาสังกัด
อาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ประชากร ที่ต้องศึกษา		กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ศึกษา		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	
1	วิทยาลัยเทคนิคพะเยา	76	5	71	3	46
2	วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ	39	4	35	3	23
3	วิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้	29	3	26	2	16
4	วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง	23	2	21	1	14
5	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา	43	3	40	2	26
	รวม	210	17	193	11	125

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา แบ่งออกเป็น 3 ตอน

แบบสอบถามเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา” มีลักษณะข้อคำถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 46 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความไว้วางใจ จำนวน 10 ข้อ
2. ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 10 ข้อ
3. ด้านความเคารพ จำนวน 8 ข้อ
4. ด้านความเป็นพลเมืองดี จำนวน 8 ข้อ
5. ด้านความยุติธรรม จำนวน 10 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีคิดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967 อ้างอิงใน รุ่งนภา มหาเกตุ, 2554, หน้า 79–80) โดยให้คะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของ สถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดพะเยา ลักษณะแบบสอบถามเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 41 ข้อ แบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน 7 ข้อ
2. ด้านครูผู้สอน จำนวน 6 ข้อ
3. ด้านหลักสูตร จำนวน 7 ข้อ
4. ด้านสถานประกอบการ จำนวน 8 ข้อ
5. ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 7 ข้อ
6. ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน 6 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีคิดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967 อ้างอิงใน รุ่งนภา มหาเกตุ, 2554, หน้า 79–80) โดยให้คะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

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

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การหาคุณภาพเครื่องมือ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา โดยพรรณนาเกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะของสิ่งที่จะวัดและกำหนดตัวดัชนีชี้วัดของสิ่งที่ต้องการวัดแต่ละตัวอย่างละเอียด ครบถ้วน พิจารณาตามหลักระเบียบวิธีวิจัย และวัตถุประสงค์ ของการวิจัยเป็นหลัก

2. นำข้อมูลที่ได้ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการศึกษา เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ได้แก่

4.1 ตรวจสอบด้วยตนเอง เกี่ยวกับความถูกต้อง ครอบคลุม การใช้ภาษาที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ แล้วปรับปรุงแก้ไข ก่อนเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำและความเห็นชอบ

4.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์ประเมินดังนี้

คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

แล้วนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถามรวมถึงการใช้ภาษา ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

4.2.1 ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัย

พะเยา

4.2.2 นายสถิต ปริบุญณากร ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพะเยา

4.2.3 นายศักดิ์ดา ลิ้มเสมอ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสอง

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

5. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงราย จำนวน 30 คน เพื่อทำการทดลองใช้เครื่องมือกับผู้บริหารและครู เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.7 ขึ้นไปได้ ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.988

6. นำแบบสอบถามที่ได้พัฒนาปรับปรุงคุณภาพเป็นฉบับที่สมบูรณ์แล้ว จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของกรวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการเก็บข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดพะเยาไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตัวเองจำนวน 136 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 136 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการเก็บข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) ความไว้วางใจ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเคารพ 4) ความเป็นพลเมืองดี 5) ความยุติธรรม โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์ การประเมินตามแนวคิดของเบสท์และคาห์น (Best & Kahn, 1993, p. 246) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูล การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้สำเร็จการศึกษา 2) ด้านครูผู้สอน 3) ด้านหลักสูตร 4) ด้านสถานประกอบการ 5) ด้านการวัดและประเมินผล 6) ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์ การประเมินตามแนวคิดของเบสท์ และคาห์น (Best & Kahn, 1993, p. 246) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษา

อาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) พิจารณาระดับความสัมพันธ์ โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้ (ธานีินทร์ ศิลป์จารุ, 2560, หน้า 77)

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่า 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีตั้งแต่ .80-.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีตั้งแต่ .60-.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีตั้งแต่ .40-.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีตั้งแต่ .20-.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีตั้งแต่ .01-.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีตั้งแต่ .00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้วยโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์เพื่อดูว่าตัวแปรพยากรณ์ส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยาอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

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)

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

เมื่อ α คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

n คือ จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

Σs_i^2 คือ ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

s_t^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (Percentage) คำนวณจาก (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

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

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ค่าความถี่หรือคะแนนที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือคะแนนเต็ม

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

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\Sigma x}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

Σx แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

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

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน ค่าของข้อมูลแต่ละตัวหรือจุดกึ่งกลางชั้นแต่ละตัว

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

3.2. การวิเคราะห์การถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร การศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัด พะเยา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

ตอนที่ 4 แสดงผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัด สถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

ตอนที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษา ในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละตัวแปร
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
**	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสองความ

แปรปรวน

MS	แทน	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ย
df	แทน	ชั้นของความอิสระ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกลำดับความสำคัญทางสถิติ
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
R^2_{adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายปรับ
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE.B	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
S.E.est.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
VIF	แทน	ปัจจัยการขยายตัวของแปรปรวน (Variance inflation factor)
Tolerance	แทน	ค่าความคงทนของการยอมรับ
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา

ในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

X_1	แทน	ด้านความไว้วางใจ
X_2	แทน	ด้านความรับผิดชอบ
X_3	แทน	ด้านความเคารพ
X_4	แทน	ด้านความเป็นพลเมืองดี
X_5	แทน	ด้านความยุติธรรม
Y	แทน	การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาใน

สังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

Y_1	แทน	ด้านผู้สำเร็จการศึกษา
Y_2	แทน	ด้านครูผู้สอน
Y_3	แทน	ด้านหลักสูตร
Y_4	แทน	ด้านสถานประกอบการ
Y_5	แทน	ด้านการวัดและประเมินผล
Y_6	แทน	ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

\hat{Y} แทน สมการพยากรณ์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยาในรูปคะแนนดิบ

\hat{Z}_y แทน สมการพยากรณ์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยาในรูปคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ได้รับกลับคืนทั้งหมด 136 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องของแบบสอบถาม และได้เลือกแบบสอบถามที่ถูกต้อง และสมบูรณ์ทุกฉบับ มาวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 136 คน เป็นผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ทั้งหมด 5 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคพะเยา จำนวน 49 คน วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ จำนวน 26 คน วิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้ จำนวน 18 คน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา จำนวน 28 คน และวิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง จำนวน 15 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 5

ตาราง 5 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1 เพศ		
1) ชาย	76	55.90
2) หญิง	60	44.10
รวม	136	100.00
2 อายุ		
1) ต่ำกว่า 30 ปี	17	12.50
2) 30-40 ปี	44	32.40

ตาราง 5 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3) 41-50 ปี	49	36.00
4) 51 ปีขึ้นไป	26	19.10
รวม	136	100.00
3 ประสบการณ์ในการทำงาน		
1) ต่ำกว่า 3 ปี	9	6.60
2) 3-5 ปี	18	13.20
3) 6-10 ปี	29	21.30
4) 10 ปีขึ้นไป	80	58.80
รวม	136	100.00
4 ระดับการศึกษา		
1) ปริญญาตรี	80	58.80
2) ปริญญาโท	54	39.70
3) ปริญญาเอก	2	1.50
รวม	136	100.00
5 ตำแหน่ง		
1) ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้รักษากรในตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา	11	8.10
2) ครูผู้สอน	125	91.90
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 5 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา มีทั้งหมด จำนวน 136 คน เป็นเพศชาย มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 55.90 และเพศหญิง มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 อายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 อายุ 31-40 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 3 ปี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 ประสบการณ์การทำงาน 3-5 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20 ประสบการณ์

การทำงาน 6-10 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 การศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 ปริญญาโท มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 39.70 และปริญญาเอก มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 และตำแหน่งครูผู้สอน มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 91.90

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	n = 136		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น	
1. ด้านความไว้วางใจ	3.99	0.94	มาก	5
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.01	0.93	มาก	4
3. ด้านความเคารพ	4.08	0.94	มาก	2
4. ด้านความเป็นพลเมืองดี	4.17	0.85	มาก	1
5. ด้านความยุติธรรม	4.02	0.95	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.05	0.84	มาก	

จากตารางที่ 6 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก สูงสุด ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ($\bar{X} = 4.17$) ระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความเคารพ ($\bar{X} = 4.08$) ระดับมาก ด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.02$) ระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.01$) ระดับมาก และต่ำที่สุด ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 3.99$) ระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้าน
ความไว้วางใจ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความไว้วางใจ	n = 136		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น	
1. ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของ สถานศึกษาด้วยความเต็มใจ	4.11	0.98	มาก	1
2. ผู้บริหารสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้	3.96	0.97	มาก	7
3. ผู้บริหารมีความโปร่งใสต่อ การปฏิบัติงาน	3.92	1.01	มาก	8
4. ผู้บริหารปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และ จริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับ ของสังคม	4.04	0.94	มาก	5
5. ผู้บริหารมีการประเมินตนเองอยู่เสมอ	3.72	1.07	มาก	10
6. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น	4.09	1.07	มาก	2
7. ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น	4.08	1.01	มาก	3
8. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ	4.07	1.04	มาก	4
9. ผู้บริหารสามารถจัดการกับอารมณ์ของ ตนเองได้ดี	3.88	1.04	มาก	9
10. ผู้บริหารมีความสามารถในการ การตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร	4.01	1.07	มาก	6
เฉลี่ยรวม	3.99	0.94	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษา
อาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านความไว้วางใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่
ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา

ได้แก่ ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการประเมินตนเองอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา
ด้านความรับผิดชอบ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความรับผิดชอบ	n = 136		ระดับ ความคิดเห็น	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ รับผิดชอบพร้อมรับการตรวจสอบ	4.08	0.95	มาก	1
2. ผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์กรสู่ ความเป็นเลิศ	3.91	1.04	มาก	8
3. ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองได้และไม่คิด ทำร้ายผู้อื่นทั้ง ร่างกาย วาจา และจิตใจ	4.01	1.01	มาก	5
4. ผู้บริหารมีความ پاکเพียรใน การปฏิบัติงาน	4.05	0.99	มาก	2
5. ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบในการ ปฏิบัติงาน	4.04	0.99	มาก	3
6. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่อง ความรับผิดชอบ	4.05	0.99	มาก	2
7. ผู้บริหารไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรค เมื่อประสบกับ ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.95	0.98	มาก	6
8. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบยอมรับผลการ ปฏิบัติงานของตนเพื่อให้บรรลุผล สำเร็จตามความมุ่งหมาย	4.03	0.98	มาก	4
9. ผู้บริหารมีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่	4.03	1.02	มาก	4
10. ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ของ สถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	3.94	1.07	มาก	7
เฉลี่ยรวม	4.01	0.93	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบพร้อมรับการตรวจสอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความ پاکเพียรในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านความเคารพ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความเคารพ	n = 136		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น	
1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วย ความสุภาพ	4.13	0.94	มาก	2
2. ผู้บริหารมีสัมมาคารวะและให้เกียรติ ผู้อื่น	4.19	0.90	มาก	1
3. ผู้บริหารมีความสุภาพอ่อนน้อมทั้งกาย วาจา ใจ	4.08	0.95	มาก	3
4. ผู้บริหารมีความอ่อนโยนใจดีต่อผู้อื่น	4.06	1.03	มาก	4
5. ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพ นับถือ	4.05	1.06	มาก	5
6. ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น	4.08	1.02	มาก	3
7. ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่าง บุคคลโดยไม่มีความลำเอียง	4.00	1.01	มาก	6
8. ผู้บริหารยอมรับในความรู้และ ความสามารถของผู้อื่น	4.08	0.98	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.08	0.94	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านความเคารพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความเคารพ อยู่ในระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) และต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่มี ความลำเอียง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านความเป็นพลเมืองดี

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความเป็นพลเมืองดี	n = 136		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น	
1. ผู้บริหารพัฒนาตนเองสู่ความเป็นสุภาพ รู้หรือผู้เชี่ยวชาญ	4.11	0.92	มาก	5
2. ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดี ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม	4.16	0.89	มาก	4
3. ผู้บริหารมีจิตอาสาหรือการให้บริการ	4.07	1.00	มาก	7
4. ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม	4.17	0.92	มาก	3
5. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับคนรุ่น หลัง เช่น การรักษาสุขภาพแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ	4.09	0.94	มาก	6
6. ผู้บริหารเคารพกฎหมายและปฏิบัติตาม กฎหมาย	4.29	0.86	มาก	1
7. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่และใช้สิทธิตาม ระบอบการปกครองในระบอบประชาธิปไตย	4.29	0.89	มาก	1
8. ผู้บริหารเป็นกลางในเรื่องทางการเมือง/ การปกครอง	4.22	0.90	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.17	0.85	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านความเป็นพลเมืองดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความเป็นพลเมืองดีอยู่ในระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเคารพกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมาย และผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่และใช้สิทธิตามระบอบการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเป็นกลางในเรื่องทางการเมือง/การปกครอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) และต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีจิตอาสาหรือการให้บริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านความยุติธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความยุติธรรม	n = 136		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น	
1. ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกัน	4.00	0.91	มาก	5
2. ผู้บริหารใช้กระบวนการความถูกต้องและความเป็นธรรมในการตัดสินใจ	3.99	1.02	มาก	6
3. ผู้บริหารตัดสินใจตามสถานการณ์มีเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง	3.97	0.98	มาก	8
4. ผู้บริหารปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองโดยยึดหลักของกฎหมายข้อบังคับระเบียบแบบแผน และประเพณีด้วยความเต็มใจ	4.11	0.98	มาก	1
5. ผู้บริหารมีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	4.05	1.00	มาก	3
6. ผู้บริหารไม่เอาัดเอาเปรียบและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	4.05	0.99	มาก	3

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความยุติธรรม	n = 136		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น	
7. ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหาทันทีเมื่อพบปัญหาหรือข้อผิดพลาด	4.03	1.01	มาก	4
8. ผู้บริหารแก้ไขปัญหาโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม	4.07	0.99	มาก	2
9. ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสมเหตุสมผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.98	1.02	มาก	7
10. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา	3.92	1.08	มาก	9
เฉลี่ยรวม	4.02	0.95	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านความยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองโดยยึดหลักของกฎหมายข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารแก้ไขปัญหาโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) และต่ำที่สุด ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารการศึกษา
 อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาใน
 จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี	n = 136		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น	
1. ด้านผู้สำเร็จการศึกษา	4.23	0.67	มาก	4
2. ด้านครูผู้สอน	4.15	0.72	มาก	5
3. ด้านหลักสูตร	4.25	0.64	มาก	3
4. ด้านสถานประกอบการ	4.25	0.65	มาก	3
5. ด้านการวัดผลและประเมินผล	4.30	0.65	มาก	1
6. ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี	4.27	0.74	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.24	0.61	มาก	

จากตารางที่ 12 แสดงว่า การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของ
 สถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
 ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
 อยู่ในระดับมากทุกด้าน สูงสุด ได้แก่ ด้านการวัดผลและประเมินผล ($\bar{X} = 4.30$) ระดับมาก
 รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ($\bar{X} = 4.27$) ระดับมาก ด้าน
 หลักสูตร ($\bar{X} = 4.25$) ระดับมาก ด้านสถานประกอบการ ($\bar{X} = 4.25$) ระดับมาก และต่ำที่สุด
 ด้านครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.15$) ระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารการศึกษา
 อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาใน
 จังหวัดพะเยา ด้านผู้สำเร็จการศึกษา

การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี ด้านผู้สำเร็จการศึกษา	n = 136		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น	
1. ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สามารถนำความรู้ ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ได้ตรงความต้องการของสถานประกอบการ	4.22	0.77	มาก	2
2. ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีสมรรถนะเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา วิชาชีพของประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขา งานที่เรียน	4.21	0.75	มาก	3
3. ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ตาม มาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางานที่เรียน	4.20	0.74	มาก	4
4. ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมี ความสามารถในการประยุกต์ใช้และความ รับผิดชอบ ตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของ ประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางานที่เรียน	4.22	0.77	มาก	2
5. ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ผ่านเกณฑ์การทดสอบมาตรฐานวิชาชีพของ สถานศึกษาหรือหน่วยงานภายนอก	4.21	0.77	มาก	3
6. ผู้สำเร็จการศึกษาตามโครงสร้างมีเกรด เฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ ตามมาตรฐาน การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	4.29	0.75	มาก	1
7. ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีคุณลักษณะพิเศษ สามารถปฏิบัติงานใน สาขาวิชาที่ฝึกอาชีพได้ทันที	4.29	0.75	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.23	0.67	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า การบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านผู้สำเร็จการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีด้านผู้สำเร็จการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาตามโครงสร้างมีเกรดเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ ตามมาตรฐาน การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และ ผู้สำเร็จการศึกษาระบบทวิภาคีมีคุณลักษณะพิเศษ สามารถปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่ฝึกอาชีพได้ทันที อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ ตามมาตรฐาน การศึกษาวิชาชีพของประเภทวิชาสาขาวิชาและสาขางานที่เรียน และ ผู้สำเร็จการศึกษาระบบทวิภาคี สามารถนำความรู้ ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรงความต้องการของสถานประกอบการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนต่ำที่สุด ผู้สำเร็จการศึกษาระบบทวิภาคี มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ ด้านทักษะตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางานที่เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านครูผู้สอน

การบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี ด้านครูผู้สอน	n = 136		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น	
1. สถานศึกษาจัดให้มีครูผู้สอนวิชาชีพในสาขาวิชาที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	4.18	0.79	มาก	3
2. ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่สอนตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จากสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	4.19	0.76	มาก	2

ตาราง 14 (ต่อ)

การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี ด้านครูผู้สอน	n = 136		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น	
3. สถานศึกษาจัดให้มีผู้มีประสบการณ์ มีความชำนาญและมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพมาถ่ายทอดทักษะประสบการณ์และความรู้แก่ผู้เรียนและผู้สอนไม่น้อยกว่าสองครั้ง ครั้งละไม่ต่ำกว่าสองชั่วโมงต่อสาขาวิชาต่อภาคเรียน	4.13	0.82	มาก	4
4. สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงมีครูฝึกตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	4.22	0.80	มาก	1
5. สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ มีครูฝึกตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	3.92	1.14	มาก	5
6. สถานศึกษามีการแต่งตั้งให้เป็นครูฝึกตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด	4.22	0.81	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.15	.72	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีด้านครูผู้สอน อยู่ในระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีครูฝึกตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และสถานศึกษามีการแต่งตั้งให้เป็นครูฝึกตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่สอน ตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษา

ระบบทวิภาคี จากสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) และต่ำที่สุด สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ มีครูฝึกตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารการศึกษา อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านหลักสูตร

การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี ด้านหลักสูตร	n = 136		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น	
1. สถานศึกษาจัดหลักสูตรเป็นไปตาม โครงสร้างหลักสูตร จำนวนหน่วยกิต รูปแบบและระยะเวลาที่กำหนดตามเกณฑ์ มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ	4.40	0.69	มาก	1
2. สถานศึกษาจัดหลักสูตรฐานสมรรถนะ สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงานของสถานประกอบการ	4.33	0.71	มาก	2
3. สถานศึกษาและสถานประกอบการ มีการจัดการวิเคราะห์หลักสูตรร่วมกัน	4.13	0.77	มาก	7
4. สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรได้รับความ ร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ ในสาขาวิชาชีพ เข้าประชุมปรึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการจัดทำแผนการเรียนและ แผนการฝึกทฤษฎีวิชาในแต่ละภาคเรียน อย่างเหมาะสม	4.15	0.74	มาก	6
5. ผู้เรียนมีระยะเวลาของการฝึกอาชีพใน สถานประกอบการของแต่ละหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 2 ภาคเรียน หรือ 1 ปี การศึกษา ตามมาตรฐานโครงสร้าง หลักสูตร	4.31	0.82	มาก	3

ตาราง 15 (ต่อ)

การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี ด้านหลักสูตร	n = 136		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น	
6. สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่มีความ ยืดหยุ่น หลากหลายเป็นไปตามความ ต้องการของผู้เรียน และสถาน ประกอบการ	4.19	0.80	มาก	5
7. สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมกับ สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาน ประกอบการ	4.25	0.70	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.25	0.64	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านหลักสูตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีด้านหลักสูตร อยู่ในระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาจัดหลักสูตรเป็นไปตามโครงสร้างหลักสูตร จำนวนหน่วยกิต รูปแบบและระยะเวลาที่กำหนดตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาจัดหลักสูตรฐานสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานของสถานประกอบการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) และต่ำที่สุด สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการจัดการวิเคราะห์หลักสูตรร่วมกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารการศึกษา
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาใน
จังหวัดพะเยา ด้านสถานประกอบการ

การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี ด้านสถานประกอบการ	n = 136		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น	
1. สถานศึกษามีการทำบันทึกข้อตกลง ความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการ กับสถานศึกษา	4.41	0.70	มาก	1
2. สถานประกอบการมีการทำแผนการ เรียน แผนการฝึกอาชีพและแผนการนิเทศ ตลอดหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา	4.19	0.77	มาก	6
3. สถานประกอบการมีการประเมินการ ฝึกอาชีพร่วมกับสถานศึกษา	4.35	0.73	มาก	2
4. สถานศึกษาจัดให้มีครูฝึกในสถาน ประกอบการ	4.23	0.80	มาก	5
5. สถานประกอบการจัดลักษณะงานที่ฝึก อาชีพให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ใน สาขาวิชาที่ผู้เรียนกำลังศึกษา	4.29	0.71	มาก	3
6. สถานประกอบการส่งเสริมและ สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.28	0.72	มาก	4
7. สถานประกอบการจัดสวัสดิการและ หรือเบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสมให้กับผู้เรียนตาม ข้อตกลง	4.11	0.83	มาก	8
8. สถานศึกษาและสถานประกอบการมี การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ จัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีให้กับ บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.16	0.78	มาก	7
เฉลี่ยรวม	4.25	0.65	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านสถานประกอบการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีด้านสถานประกอบการ อยู่ในระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการมีการประเมินการฝึกอาชีพร่วมกับสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) และต่ำที่สุด สถานประกอบการจัดสวัสดิการและหรือเบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสมให้กับผู้เรียนตามข้อตกลง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านการวัดและประเมินผล

การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ด้านการวัดและการประเมินผล	n = 136		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น	
1. สถานศึกษากำหนดเกณฑ์การวัดและการประเมินผลอย่างชัดเจนระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ	4.35	0.70	มาก	2
2. สถานศึกษามีมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในการวัดและประเมินผลในความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ร่วมกับสถานประกอบการ	4.32	0.69	มาก	3
3. ครูผู้สอนมีการรายงานผลความก้าวหน้าการประเมินผลการฝึกงานตลอดระยะเวลาการฝึกอาชีพ	4.27	0.74	มาก	5
4. ครูผู้สอนมีการนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสม	4.30	0.76	มาก	4
5. สถานศึกษามีการแจ้งผลการประเมินแก่ผู้เรียนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ	4.39	0.70	มาก	1

ตาราง 17 (ต่อ)

การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี ด้านการวัดและการประเมินผล	n = 136		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น	
6. ครูผู้สอนมีการจัดสัมมนาผู้เรียน หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอาชีพตาม มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิ ภาคี	4.25	0.78	มาก	6
7. สถานศึกษามีเครื่องมือวัดและประเมิน ผลตามเกณฑ์และสามารถใช้ร่วมกับสถาน ประกอบการ	4.25	0.79	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.30	0.65	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา
ในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านการวัดและการประเมินผล ในภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา
ระบบทวิภาคีด้านการวัดและการประเมินผล อยู่ในระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่ สถานศึกษา
มีการแจ้งผลการประเมินแก่ผู้เรียนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.39$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษากำหนดเกณฑ์การวัดและการประเมินผลอย่างชัดเจน
ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) ต่ำที่สุด ครูผู้สอน
มีการจัดสัมมนาผู้เรียนหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอาชีพตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษา
ระบบทวิภาคี และสถานศึกษามีเครื่องมือวัดและประเมินผลตามเกณฑ์และสามารถใช้ร่วมกับ
สถานประกอบการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารการศึกษา
 อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาใน
 จังหวัดพะเยา ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี ด้านการบริหารจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	n = 136		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น	
1. สถานศึกษาจัด หรือรวมกับสถาน ประกอบการในการจัดวัสดุ ครุภัณฑ์ พื้นที่ และอุปกรณ์การศึกษาสำหรับผู้เรียนให้ เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและ การฝึกอาชีพ	4.02	0.84	มาก	6
2. สถานศึกษาจัดให้มีการปฐมนิเทศก่อน การฝึกอาชีพ และปัจฉิมนิเทศหลังเสร็จ สิ้นการฝึกอาชีพ	4.35	0.79	มาก	1
3. สถานศึกษาจัดทำสัญญา/ข้อตกลง ความร่วมมือ การฝึกอาชีพระหว่างผู้เรียน กับสถานประกอบการ	4.34	0.80	มาก	2
4. สถานศึกษาจัดให้มีผู้ประสานงานและผู้ ควบคุมการฝึกอาชีพของสถาน ประกอบการ	4.28	0.82	มาก	5
5. สถานศึกษามีการบริหารจัดการให้ครู นิเทศก์ไปนิเทศในสถานประกอบการ ตาม เกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี	4.31	0.82	มาก	4
6. สถานศึกษามีการบริหารจัดการตาม กระบวนการดำเนินการทวิภาคีตามแนว การจัดการแนวทางปฏิบัติการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ	4.33	0.83	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.27	0.74	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า การบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี อยู่ในระดับมากที่สุด สูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาจัดให้มีการปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพ และปัจฉิมนิเทศหลังเสร็จสิ้นการฝึกอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาจัดทำสัญญาข้อตกลงความร่วมมือ การฝึกอาชีพระหว่างผู้เรียนกับสถานประกอบการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) และต่ำที่สุด สถานศึกษาจัด หรือร่วมกับสถานประกอบการในการจัดวัสดุ ครุภัณฑ์ พื้นที่และอุปกรณ์การศึกษาสำหรับผู้เรียนให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$)

ตอนที่ 4 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

ตาราง 19 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา (X)	การบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา (Y)
1. ด้านความไว้วางใจ (X_1)	.681**
2. ด้านความรับผิดชอบ (X_2)	.711**
3. ด้านความเคารพ (X_3)	.681**
4. ด้านความเป็นพลเมืองดี (X_4)	.746**
5. ด้านความยุติธรรม (X_5)	.710**

หมายเหตุ** $p < .01$

จากตารางที่ 19 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร การศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัด พะเยา พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดพะเยา ทุกด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ (X_1), ด้านความรับผิดชอบ (X_2), ด้านความ เคารพ (X_3), ด้านความเป็นพลเมืองดี (X_4), ด้านความยุติธรรม (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษา อาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01



ตาราง 20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

อาชีพศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y
X ₁	1												
X ₂	.957**	1											
X ₃	.925**	.941**	1										
X ₄	.906**	.932**	.923**	1									
X ₅	.929**	.941**	.935**	.943**	1								
X	.970**	.981**	.971**	.966**	.976**	1							
Y ₁	.664**	.698**	.680**	.757**	.690**	.716**	1						
Y ₂	.540**	.587**	.559**	.623**	.594**	.596**	.746**	1					
Y ₃	.649**	.692**	.663**	.717**	.690**	.700**	.783**	.831**	1				
Y ₄	.671**	.671**	.645**	.673**	.664**	.756**	.744**	.865**	.865**	1			
Y ₅	.607**	.622**	.573**	.637**	.610**	.626**	.757**	.707**	.805**	.847**	1		
Y ₆	.571**	.596**	.578**	.643**	.607**	.615**	.685**	.738**	.810**	.809**	.815**	1	
Y	.681**	.711**	.681**	.746**	.710**	.725**	.870**	.882**	.938**	.924**	.908**	.899**	1

หมายเหตุ**p<.01

จากตาราง 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ในภาพรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ดังนี้

ด้านความไว้วางใจ (X_1) มีความสัมพันธ์กับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านผู้สำเร็จการศึกษา (Y_1) สูงสุด ($r = .667$)และด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี(Y_6) ต่ำสุด ($r = .571$)

ด้านความรับผิดชอบ(X_2) มีความสัมพันธ์กับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านผู้สำเร็จการศึกษา (Y_1) สูงสุด ($r = .698$)และด้านครูผู้สอน(Y_2) ต่ำสุด ($r = .587$)

ด้านความเคารพ (X_3) มีความสัมพันธ์กับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านผู้สำเร็จการศึกษา (Y_1) สูงสุด ($r = .680$)และด้านครูผู้สอน(Y_2) ต่ำสุด ($r = .559$)

ด้านความเป็นพลเมืองดี (X_4) มีความสัมพันธ์กับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านผู้สำเร็จการศึกษา (Y_1) สูงสุด ($r = .757$)และด้านครูผู้สอน(Y_2) ต่ำสุด ($r = .623$)

ด้านความยุติธรรม (X_5) มีความสัมพันธ์กับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านผู้สำเร็จการศึกษา (Y_1) และด้านหลักสูตรสูงสุด ($r = .690$)และด้านครูผู้สอน(Y_2) ต่ำสุด ($r = .594$)

ตอนที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา โดยใช้การวิเคราะห์การถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อดูว่าตัวแปรพยากรณ์ตัวใดที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยาอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้านเพื่อตรวจสอบสถานะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
ด้านความเป็นพลเมืองดี (X4)	1.00	1.00

จากตาราง 21 พบว่า มีตัวแปรทำนายหรือตัวแปรต้นเพียงตัวเดียว คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี (X4) Tolerance มีค่าเท่ากับ 1.00 และ VIF มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่า ไม่มีตัวแปรต้นอื่นในสมการถดถอย หมายความว่าปริมาณความแปรปรวนในตัวแปร ด้านความเป็นพลเมืองดี (X4) ที่ไม่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรทำนายอื่น ๆ จึงมีค่า 100% นั่นคือ ตัวแปรด้านความเป็นพลเมืองดี (X4) ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรทำนายอื่นในสมการถดถอยเลย เพราะมีตัวแปรทำนายตัวแปรเดียว ผลการวิเคราะห์แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่มีปัญหาเรื่องสถานะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) และทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไปได้

ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา จากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ

	SS	df	MS	F	P
สมการถดถอย	28.591	1	28.591	168.408	.000
ความคลาดเคลื่อน	22.749	134	.170		
รวม	51.340	135			

หมายเหตุ** $p < .01$

จากตาราง 22 พบว่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์การบริหาร การศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัด พะเยาจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ พบว่าภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัด พะเยา ด้านความเป็นพลเมืองดี (X_4) สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยาได้ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 23 แสดงอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ ดีที่สุดจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อ การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัด สถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละพยากรณ์
ด้านความเป็นพลเมืองดี (X_4)	.745	.557	55.69

หมายเหตุ** $p < .01$

จากตาราง 23 แสดงอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปร พยากรณ์ที่ดีที่สุดจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อ การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัด พะเยา พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษา อาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี สามารถพยากรณ์การบริหาร การศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัด พะเยา ได้ร้อยละ 55.69

เพื่อการสร้างสมการพยากรณ์การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา จากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้นำเสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ (B , β) ดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระบบ
ทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

ตัวแปรพยากรณ์	B	B	SE.B	t	P
ด้านความเป็นพลเมืองดี (X ₄)	539	.746	.042	12.977**	.000
ค่าคงที่	1.995		.177	11.263**	.000
R = .745		R ² = .557	R ² _{adj} = .554	S.E.est. = .412	

หมายเหตุ**p<.01

จากตารางที่ 24 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณตัวแปรพยากรณ์ 1 ตัวแปรกับตัวแปรการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยามีค่าเท่ากับ .745 ค่าคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์เท่ากับ .412 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ระดับการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเป็นพลเมืองดี (X₄) ซึ่งสามารถเขียนในรูปแบบของสมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ } \hat{Y} = 1.995 + .539(X_4)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ } \hat{Z}_y = .746Z_{x_4}$$

จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยามีเพียงด้านความเป็นพลเมืองดี (X₄) ($\beta = .746$)

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร การศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัด พะเยา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของสถานศึกษาในสังกัด สถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา 2) เพื่อศึกษาการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา 3) เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการศึกษา อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ บริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาใน จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษา อาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยาผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษา อาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 136 คน โดยจำแนก ตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ เพศชาย จำนวน 76 คน รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 60 คน ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุดอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 49 คน รองลงมาอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 44 คน และผู้ตอบ แบบสอบถามน้อยที่สุด อายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 17 คน มีส่วนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ผู้มีประสบการณ์ 10 ปี

ขึ้นไป มีจำนวน 80 คน รองมาผู้มีประสบการณ์ 6-10 ปี มีจำนวน 29 คน และผู้ตอบแบบถา
มน้อยที่สุด คือ ผู้มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 3 ปี มีจำนวน 9 คนโดยผู้ตอบแบบสอบถามจำแนก
ตามระดับการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ระดับปริญญาตรีมี จำนวน 80 คน
รองลงมา ระดับปริญญาโท มีจำนวน 54 คน และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ ระดับ
ปริญญาเอกจำนวน 2 คน ผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าผู้ตอบ
แบบสอบถามมากที่สุด คือ ครูผู้สอน มีจำนวน 125 คน และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ
ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน

2. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา
ในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นพลเมือง รองลงมา คือ ด้านความเคารพ
ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความไว้วางใจ
โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านความไว้วางใจ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านความไว้วางใจ
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจอยู่ในระดับ
มาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
ได้แก่ ผู้บริหารมีการประเมินตนเองอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านความรับผิดชอบ
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบพร้อมรับการตรวจสอบ อยู่ใน
ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน และ ผู้บริหารเป็น
แบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหาร
สามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความเคารพ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของ
สถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านความเคารพ ในภาพรวม
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง

ที่สุด คือ ผู้บริหารมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่มีความลำเอียง อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความเป็นพลเมืองดี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านความเป็นพลเมืองดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารเคารพกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมาย และผู้ปฏิบัติหน้าที่และใช้สิทธิตามระบอบการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นกลางในเรื่องทางการเมือง/การปกครอง อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีจิตอาสาหรือการให้บริการ อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความยุติธรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านความยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองโดยยึดหลักของกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารแก้ไขปัญหาโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา อยู่ในระดับมาก

3. จากการศึกษาการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ในภาพรวมการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา เป็นรายด้านพบว่า การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ด้านหลักสูตร ด้านสถานประกอบการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านครูผู้สอน โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ด้านผู้สำเร็จการศึกษา พบว่า การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านผู้สำเร็จการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้สำเร็จการศึกษาตามโครงสร้างมีเกรดเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ ตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบ

ทวิภาคีมีคุณลักษณะพิเศษ สามารถปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่ฝึกอาชีพได้ทันที อยู่ในระดับมากรองลงมา คือ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคีมีความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของประเภทวิชาสาขาวิชาและสาขางานที่เรียน และผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรงความต้องการของสถานประกอบการ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางานที่เรียน อยู่ในระดับมาก

3.2 ด้านครูผู้สอน พบว่า การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีครูฝึกตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และสถานศึกษามีการแต่งตั้งให้เป็นครูฝึกตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่สอน ตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จากสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ มีครูฝึกตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี อยู่ในระดับมาก

3.3 ด้านหลักสูตร พบว่า การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านหลักสูตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานศึกษาจัดหลักสูตรเป็นไปตามโครงสร้างหลักสูตร จำนวนหน่วยกิต รูปแบบและระยะเวลาที่กำหนดตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ อยู่ในระดับมากรองลงมา คือ สถานศึกษาจัดหลักสูตรฐานสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานของสถานประกอบการ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการจัดการวิเคราะห์หลักสูตรร่วมกันอยู่ในระดับมาก

3.4 ด้านสถานประกอบการ พบว่า การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านสถานประกอบการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษามีการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สถานประกอบการ มีการประเมินการฝึกอาชีพร่วมกับสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานประกอบการจัดสวัสดิการและหรือเบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสมให้กับผู้เรียนตามข้อตกลง อยู่ในระดับมาก

3.5 ด้านการวัดและการประเมินผล พบว่า การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านสถานประกอบการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษามีการแจ้งผลการประเมินแก่ผู้เรียนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สถานศึกษากำหนดเกณฑ์การวัดและการประเมินผลอย่างชัดเจนระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูผู้สอนมีการจัดสัมมนาผู้เรียนหลังจาสำเร็จสิ้นการฝึกอาชีพตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และสถานศึกษามีเครื่องมือวัดประเมินผลตามเกณฑ์และสามารถใช้ร่วมกับสถานประกอบการ อยู่ในระดับมาก

3.6 ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พบว่า การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษาจัดให้มีการปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพ และปัจฉิมนิเทศหลังสำเร็จสิ้นการฝึกอาชีพ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดทำสัญญา/ข้อตกลงความร่วมมือ การฝึกอาชีพระหว่างผู้เรียนกับสถานประกอบการ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาจัด หรือร่วมกับสถานประกอบการในการจัดวัสดุ ครุภัณฑ์ พื้นที่และอุปกรณ์การศึกษาสำหรับผู้เรียนให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ อยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมาก

4. จากการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ทุกด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ ด้านความเป็นพลเมืองดี และด้านความความยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาใน

สังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.681 ถึง 0.746

5. จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา พบว่า การพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา มีเพียงด้านความเป็นพลเมืองดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา สามารถพยากรณ์ความสำเร็จการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีได้ร้อยละ 55.69 ซึ่งสามารถเขียนในรูปแบบของสมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.995 + .539(X_4)$ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .746Z_{x_4}$

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้มีประเด็นสำคัญมาอภิปรายดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ ด้านความเป็นพลเมืองดี และด้านความยุติธรรม พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีลักษณะอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ สามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อและจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ ปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี มีความสามารถในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาของ

องค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รณชัย ปินใจ (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมถึงผู้บริหารมีการประเมินตนเองอยู่เสมอ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บัญชาสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี และมีความสามารถในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร

1.2 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบพร้อมรับการตรวจสอบ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ควบคุมตนเองได้และไม่คิดทำร้ายผู้อื่นทั้ง ร่างกาย วาจา และจิตใจ มีความพากเพียร ความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรค เมื่อประสบกับ ปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบยอมรับผลการปฏิบัติงานของตน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ซื่อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ เห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลวิจัยพบว่า พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญเป็นแบบอย่าง ในเรื่องที่ได้รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงาน หรือสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วย ความขยัน ระมัดระวัง และมีความพร้อมในการทำงาน ไม่โยนความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ยอมรับผิด เมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น และ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง

1.3 จากการศึกษ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านความเคารพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ และให้เกียรติผู้อื่น มีความสุภาพอ่อนน้อมทั้งกาย วาจา ใจ มีความอ่อนโยนใจดีต่อผู้อื่น ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ มีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยไม่มีความลำเอียง และยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีร์พัทธ์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ด้านความเคารพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อความเชื่อความศรัทธาของข้าราชการครูและบุคลากรที่มีต่อศาสนาอื่นนอกเหนือจากที่ตนเองนับถือ ด้วยความเคารพ ไม่แสดงพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งเสริมพัฒนาจุดดีและแก้ไขปรับปรุงจุดบกพร่องของข้าราชการครูและบุคลากรแต่ละคนในโรงเรียน แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อค่านิยมของข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียนด้วยความเคารพ

1.4 จากการศึกษ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านความเป็นพลเมืองดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารพัฒนาตนเองสู่ความเป็นผู้รอบรู้หรือผู้เชี่ยวชาญ ประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีจิตอาสาหรือการให้บริการ ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับคนรุ่นหลัง เช่น การรักษาสุขภาพแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ เคารพกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมาย ปฏิบัติหน้าที่และใช้สิทธิตามระบอบการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และเป็นกลางในเรื่องทางการเมือง/การปกครอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สารชา พิมพาคุณ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ด้านความเป็นพลเมืองดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพกฎหมาย ระเบียบ และกฎเกณฑ์ของสังคม แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เคารพกฎหมาย ระเบียบ และกฎเกณฑ์ของสังคม และให้

ความสำคัญกับการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตระหนักในการปฏิบัติตนตามรัฐธรรมนูญพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวงต่าง ๆ

1.5 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกันใช้กระบวนการความถูกต้องและความเป็นธรรมในการตัดสินใจตามสถานการณ์มีเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองโดยยึดหลักของกฎหมายข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน และประเพณีด้วยความเต็มใจ มีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เอารัดเอาเปรียบและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ดำเนินการแก้ไขปัญหาทันที เมื่อพบปัญหาหรือข้อผิดพลาด แก้ไขปัญหาโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสมเหตุสมผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดรชาติ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดรชาติ ด้านความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ผู้บริหารเป็นผู้ใช้เหตุผลในการบริหารจัดการบุคลากรและการดำเนินงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญและกระตือรือร้นในการค้นหาข้อเท็จจริงเพื่อการแก้ปัญหา

2. การบริหารการศึกษอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ในภาพรวมการบริหารการศึกษอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา 6 ด้าน คือ ด้านผู้สำเร็จการศึกษา ด้านครูผู้สอน ด้านหลักสูตร ด้านสถานประกอบการ ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีลักษณะอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 จากการศึกษา พบว่า การบริหารการศึกษอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านผู้สำเร็จการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้สำเร็จการศึกษอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรงความต้องการของสถานประกอบการ มีสมรรถนะ

เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางานที่เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ตามมาตรฐาน การศึกษาวิชาชีพของประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางานที่เรียน มีความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของประเภทวิชา ผ่านเกณฑ์การทดสอบมาตรฐานวิชาชีพของสถานศึกษาหรือหน่วยงานภายนอก สำเร็จการศึกษาตามโครงสร้างมีเกรดเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ ตามมาตรฐานการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และมีคุณลักษณะพิเศษ สามารถปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่ฝึกอาชีพได้ ทั้งนี้ สถานศึกษาได้ดำเนินการดำเนินงานตาม ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2563 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สหชาติ สุดเรือง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของผู้บริหารกับคุณภาพของผู้สำเร็จ การศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดพัทลุง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของผู้บริหารกับคุณภาพของผู้สำเร็จ การศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดพัทลุง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารให้ ความสำคัญในการบริหารการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตั้งแต่เริ่ม กระบวนการจัด หลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและการวัดประเมินผล การจัดการฝึกอาชีพ และการนิเทศ เพื่อให้ ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานประกอบการ และครูฝึกอาชีพได้รับความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงการพัฒนากิจการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อให้คุณภาพของผู้ฝึกอาชีพ ตรงตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะวิชาชีพ อาชีวศึกษาจังหวัดพัทลุง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 จากการศึกษา พบว่า การบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของ สถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เป็นเพราะว่า สถานศึกษาจัดให้มีครูผู้สอนวิชาชีพในสาขาวิชาที่จัดการอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่สอน ตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี จากสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จัดให้ผู้มี ประสบการณ์ มีความชำนาญและมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพมาถ่ายทอดทักษะประสบการณ์ และความรู้แก่ผู้เรียนและผู้สอนไม่น้อยกว่าสองครั้ง ครั้งละไม่ต่ำกว่าสองชั่วโมงต่อสาขาวิชาต่อ ภาคเรียน จัดการเรียนการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ชั้นสูง มีครูฝึกตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ มีครูฝึกตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และมีการแต่งตั้งให้เป็นครูฝึกตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ทั้งนี้เนื่องจากทางสถานศึกษาได้การดำเนินงานตาม ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2563 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านครูผู้สอน โดยสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันต้องจัดเตรียมความพร้อม ในด้านผู้สอน บุคลากรและทรัพยากรสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จัดให้มีครูผู้สอนวิชาชีพในสาขาวิชาที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ไม่น้อยกว่า ร้อยละสามสิบ และต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่สอนไม่น้อยกว่าแปดสิบชั่วโมงต่อคนต่อปีการศึกษา จากสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จัดให้ผู้มีประสบการณ์ มีความชำนาญ และมีความเชี่ยวชาญ ด้านวิชาชีพมาถ่ายทอด ทักษะประสบการณ์และความรู้แก่ผู้เรียนและผู้สอนไม่น้อยกว่าสองครั้ง ครั้งละไม่ต่ำกว่าสองชั่วโมงต่อสาขาวิชาต่อภาคเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพาวดี ศิริปรีดี (2559) ได้ศึกษางานเรื่องการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี มีการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 จากการศึกษา พบว่า การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาจัดหลักสูตรเป็นไปตามโครงสร้างหลักสูตร จำนวนหน่วยกิต รูปแบบและระยะเวลาที่กำหนดตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ หลักสูตรฐานสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานของสถานประกอบการ สถานศึกษาและสถานประกอบการ มีการจัดการวิเคราะห์หลักสูตรร่วมกัน หลักสูตรได้รับความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาชีพเข้าประชุมปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำแผนการเรียนและแผนการฝึกรายวิชาในแต่ละภาคเรียนอย่างเหมาะสม ผู้เรียนมีระยะเวลาของการฝึกอาชีพในสถานประกอบการของแต่ละหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 2 ภาคเรียน หรือ 1 ปีการศึกษา ตามมาตรฐานโครงสร้างหลักสูตร หลักสูตรที่มีความยืดหยุ่นหลากหลายเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียนและสถานประกอบการ หลักสูตรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมกับสถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถานประกอบการ และสถานศึกษาได้การดำเนินงานตาม ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง มาตรฐาน

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2563 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติกา ไหวพริบ (2560) ได้ศึกษางานเรื่องการบริหารจัดการศึกษาระบบทวิภาคี โรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การบริหารจัดการศึกษาระบบทวิภาคี โรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพผู้จบการศึกษาเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน หลักสูตรทวิภาคีตอบสนองกับความต้องการของตลาดแรงงาน ความเหมาะสมของรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ความเหมาะสมของระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอน ความเหมาะสมของหลักสูตรทวิภาคีกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ความเหมาะสมของรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนใน สถานประกอบการ ความเหมาะสมของจำนวนชั่วโมงในการเรียนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

2.4 จากการศึกษา พบว่า การบริหารจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านสถานประกอบการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา สถานประกอบการมีการทำแผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพและแผนการนิเทศตลอดหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา มีการประเมินการฝึกอาชีพร่วมกับสถานศึกษา สถานศึกษาจัดให้มีครูฝึกในสถานประกอบการ มีจัดลักษณะงานที่ฝึกอาชีพให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในสาขาวิชาที่ผู้เรียนกำลังศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จัดสวัสดิการและหรือเบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสมให้กับผู้เรียนตามข้อตกลง สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีให้กับบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เนื่องจากทางสถานศึกษาได้ดำเนินการดำเนินงานตาม ประกาศคณะกรรมการอาชีวศึกษา เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2563 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาระบบ ทวิภาคีให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย มั่นจันดา (2562) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา พบว่า การบริหารจัดการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาตาม

มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีการจัดการโดยจัดให้มีผู้ประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานประกอบการ และการฝึกอาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ต้องมีครูฝึกหนึ่งคนต่อผู้เรียนไม่เกิน 10 คน ระดับปริญญาตรี ต้องมีครูฝึกหนึ่งคน ต่อผู้เรียนไม่เกิน 8 คน ตรงตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2.5 จากการศึกษา พบว่า การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านการวัดและประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษากำหนดเกณฑ์การวัดและการประเมินผลอย่างชัดเจนระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ มีมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในการวัดและประเมินผลในความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ร่วมกับสถานประกอบการ ครูผู้สอนมีการรายงานผลความก้าวหน้าการประเมินผลการฝึกงานตลอดระยะเวลาการฝึกอาชีพ แจ้งผลการประเมินแก่ผู้เรียนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ มีการจัดสัมมนาผู้เรียนหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอาชีพตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีเครื่องมือวัดและประเมินผลตามเกณฑ์ และสามารถใช้ร่วมกับสถานประกอบการ ทั้งนี้เนื่องจากทางสถานศึกษาได้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2563 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติกา ไหวพริบ (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี โรงเรียนป้อมนครราชสวาทยานนท์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี โรงเรียนป้อมนครราชสวาทยานนท์ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการวัดและการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษา และครูฝึกในสถานประกอบการได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในงานด้านวิชาชีพ ความเหมาะสมของการวัดและประเมินผลการเรียน งานที่ผู้เรียนได้รับมอบหมายในการเรียน แต่ละวันมีความเหมาะสม ประเมินผลงานผู้เรียนที่ได้จากการเรียนและการฝึกปฏิบัติได้มาตรฐาน ครูผู้สอนในสถานศึกษา ครูฝึกในสถานประกอบการได้นำผลการวัดและประเมินผลการเรียน มาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ประเมินผลงานผู้เรียนตรงตามวัตถุประสงค์

2.6 จากการศึกษา พบว่า การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ด้านการบริหารจัดการ

อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาจัดหรือร่วมกับสถานประกอบการในการจัดวัสดุ ครุภัณฑ์ พื้นที่และอุปกรณ์การศึกษาสำหรับผู้เรียน ให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ มีการปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพ และปัจฉิมนิเทศหลังเสร็จสิ้นการฝึกอาชีพ จัดทำสัญญา/ข้อตกลงความร่วมมือ การฝึกอาชีพ ระหว่างผู้เรียนกับสถานประกอบการ จัดให้มีผู้ประสานงานและผู้ควบคุมการฝึกอาชีพของสถานประกอบการ มีการบริหารจัดการให้ครูนิเทศก์ไปนิเทศในสถานประกอบการ ตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีการบริหารจัดการตามกระบวนการดำเนินการทวิภาคีตามแนวการจัดการแนวทางปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ สถานศึกษาได้การดำเนินงานตามประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2563 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาระบบ ทวิภาคีให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ สุเมธ รินทลิก (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ฉะเชิงเทรา พบว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี แผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา มีการบริหารจัดการด้านงบประมาณในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีได้อย่างเหมาะสม

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ ด้านความเป็นพลเมืองดี และด้านความความยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.681 ถึง 0.746 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมา ร่วมกับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เนื่องจากจะช่วยให้บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติโดยคำนึงถึงจริยธรรมและคุณธรรม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงเป็นบุคคลที่มักจะทำสิ่งที่ถูกต้อง

มีการแสดงออกถึงความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความเคารพ ความเป็นพลเมืองดี และความยุติธรรม ในการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความถูกต้องตามหลักการของจริยธรรมและคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศร รักสวน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวก ($r_{xy}=771$) อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ เพราะการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน มีการพัฒนาสถานศึกษาใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงจริยธรรม ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางบวกเป็นระบบมากขึ้นและอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการยกระดับสถานศึกษาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

4. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ความสำเร็จการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ได้ร้อยละ 55.69 แสดงให้เห็นว่าถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความเป็นพลเมืองดี ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีด้วยความเป็นจริงตามหลักการของจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต มีความยุติธรรม สร้างความศรัทธาในความถูกต้องดีงาม ใส่ใจความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานสร้าง ความรู้สึกของความชอบธรรมและสิ่งที่ดีงาม โดยแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความเป็นพลเมืองดี ผู้บริหารพัฒนาตนเองสู่ความเป็นผู้รอบรู้หรือผู้เชี่ยวชาญ ประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีจิตอาสาหรือการให้บริการ ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับคนรุ่นหลัง เคารพกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมาย ปฏิบัติหน้าที่และใช้สิทธิตามระบอบการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และเป็นกลางในเรื่องทางการเมือง/การปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สารชา พิมพาคุณ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 คือ 1) ด้านความเป็นพลเมืองดี 2) ด้านความเอื้ออาทร 3) ด้านความเคารพ และ 4) ด้านความยุติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.76 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 56.90

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร การศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัด พะเยามีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารด้านความไว้วางใจ
 - 1.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการประเมินตนเองอยู่เสมอ
 - 1.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี
 - 1.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ
 - 2.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
 - 2.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ ส่วนตน
 - 2.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารไม่ยอมแพ้อุปสรรคหรืออุปสรรคเมื่อประสบกับ ปัญหาในการปฏิบัติงาน
3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารด้านความเคารพ
 - 3.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่มี ความลำเอียง
 - 3.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ
 - 3.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความอ่อนโยนใจดีต่อผู้อื่น
4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารด้านความเป็นพลเมืองดี
 - 4.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีจิตอาสาหรือการให้บริการ
 - 4.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับคนรุ่นหลัง เช่น การรักษา สภาพแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ

- 4.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาตนเองสู่ความเป็นผู้รอบรู้หรือผู้เชี่ยวชาญ
5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารด้านความยุติธรรม
- 5.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา
- 5.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารตัดสินใจตามสถานการณ์มีเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง
- 5.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสมเหตุสมผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
6. การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ด้านผู้สำเร็จการศึกษา
ควรส่งเสริมให้ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางานที่เรียน
7. การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ด้านครูผู้สอน
ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ มีครูฝึกตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้จัดให้มีผู้มีประสบการณ์ มีความชำนาญและมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพมาถ่ายทอดทักษะประสบการณ์และความรู้แก่ผู้เรียนและผู้สอนไม่น้อยกว่าสองครั้ง ครั้งละไม่ต่ำกว่าสองชั่วโมงต่อสาขาวิชาต่อภาคเรียน
8. การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ด้านหลักสูตร
ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาและสถานประกอบการ มีการจัดการวิเคราะห์หลักสูตรร่วมกัน และสถานศึกษาควรส่งเสริมให้จัดทำหลักสูตรได้รับความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาชีพ เข้าประชุมปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำแผนการเรียนและแผนการฝึกgrayวิชาในแต่ละภาคเรียนอย่างเหมาะสม
9. การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ด้านสถานประกอบการ
ควรส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการ หรือเบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสมให้กับผู้เรียนตามข้อตกลง และควรส่งเสริมให้สถานศึกษาและสถานประกอบการ มีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีให้กับบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง
10. การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ด้านการวัดและการประเมินผล
ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการจัดสัมมนาผู้เรียนหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอาชีพตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และสถานศึกษาควรมีเครื่องมือวัดและประเมินผลตามเกณฑ์และสามารถใช้ร่วมกับสถานประกอบการ

11. การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาจัด หรือร่วมกับสถานประกอบการในการจัดวัสดุครุภัณฑ์ พื้นที่และอุปกรณ์การศึกษาสำหรับผู้เรียนให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ และสถานศึกษาควรจัดให้มีผู้ประสานงานและผู้ควบคุมการฝึกอาชีพของสถานประกอบการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา
2. ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ ทองกำแหง. (2554). **กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน**. วิทยานิพนธ์ ค.ศ., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). **คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- กฤติกา ไหวพริบ และคณะ. (2561). การบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีโรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ จังหวัดสมุทรปราการ. **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์**, 5(3), 97-106.
- กฤษณา เหลืองทอง. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2**. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์. (2554). **นวัตกรรมและเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ไกรสร รักสวน. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- ชนิษฐ์นิชา ทองสุข. (2560). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. คุษฎิณีพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2564). **เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2564, จาก http://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html
- คำพร กองเตย. (2560). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร**

- สถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด.,
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:
ทวิพริ้นท์ (1991).
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิพริ้นท์.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์
ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- จินตนา รวชมรัตน์. (2558). รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัย
อาชีวศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- ณรงค์ อุดมเวช. (2552). การส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร
โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว
เขต 2. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงทิพา พุ่มไม้. (2557). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย.
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- ตุลา มหาพสถานนท์. (2554). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: พี เอ็น เค แอนด์ สกายพริ้นติ้ง.
- เทพวิมล นามสว่าง. (2554). การบริหารเชิงระบบ. สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2564, จาก
<http://thepwimon54.blogspot.com/>
- ธนาภรณ์ นิลพันธันท์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย
ราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS
(พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ

- ในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
 นงนุช เพชรชนะ. (2557). การบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคีของวิทยาลัยเกษตร
 และเทคโนโลยีลำพูน. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม.,
 มหาวิทยาลัยเนชั่น, ลำปาง.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย, ศศิมาศ ณ วิเชียร และพิศสมัย อรทัย. (2551). การวิจัยและพัฒนา
 ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานบริหารและพัฒนา
 องค์ความรู้ (องค์การมหาชน).
- นฤมล นามเยี่ยม. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา
 สังกัด สำนักงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏการญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21
 (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นียดา ศรีหานาม. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพัน
 ต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ของคนไทยแห่งหนึ่ง.
 วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นิรุตต์ บุตรแสนลี. (2561). การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
 ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การอาชีวศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาตรี, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
 การบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่
 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุหงา วิริยะ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- เบญจวรรณ ศรีคำนวล และคณะ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการ
 อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย
 สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(2), 2535-2548.

- ประชุม โปธิกุล. (2550). **ความกล้าทางจริยธรรมของผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). **หลักการจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ปราชญ์ กล้าจัญญ์ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. (2545). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปัทมา แคนยุกต์. (2554). **รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ บัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้**. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- พยุงค์ศักดิ์ จันทรสุนทร. (2546). **ภาพลักษณ์ใหม่ของการอาชีวศึกษาในความร่วมมือภาคเอกชน: กระบวนการพัฒนาใหม่ของการปฏิรูปการอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2548). **ภาวะผู้นำความสำคัญของการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมสภา สถาบันบันลือธรรม.
- พระมหาประสิทธิ์ ญาณบุปทีโป. (2556). **อยากเป็นยอดคน ต้องเก่งตน เก่งคน เก่งงาน**. กรุงเทพฯ: แสบปี๊บส์ พับลิชชิง.
- พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา. (2551). **ราชกิจจานุเบกษา**. 125(43ก). หน้า 1-24.
- พัชราภรณ์ นะภีใจ. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง**
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พัชสิริ ชมภูคำ. (2552). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: แมคกรอฮิล.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2558). **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2558). **ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคมแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพ็ญศิริ สมเร็วอน. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด**
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพฑูริย์ ลินลารัตน์. (2560). **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาพร (ศิริอร) ชันธหัตถ์. (2549). **องค์การและการจัดการ** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ:

ทิพย์วิสุทธิ.

- มณฑา เรืองขจร. (2556). **การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์และความไว้วางใจที่พยากรณ์สัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี. (2557). **ราชกิจจานุเบกษา**. 131(239ง). หน้า 4.
- มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี. (2563). **ราชกิจจานุเบกษา**. 137 (191ง). หน้า 29-33.
- มุกมณี มีโชคชูสกุล. (2555). **หลักการจัดการ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- ยงยุทธ พันธ์นอก. (2563). **การบริหารจัดการศึกษาแบบทวิศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2548). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ: ปัณณรัชต์.
- ยุพาวดี ศิริปรีดี (ผู้บรรยาย). (15 มกราคม 2559). การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี. ใน **The National and International Graduate Research Conference 2016, Graduate School, Khon Koen University, Thailand and University Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia** (หน้า 1266-1274). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รณชัย ปินใจ. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางการพัฒนา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2560). **คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ**. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- รุ่งนภา มหาเกตุ. (2554). **สมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารตาม**

- กระบวนทัศน์ด้านการเรียนการสอน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด
ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
วันชัย มีชาติ. (2550). การบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- วิชัย มั่นจันดา.(2562).การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา.
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2548). ภาวะผู้นำ Leadership ฉบับการλύยุค. กรุงเทพฯ:
ธีระพลและไซเท็กซ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำทฤษฎีและนันททัศน์ร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ:
ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริพรรณ ชุมชุม. (2546). สถานประกอบการ หัวใจของการอาชีวศึกษา ความร่วมมือ
ภาคเอกชนกระบวนทัศน์ใหม่ของการปฏิรูปการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ:
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน
ศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย.
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ศุภลักษณ์ สุพรรณปรากการ. (2555). การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
สำหรับผู้บริหารโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ค.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สมคิด บางโม. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2554). ภาวะผู้นำกับการจัดการ. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- สหชาติ สุดเรือง (ผู้บรรยาย). (15 มีนาคม 2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการอาชีวศึกษา
ระบบทวิภาคีของผู้บริหารกับคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดพัทลุง
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ใน การประชุมวิชาการเสนอ
ผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 20 (หน้า 1684-1695). ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สมัชชา จันทรแสง. (2558). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สัมมา รณิธย์. (2556). **หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3).** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สัมมา รณิธย์. (2560). **หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4).** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2558). **ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (พิมพ์ครั้งที่ 2).** มหาสารคาม: อภิชชาติการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2551). **กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550–2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2554–2559).** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน. (2554). **ข้อมูลสารสนเทศ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). **ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา. (2564). **แบบฟอร์มสรุปรายงานสถานการณ์โควิด-19 ของอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ระดับอำเภอ.** สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2564, จาก <http://phayao.go.th/covid/>
- สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาค (พิมพ์ครั้งที่ 1).** กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา(พ.ศ. 2542–2551).** กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สารชา พิมพ์าคูณ. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ**

ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 30. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
11(4), 217-225.

สาโรจน์ โอพิทักษ์ชิน. (2550). การบริหารเชิงกลยุทธ์ Strategic Management Concept
and Cases. กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอดดูเคชันอินโดไชนา.

สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. วารสารการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 8(2), 1-15.

สุดา สุวรรณภิมมย์. (2551). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.

สุเทพ ปาลสาร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สุเทพ พงศศิริวัฒน์. (2554). เอกสารคำสอนวิชาพฤติกรรมองค์กร. เชียงราย: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเชียงราย.

สุธาสิณี แม้นญาติ. (2554). โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สุภาเพ็ญ จริยะเศรษฐ์. (2542). ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย. กาญจนบุรี: โรงพิมพ์สถาบัน
ราชภัฏกาญจนบุรี.

สุเมธ รินทลิก. (2564). การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษา สังกัด
อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์,
10(3), 39-53.

สุระชัย ลาพิมพ์. (2562). การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความ
เป็นเลิศของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

แสง จันทร์งาม. (2550). 80 ปี ของศาสตราจารย์เกียรติคุณแสง จันทร์งาม. เชียงใหม่:
ธนุชพริ้นติ้ง.

หงษา วงศ์จำปา. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,

สกลนคร.

หนูไกร มาเชค. (2559). **การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.,
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี. (2555). **พฤติกรรมและการสื่อสารในองค์การ**. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรุณี ทองนพคุณ. (2558). **การศึกษายาทาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

อาคม วัชโรสง. (2547). **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อุดมศักดิ์ มีสุข. (2560). **การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
สาขาช่างอุตสาหกรรม ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง**.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

Almegren, M. (1996). **Private Sector Perception of the Vocational Education System
in the City of Riyadh**. Saudi Arabia: King Saud University.

Bass, B. M. and Riggio, R. E. (2006). **Transformational Leadership** (2nd ed.).
New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Bennis, W. G. (1989). **On Becoming a Leader: Reading**. Massachusetts:
Addison-Wesley.

Berghofer, D. (2008). **Ethical leadership**. Retrieved June 27, 2021, from
<http://www.newparadigmjournal.com/Oct2008/ethicalleadership.htm>

Berghofer, D., and Schwartz, G. (2008). **Ethical leadership: Right relationships and the
emotional bottom line the gold standard for success**. Retrieved June 27,
2021, from <http://www.newparadigmjournal.com/Oct2008/ethicalleadership.htm>

Best, J' W., and James V. K. (1993). **Research in Education** (7th ed.). Boston: Allyn and
Bacon.

Brown, M. E. (2007). Misconceptions of ethical leadership: How to avoid potential pitfalls.
Organizational Dynamics, 36(2), 140–155.

Brown, M. E., and Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions.

The Leadership Quarterly, 17, 595–616.

Brown, M.E., Trevino, L.K., and Harrison, D. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. **The Leadership Quarterly**, 17, 595–616.

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

Callan, V. and Ashworth, P. (2004). **Working together: Industry and VET provider training partnerships**. Retrieved November 30, 2021, from <http://www.ncver.edu.au>.

Catian, M. (2008). **The living code embedding ethic in to the corporate DNA: The diamond of ethical leadership**. Retrieved November 30, 2021, from <http://www.ethicsmanagement.info/content.php?pagina=4&type=0>

Cherrington, J. D. (1994). **Organization Behavior**. Massachusetts: Allyn and Bacon.

Ciulla, J. (1998). **Ethics: The Heart of Leadership**. Connecticut: Praeger.

Dale, E. (1969). **Audio Visual Method in Teaching** (4th ed.). New York: Holt Rinehart and Winston.

Dawn, H. (2007). **10 Commandment of ethical leadership: The secret to becoming a trusted and respected leader**. Retrieved November 30, 2021, from <http://www.dawnfrail.com/index.html>

Dubrin, A. J., and Ireland, R. D. (1993). **Management and organization** (2nd ed.). Ohio: Southwestern Publishing.

Dubrin, J. (1998). **Leadership research finding: Practice and skills**. Boston: Houghton Mifflin.

Dubrin, J. (2007). **Leadership Research Finding, Practice and Skills** (5th ed.). Boston: Houghton Mifflin.

Dubrin, J. (2010). **Principles of leadership** (6th ed.). Canada: Cengage Learning.

Fayol, H. (1949). **General and Industrial Management**. London: Sir Isaac Pitman & Sons

Ferrell, O. C., Fraedrich, J., and Linda, F. (2008). **Business ethical: Ethical decision**

- making and case** (7th ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Freeman, R. E., and Stewart, L. (2006). **Developing ethical leadership**. Retrieved November 30, 2021, from http://www.darden.virginia.edu/corporate-ethics/pdf/ethical_leadership.pdf
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of education (3rd ed.)**. New York: McGraw-Hill.
- Gulick, L. and Urwick, J. (1973). **Papers on the Science of Administration**. New York: Institute of Public Administration.
- Halpin, A. W. (1966). **Theory and research in administrators**. New York: Macmillan.
- Hard, M., and Sophie, G. (1995). **Incoherence in the collaboration between government, school, and workplace: cooperative education in Quebec**. Denver: International Vocational Education and Training Association.
- Heiskanen, E. (2009). **What makes a leader good?** Retrieved November 30, 2021, from <http://www.feedbackcatalog.com/index.php/en/newsletter-july-2009/what-makes-a-leader-good>
- Henry, K. (narrator). (April 5, 2009). **Leading with your soul: The comprehensive ethical leadership model shows you how to create an ethical workplace that will lead to sustainability for your company**. In **Proceedings of the ethics is a topic at IMA's annual conference: Strategic Finance** (pp. 41-51). Chicago: North Park University.
- Hersey, P. and Blanchard, K. H. (1982). **Management of organization behavior: Utilizing humane source**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hester, J. P. (2003). **Ethical Leadership for school administrators and teachers**. North Carolina: Farland.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2001). **Educational administration: Theory, research, and practice** (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C. and Curphy, G. J. (2012). **Leadership: Enhancing the Lessons of Experiences**. (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Josephson Institute of Ethics. (2009). **Ethical leadership outcomes student leader learning outcomes (SLL0) project**. Retrieved November 30, 2021, from

<http://silo.tamu.edu/rubrics>

- Kalshoven, K. et al. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. **The Leadership Quarterly**, 22(1), 51–69.
- Kanokorn, S., Wallapha, A., and Ngang, T. K. (2013). Indicators of ethical leadership for school principals in Thailand. **Procedia–Social and Behavioral Sciences**, 93, 2085–2089.
- Karaköse, T. (2007). High school teachers' perceptions towards principals' ethical leadership in Turkey. **Asia Pacific Education Review**, 8(3), 464–477.
- Khaire, D. (2009). **Ethical leadership**. December 3, 2021, from http://www.slideshare.net/deepak_khaire/ethical-leadership-2665074
- Kirkpatrick, S. and Locke, E. (1991). **Leadership: Do traits matter?**. **Academy of Management Executive**, 5(2), 48–60.
- Klann, G. (2007). **Building character: Strengthening the heart of good leadership**. San Francisco: Jossey–Bass.
- Kotter, J. P. (1990). **A Force for Change: How Leadership Differs from Management**. New York: Free Press.
- Larsen, D., Mixon, J., and Irons, J. (narrator). (October 3, 2010). The relationship of ethics courses in principal preparation programs and ethical school leadership policies, practices, and programs. In **Proceedings of NSSA Reno conference October 2010** (pp. 1–13). Reno: Nevada.
- Likert, R.; and J. Likert. (1976). **New Way and Managing Conflict**. New York: McGraw–Hill.
- London, M. (1999). **Principled leadership and business diplomacy: Values–based strategies for management development**. United States: Greenwood.
- Magnuson, W.G. (1971). The Characteristics of Successful School Business Managers. **Dissertation Abstracts International**, 38(1), 32–A.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M., and Salvador, R. (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle–down model. **Organizational**

Behavior and Human Decision Processes, 108, 1–13.

McCoshan, A., and Otero, M. S. (2003). **Further education colleges' view on fee–employer links**. Retrieved December 14, 2021, from <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130401151715/>

McFarland, D.E. (1979). **Management Foundation and Practices**. New York: MacMillan.

Moorhouse, R. J. (2002). **Desired characteristics of ethical leaders in business, educational, political, and religious organizations from East Tennessee**. Tennessee: East Tennessee State University.

Mowbray, D. (2009). **Code of conduct for ethical leadership a discussion document**. Retrieved December 14, 2021, from www.derekmowbray.co.uk

Murray, D. (1996). **The 1995 national elections in Thailand: A Step Backward for Democracy?** *Asian Survey*, 36(4), 361–375.

National Centre for Ethics in Health Care. (2005). **Ethical leadership toolkit a manual for the ethical leadership coordinator**. Retrieved December 14, 2021, from <http://www.ethics.va.gov/integratedethics/ELC.asp>

Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A., and Chonko, L. B. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: Evidence from the field. *Journal of Business Ethics*, 90, 157–170.

Ponnu, C. H., and Tennakoon, G. (2009). **The association between ethical leadership and employee outcomes—the Malaysian case**. Retrieved December 14, 2021, from http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol14_no1_pages_21-32.pdf

Prince II, H. T., and Tumlin, G. R. (2009). An interdisciplinary major in ethical leadership studies: Rationale, challenges, and template for building an adaptable program. *International Leadership Journal*, 2(1), 91–128.

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

Simon, H. A., Smithburg, D. W., and Thompson, V. A. (1971). **Motivation and Personality**.

New York: Harper and Row.

Stogdill, R.M. (1950). **Leadership Membership and Organization**. New York: Books Cole.

Starratt, R. J. (2004). **Ethical leadership**. San Francisco: Jossey–Bass.

UNESCO. (1992). **Development culture and education**. New York: Free.

Wayne State College. (2008). **Wylie s pointers and tips**. Retrieved December 18, 2021, from https://www.wsc.edu/student_activities/clubs/handbooks/pointers_tips.pdf

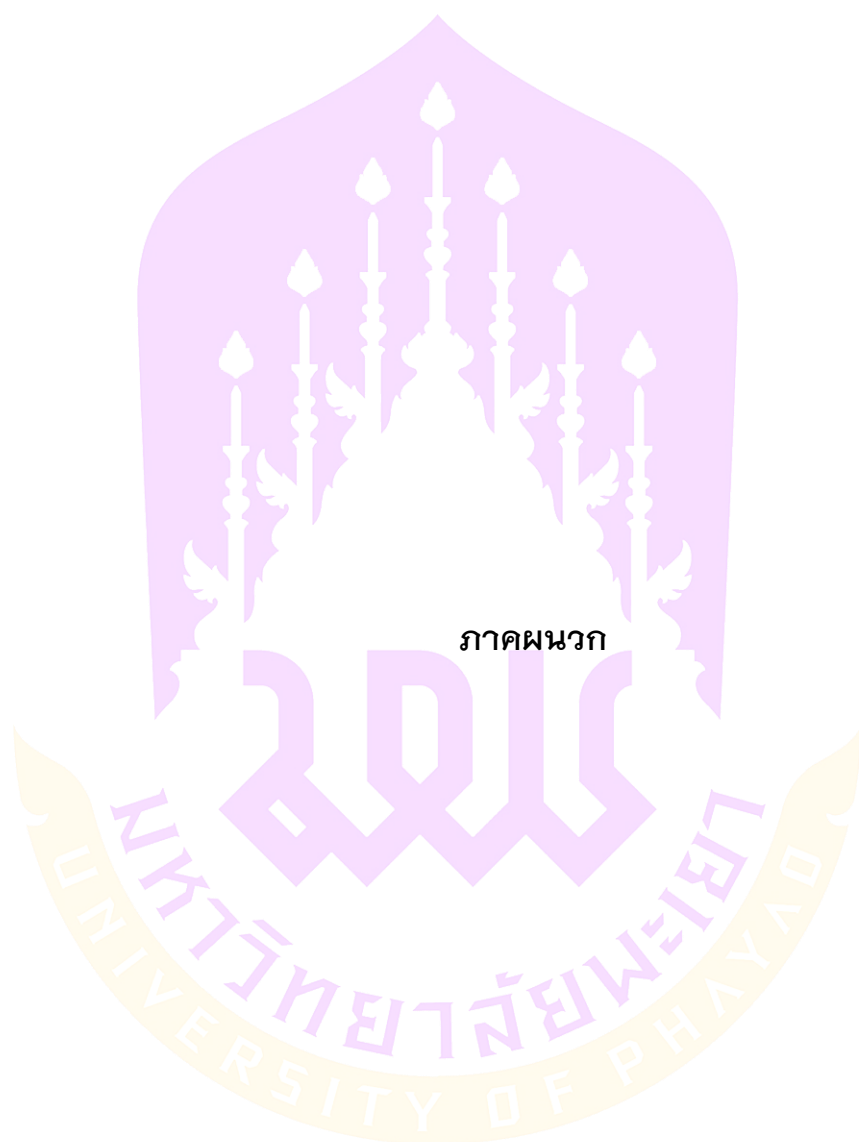
Yukl, G. A. (2006). **Leadership in organizations** (6th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Yukl, G., and Fleet, D. V. D. (1989). **Theory and research on leadership in organization**. California: Consulting Psychologists.

Yukl, G. (2010). **Leadership in organizations** (7th ed.). New Jersey: Prentice–Hall.

Zinsmeister, D. (2009). **Leadership, ethics and character: Foundations for transformation**. Retrieved December 18, 2021, from <http://www.kennesaw.edu/siegelinstitute/>





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ

สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยพะเยา
วุฒิการศึกษา	กศ.ด.การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง	ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและ การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา

2. นายสถิตย์ ปริบูรณ์กร

สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา
วุฒิการศึกษา	ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (อาชีวศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

3. นายศักดิ์ดา สิมเสมอ

สถานที่ทำงาน	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสอง
วุฒิการศึกษา	วิทยาลัยการอาชีพสอง
ตำแหน่ง	กศ.ม.การบริหารการศึกษา รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
เพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัด
พะเยา ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ด้าน

ข้อ	ข้อคำถาม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านความไว้วางใจ						
1	ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของ สถานศึกษาด้วยความเต็มใจ	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัย ของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารมีความโปร่งใสต่อการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารปฏิบัติตนโดยคำนึงถึง ค่านิยม ความเชื่อ และ จริยธรรมอัน เป็นที่ยอมรับของสังคม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารมีการประเมินตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อ ผู้อื่น	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ จริงใจ	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสามารถจัดการกับอารมณ์ ของตนเองได้ดี	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารมีความสามารถในการ ตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านความรับผิดชอบ						
11	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบพร้อมรับการตรวจสอบ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองได้และไม่คิดทำร้ายผู้อื่นทั้งร่างกาย วาจา และจิตใจ	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารมีความ پاکเพียงรในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารไม่ยอมแพ้อปัญหาหรืออุปสรรค เมื่อประสบกับปัญหาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบยอมรับผลการปฏิบัติงานของตนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม ความมุ่งหมาย	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารมีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่	+1	1	0	0.67	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านความเคารพ						
20	ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ของ สถานศึกษามากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่น ด้วยความสุภาพ	+1	+1	+	1	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารมีสัมมาคารวะและ ให้เกียรติผู้อื่น	+1	+1	+	1	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารมีความสุภาพอ่อน น้อมทั้งกาย วาจา ใจ	+1	+1	+	1	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารมีความอ่อนโยนใจดี ต่อผู้อื่น	+1	+1	+	1	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่น่า เคารพนับถือ	+1	+1	+	1	สอดคล้อง
26	ผู้บริหารมีความเมตตากรุณา ต่อผู้อื่น	+1	+1	+	1	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารยอมรับความ แตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่ มีความลำเอียง	+1	+1	+	1	สอดคล้อง
28	ผู้บริหารยอมรับในความรู้ และความสามารถของผู้อื่น	+1	+1	+	1	สอดคล้อง
ด้านความเป็นพลเมืองดี						
29	ผู้บริหารพัฒนาตนเองสู่ความ เป็นผู้รอบรู้หรือผู้เชี่ยวชาญ	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง

ข้อ	ขอคำถาม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านความเป็นพลเมืองดี						
30	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติแต่ สิ่งที่ดีในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่ง ของสังคม	+1	+1	+ 1	1	สอดคล้อง
31	ผู้บริหารมีจิตอาสาหรือการ ให้บริการ	+1	+1	+ 1	1	สอดคล้อง
32	ผู้บริหารต้องมีความ รับผิดชอบต่อสังคม	0	+1	+ 1	0.67	สอดคล้อง
33	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี สำหรับคนรุ่นหลัง เช่น การ รักษาสภาพแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ	+1	+1	+ 1	1	สอดคล้อง
34	ผู้บริหารเคารพกฎหมายและ ปฏิบัติตามกฎหมาย	+1	+1	+ 1	1	สอดคล้อง
35	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่และใช้ สิทธิตามระบอบการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย	+1	+1	+ 1	1	สอดคล้อง
36	ผู้บริหารเป็นกลางในเรื่องทาง การเมือง/การปกครอง	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
37	ผู้บริหารแสดงออกต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วย ความเสมอภาค เท่าเทียมกัน	+1	+1	+ 1	1	สอดคล้อง
38	ผู้บริหารใช้กระบวนการ ถูกต้องและความเป็นธรรมใน การตัดสินใจ	+1	+1	+ 1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ขอคำถาม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านความยุติธรรม						
39	ผู้บริหารตัดสินใจตาม สถานการณ์มีเหตุผล โดยใช้ หลักคุณธรรมและจริยธรรม ทุกครั้ง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
40	ผู้บริหารปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ของตนเองโดยยึดหลัก ของกฎหมายข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน และ ประเพณีด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
41	ผู้บริหารมีความกล้ายืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
42	ผู้บริหารไม่เอาर्डเอาเปรียบ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความ เต็มใจ	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
43	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไข ปัญหาทันที เมื่อพบปัญหา หรือข้อผิดพลาด	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
44	ผู้บริหารแก้ไขปัญหาโดย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
45	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานอย่าง สมเหตุสมผลต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
46	ผู้บริหารประพฤติตนเป็น แบบอย่างในการรักษาคำมั่น สัญญา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหาร การศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัด พะเยาประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ด้าน

ข้อ	ข้อคำถาม การบริหารการศึกษา อาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านผู้สำเร็จการศึกษา						
1	ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี สามารถนำความรู้ ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรง ความต้องการ ของสถานประกอบการ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบ ทวิภาคีมีสมรรถนะเป็นไป ตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ ของประเภทวิชา สาขาวิชาและ สาขางานที่เรียน	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
3	ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ ของประเภทวิชา สาขาวิชาและ สาขางานที่เรียน	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
4	ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบ ทวิภาคีมีความสามารถในการประยุกต์ใช้และความ รับผิดชอบ ตามมาตรฐาน	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง

ขอ	ขอคำถาม การบริหารการศึกษา อาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านผู้สำเร็จการศึกษา						
	การศึกษาระดับวิชาชีพของประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางานที่เรียน					
5	ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีผ่านเกณฑ์การทดสอบมาตรฐานวิชาชีพของสถานศึกษาหรือหน่วยงานภายนอก	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6	ผู้สำเร็จการศึกษาตามโครงสร้างมีเกรดเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง
7	ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีคุณลักษณะพิเศษ สามารถปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่ฝึกอาชีพได้ทันที	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านครูผู้สอน						
8	สถานศึกษาจัดให้มีครูผู้สอนวิชาชีพในสาขาวิชาที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง

ขอ	ขอคำถาม การบริหารการศึกษา อาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านครูผู้สอน						
9	ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่สอน ตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จากสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
10	สถานศึกษาจัดให้มีผู้มีประสบการณ์ มีความชำนาญ และมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพมาถ่ายทอดทักษะประสบการณ์และความรู้แก่ผู้เรียนและผู้สอนไม่น้อยกว่าสองครั้ง ครั้งละไม่ต่ำกว่าสองชั่วโมงต่อสาขาวิชาต่อภาคเรียน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
11	สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีครูฝึกตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง

ขอ	ขอคำถาม การบริหารการศึกษา อาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านหลักสูตร						
12	สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการมีครูฝึกตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
13	สถานศึกษามีการแต่งตั้งให้เป็นครูฝึกตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
14	สถานศึกษาจัดหลักสูตรเป็นไปตามโครงสร้างหลักสูตร จำนวนหน่วยกิต รูปแบบและระยะเวลาที่กำหนดตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
15	สถานศึกษาจัดหลักสูตรฐานสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานของสถานประกอบการ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ขอ	ขอคำถาม การบริหารการศึกษา อาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านหลักสูตร						
16	สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการจัดการวิเคราะห์หลักสูตรร่วมกัน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
17	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรได้รับความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาชีพ เข้าประชุมปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำแผนการเรียนและแผนการฝึกวิชาชีพในแต่ละภาคเรียนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
18	ผู้เรียนมีระยะเวลาของการฝึกอาชีพในสถานประกอบการของแต่ละหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 2 ภาคเรียน หรือ 1 ปี การศึกษา ตามมาตรฐานโครงสร้างหลักสูตร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
19	สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน และสถานประกอบการ	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง

ขอ	ขอคำถาม การบริหารการศึกษา อาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านหลักสูตร						
20	สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่มี คุณภาพและประสิทธิภาพ มี ความเหมาะสมกับ สถานศึกษาอาชีวศึกษาและ สถานประกอบการ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านสถานประกอบการ						
21	สถานศึกษามีการทำบันทึก ข้อตกลงความร่วมมือระหว่าง สถานประกอบการกับ สถานศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
22	สถานประกอบการมีการทำ แผนการเรียน แผนการฝึก อาชีพและแผนการนิเทศ ตลอดหลักสูตรร่วมกับ สถานศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
23	สถานประกอบการมีการ ประเมินการฝึกอาชีพร่วมกับ สถานศึกษา	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
24	สถานศึกษาจัดให้มีครูฝึกใน สถานประกอบการ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
25	สถานประกอบการจัด ลักษณะงานที่ฝึกอาชีพให้ สอดคล้องกับการเรียนรู้ใน สาขาวิชาที่ผู้เรียนกำลังศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ขอ	ขอคำถาม การบริหารการศึกษา อาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านสถานประกอบการ						
26	สถานประกอบการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	1	26
27	สถานประกอบการจัดสวัสดิการและหรือเบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสมให้กับผู้เรียนตามข้อตกลง	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
28	สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีให้กับบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านการวัดและประเมินผล						
29	สถานศึกษากำหนดเกณฑ์การวัดและการประเมินผลอย่างชัดเจนระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
30	สถานศึกษามีมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในการวัดและประเมินผลในความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ร่วมกับสถานประกอบการ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ขอ	ขอคำถาม การบริหารการศึกษา อาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านการวัดและประเมินผล						
31	ครูผู้สอนมีการรายงานผล ความก้าวหน้าการประเมินผล การฝึกงานตลอดระยะเวลา การฝึกอาชีพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
32	ครูผู้สอนมีการนำผลการ ประเมินมาพัฒนาผู้เรียนอย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
33	สถานศึกษามีการแจ้งผลการ ประเมินแก่ผู้เรียนตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
34	สถานศึกษามีการแจ้งผลการ ประเมินแก่ผู้เรียนตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
35	สถานศึกษามีเครื่องมือวัดและ ประเมินผลตามเกณฑ์ และสามารถใช้ร่วมกับสถาน ประกอบการ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี						
36	สถานศึกษาจัด หรือร่วมกับ สถานประกอบการในการจัด วัสดุ ครุภัณฑ์ พื้นที่และ อุปกรณ์การศึกษาสำหรับ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ขอ	ขอคำถาม การบริหารการศึกษา อาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี						
	สำหรับผู้เรียนให้เพียงพอต่อ การจัดการเรียนการสอนและ การฝึกอาชีพ					
37	สถานศึกษาจัดให้มีการ ปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพ และปัจฉิมนิเทศหลังเสร็จสิ้น การฝึกอาชีพ	+ 1	+1 1	+ 1	1	สอดคล้อง
38	สถานศึกษาจัดทำสัญญา/ ข้อตกลงความร่วมมือ การฝึก อาชีพระหว่างผู้เรียนกับสถาน ประกอบการ	+ 1	+1 0	0	0.67	สอดคล้อง
39	สถานศึกษาจัดให้มีผู้ ประสานงานและผู้ควบคุมการ ฝึกอาชีพของสถาน ประกอบการ	+ 1	+1 1	+ 1	1	สอดคล้อง
40	สถานศึกษามีการบริหาร จัดการให้ครูนิเทศก์ไปนิเทศใน สถานประกอบการ ตามเกณฑ์ มาตรฐานการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	+ 1	0	+ 1	0.67	สอดคล้อง

ขอ	ขอคำถาม การบริหารการศึกษา อาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี						
41	สถานศึกษามีการบริหารจัดการตามกระบวนการดำเนินการทวิภาคีตามแนวการจัดการแนวทางปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ	+	0	+	0.67	สอดคล้อง



ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out) กับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงราย จำนวน 30 คน เพื่อทำการทดลองใช้เครื่องมือกับผู้บริหารและครู

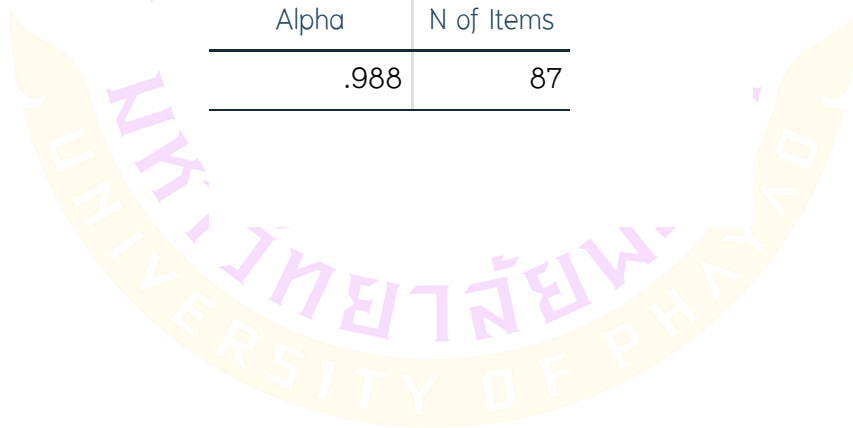
Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.988	87



ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษา
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มุ่งเพื่อจะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษา
ในจังหวัดพะเยา

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน จำนวน 92 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของ
สถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดพะเยา จำนวน 46 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของ
สถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดพะเยา จำนวน 41 ข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านเป็น
อย่างดีและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสุนันทา ชัยนชาย

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

สถานสภาพทั่วไป

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 ต่ำกว่า 30 ปี 30-40 ปี
 41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
 ต่ำกว่า 3 ปี 3-5 ปี
 6-10 ปี 10 ปีขึ้นไป
4. ระดับการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก
5. ตำแหน่ง
 ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
 ครูผู้สอน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา
ในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดพะเยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับภาวะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามความจริงเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

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

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านความไว้วางใจ						
1	ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ					
2	ผู้บริหารสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้					
3	ผู้บริหารมีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน					
4	ผู้บริหารปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม					
5	ผู้บริหารมีการประเมินตนเองอยู่เสมอ					
6	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น					
7	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น					
8	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ					
9	ผู้บริหารสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี					
10	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ				
		ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านความรับผิดชอบ						
11	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบพร้อมรับการตรวจสอบ					
12	ผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ					
13	ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองได้และไม่คิดทำร้ายผู้อื่นทั้ง ร่างกาย วาจา และจิตใจ					
14	ผู้บริหารมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน					
15	ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน					
16	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ					
17	ผู้บริหารไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรค เมื่อประสบกับ ปัญหาในการปฏิบัติงาน					
18	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อผลการทำงานของตนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม ความมุ่งหมาย					
19	ผู้บริหารมีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่					
20	ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตัว					
ด้านความเคารพ						
21	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ					
22	ผู้บริหารมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น					
23	ผู้บริหารมีความสุภาพอ่อนน้อมทั้งกาย วาจา ใจ					
24	ผู้บริหารมีความอ่อนโยนใจดีต่อผู้อื่น					
25	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ					
26	ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น					
27	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่มี ความลำเอียง					
28	ผู้บริหารยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ				
		ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านความเป็นพลเมืองดี						
29	ผู้บริหารพัฒนาตนเองสู่ความเป็นผู้รอบรู้หรือผู้เชี่ยวชาญ					
30	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม					
31	ผู้บริหารมีจิตอาสาหรือการให้บริการ					
32	ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม					
33	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับคนรุ่นหลัง เช่น การรักษาสภาพแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ					
34	ผู้บริหารเคารพกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมาย					
35	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่และใช้สิทธิตามระบอบการปกครองในระบอบประชาธิปไตย					
36	ผู้บริหารเป็นกลางในเรื่องทางการเมือง/การปกครอง					
ด้านความยุติธรรม						
37	ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกัน					
38	ผู้บริหารใช้กระบวนการถูกต้องและเป็นธรรมในการตัดสินใจ					
39	ผู้บริหารตัดสินใจตามสถานการณ์มีเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง					
40	ผู้บริหารปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองโดยยึดหลักของกฎหมายข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน และประเพณีด้วยความเต็มใจ					
41	ผู้บริหารมีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง					
42	ผู้บริหารไม่เอารัดเอาเปรียบและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ				
		ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
43	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหาทันที เมื่อพบปัญหาหรือข้อผิดพลาด					
44	ผู้บริหารแก้ไขปัญหาโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม					
45	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสมเหตุสมผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
46	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา					

**ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา
ในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดพะเยา**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
ตามความจริงเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	ระดับ				
		การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี				
		5	4	3	2	1
ด้านผู้สำเร็จการศึกษา						
1	ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สามารถนำความรู้ ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรงความต้องการของสถานประกอบการ					
2	ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคีมีสมรรถนะเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางานที่เรียน					
3	ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางานที่เรียน					
4	ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคีมีความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางานที่เรียน					
5	ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีผ่านเกณฑ์การทดสอบมาตรฐานวิชาชีพของสถานศึกษาหรือหน่วยงานภายนอก					

ข้อ	การบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี	ระดับ การบริหารการศึกษา อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี				
		5	4	3	2	1
6	ผู้สำเร็จการศึกษาตามโครงสร้างมีเกรดเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ ตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี					
7	ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีคุณลักษณะพิเศษ สามารถปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่ฝึกอาชีพได้ทันที					
ด้านครูผู้สอน						
8	สถานศึกษาจัดให้มีครูผู้สอนวิชาชีพในสาขาวิชาที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี					
9	ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่สอน ตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จากสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี					
10	สถานศึกษาจัดให้มีผู้มีประสบการณ์ มีความชำนาญ และมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพมาถ่ายทอดทักษะประสบการณ์และความรู้แก่ผู้เรียนและผู้สอนไม่น้อยกว่าสองครั้ง ครั้งละไม่ต่ำกว่าสองชั่วโมงต่อสาขาวิชาต่อภาคเรียน					
11	สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงมีครูฝึกตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี					
12	สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ มีครูฝึกตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี					

ข้อ	การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	ระดับ การบริหารการศึกษา อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี				
		5	4	3	2	1
13	สถานศึกษามีการแต่งตั้งให้เป็นครูฝึกตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด					
ด้านหลักสูตร						
14	สถานศึกษาจัดหลักสูตรเป็นไปตามโครงสร้างหลักสูตร จำนวนหน่วยกิต รูปแบบและระยะเวลาที่กำหนดตาม เกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ					
15	สถานศึกษาจัดหลักสูตรฐานสมรรถนะสอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงานของสถานประกอบการ					
16	สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการ จัดการวิเคราะห์หลักสูตรร่วมกัน					
17	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรได้รับความร่วมมือจาก ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาชีพ เข้า ประชุมปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำแผนการเรียน และแผนการฝึกวิชาชีพในแต่ละภาคเรียนอย่าง เหมาะสม					
18	ผู้เรียนมีระยะเวลาของการฝึกอาชีพในสถาน ประกอบการของแต่ละหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 2 ภาค เรียน หรือ 1 ปีการศึกษา ตามมาตรฐานโครงสร้าง หลักสูตร					
19	สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน และสถาน ประกอบการ					
20	สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมกับ สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาน ประกอบการ					
ด้านสถานประกอบการ						
21	สถานศึกษามีการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา					

ข้อ	การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	ระดับ การบริหารการศึกษา อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี				
		5	4	3	2	1
22	สถานประกอบการมีการทำแผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพและแผนการนิเทศตลอดหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา					
23	สถานประกอบการมีการประเมินการฝึกอาชีพร่วมกับสถานศึกษา					
24	สถานศึกษาจัดให้มีครูฝึกในสถานประกอบการ					
25	สถานประกอบการจัดลักษณะงานที่ฝึกอาชีพให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในสาขาวิชาที่ผู้เรียนกำลังศึกษา					
26	สถานประกอบการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
27	สถานประกอบการจัดสวัสดิการและหรือเบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสมให้กับผู้เรียนตามข้อตกลง					
28	สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีให้กับบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง					
ด้านการวัดและประเมินผล						
29	สถานศึกษากำหนดเกณฑ์การวัดและการประเมินผลอย่างชัดเจนระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ					
30	สถานศึกษามีมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในการวัดและประเมินผลในความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ร่วมกับสถานประกอบการ					
31	ครูผู้สอนมีการรายงานผลความก้าวหน้าการประเมินผลการฝึกงานตลอดระยะเวลาการฝึกอาชีพ					

ข้อ	การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	ระดับ การบริหารการศึกษา อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี				
		5	4	3	2	1
32	ครูผู้สอนมีการนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสม					
33	สถานศึกษามีการแจ้งผลการประเมินแก่ผู้เรียนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ					
34	ครูผู้สอนมีการจัดสัมมนาผู้เรียนหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอาชีพตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี					
35	สถานศึกษามีเครื่องมือวัดและประเมินผลตามเกณฑ์และสามารถใช้ร่วมกับสถานประกอบการ					
ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี						
36	สถานศึกษาจัด หรือร่วมกับสถานประกอบการในการจัดวัสดุ ครุภัณฑ์ พื้นที่และอุปกรณ์การศึกษาสำหรับผู้เรียนให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ					
37	สถานศึกษาจัดให้มีการปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพและปัจฉิมนิเทศหลังเสร็จสิ้นการฝึกอาชีพ					
38	สถานศึกษาจัดทำสัญญาข้อตกลงความร่วมมือ การฝึกอาชีพระหว่างผู้เรียนกับสถานประกอบการ					
39	สถานศึกษาจัดให้มีผู้ประสานงานและผู้ควบคุมการฝึกอาชีพของสถานประกอบการ					
40	สถานศึกษามีการบริหารจัดการให้ครูนิเทศก์ไปนิเทศในสถานประกอบการ ตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี					
41	สถานศึกษามีการบริหารจัดการตามกระบวนการดำเนินการทวิภาคีตามแนวการจัดการแนวทางปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ					

ภาคผนวก จ การวิเคราะห์ข้อมูล

การสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	4.2472	.61668	136
ความไว้วางใจ	3.9912	.94300	136
ความรับผิดชอบ	4.0132	.93649	136
ความเคารพ	4.0864	.94078	136
ความพลเมืองดี	4.1783	.85373	136
ยุติธรรม	4.0206	.95056	136

Correlations

		A2_su m	ความไว้วางใจ	ความรับผิดชอบ	ความเคารพ	ความพลเมืองดี	ยุติธรรม
Pearson Correlation	Y	1.000	.681	.711	.681	.746	.710
	ความไว้วางใจ	.681	1.000	.957	.925	.906	.929
	ความรับผิดชอบ	.711	.957	1.000	.941	.932	.941
	ความเคารพ	.681	.925	.941	1.000	.923	.935
	ความพลเมืองดี	.746	.906	.932	.923	1.000	.943
	ยุติธรรม	.710	.929	.941	.935	.943	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000	.000	.000
	ความไว้วางใจ	.000	.	.000	.000	.000	.000
	ความรับผิดชอบ	.000	.000	.	.000	.000	.000
	ความเคารพ	.000	.000	.000	.	.000	.000
	ความพลเมืองดี	.000	.000	.000	.000	.	.000
	ยุติธรรม	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	Y	136	136	136	136	136	136
	ความไว้วางใจ	136	136	136	136	136	136
	ความรับผิดชอบ	136	136	136	136	136	136
	ความเคารพ	136	136	136	136	136	136
	ความพลเมืองดี	136	136	136	136	136	136
	ยุติธรรม	136	136	136	136	136	136

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
					F Change	df1	df2	
1	.746 ^a	.557	.41203	.557	168.408	1	134	.000

a. Predictors: (Constant), ความพลเมืองดี

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.591	1	28.591	168.408	.000 ^b
	Residual	22.749	134	.170		
	Total	51.340	135			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), ความพลเมืองดี

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial
1	(Constant)	1.995	.177		11.263	.000			
	ความพลเมืองดี	.539	.042	.746	12.977	.000	.746	.746	.746

a. Dependent Variable: Y

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	ความไว้วางใจ	.028 ^b	.208	.835	.018	.180
	ความรับผิดชอบ	.122 ^b	.773	.441	.067	.132
	ความเคารพ	-.052 ^b	-.347	.729	-.030	.149
	ยุติธรรม	.056 ^b	.321	.749	.028	.111

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors in the Model: (Constant), ความพลเมืองดี



ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	สุนันทา ชัยนชาย
วัน เดือน ปี เกิด	9 พฤษภาคม 2527
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2546 บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, จังหวัดเชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	132 หมู่ 5 ตำบลบ้านต๋อม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา
ผลงานตีพิมพ์	สุนันทา ชัยนชาย. (ผู้บรรยาย). (17-23 เมษายน 2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร การศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัด สถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ในการประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 8 (หน้า 318-333). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

