การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ชลนิภา สะเอียบคง

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ชลนิภา สะเอียบคง

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER SCHOOLS FOR DISABILITIES GROUP 6 UNDER SPECIAL EDUCATION BUREAU

CHOLNIPA SAIABKONG

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

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ของ ชลนิภา สะเอียบคง

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ดร. ณัฐวุฒิ สัพโส)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง: การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผู้ศึกษาค้นคว้า: ชลนิภา สะเอียบคง, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร. ณัฐวุฒิ สัพโส

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, โรงเรียนเฉพาะความพิการ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปิดตารางเครซี่และมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 205 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One–Way Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

จากผลการวิจัย พบว่า1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

Title: A STUDY OF ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER SCHOOLS FOR DISABILITIES GROUP 6 UNDER SPECIAL EDUCATION BUREAU

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

Advisor: Dr. Natthawut Sabphaso

Keywords: Ethical Leadership, Schools for Disabilities

ABSTRACT

The objectives of this research are to study ethical leadership of School Administrators Under Schools for Disabilities Group 6 Under Special Education Bureau and Compare the ethical leadership of School Administrators Under Schools for Disabilities Group 6 Under Special Education Bureau by classifying educational background and work experience. the sample in this research consisted of 205 people by using Krejcie and Morgan sampling method. the participates were the directors and teachers of School Administrators Under Schools for Disabilities Group 6 Under Special Education Bureau. The statistics is used to analyze data and to find the difference were percentage, mean, standard deviation. and one-way analysis of variance (ANOVA) and using the Scheffe 'method of analyzing pairs of means to see if there is a difference

The research found that 1) ethical leadership of School Administrators Under Schools for Disabilities Group 6 Under Special Education Bureau was rate at a high level. 2) The comparison of ethical leadership of School Administrators Under Schools for Disabilities Group 6 Under Special Education Bureau by classifying educational background and work experience was at .05 level of statistical significance. The consideration the aspect such as respectability, responsibility, trust and justice had .05 level of statistical significance. This excepted the honesty aspect which was not statistically significant difference and work experience found that there was not statistically significant difference

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความ ช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.น้ำฝน กันมา สาขาวิชาวัดและประเมินผลการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางพุทธพร อินทรนันท์ ศึกษานิเทศชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่ และนางสาววราภรณ์ อารีชินรักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ ที่กรุณาเสียสละ เวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ได้ให้ความ อนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบ แบบสอบถาม

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจ ทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้าให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแด่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือและบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ชลนิภา สะเอียบคง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญ 1

วัตถุประสงค์ 3

สมมติฐานการวิจัย 3

ขอบเขตของการวิจัย 4

นิยามศัพท์เฉพาะ 5

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย 6

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา 9

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 12

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม 15

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 20

บริบทของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 31

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 34

สรุปกรอบแนวคิด 39

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย 40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 41
การเก็บรวบรวมข้อมูล 43
การวิเคราะห์ข้อมูล 44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 47
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 48
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 49
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน เฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 55
บทที่ 5 บทสรุป 60
สรุปผลงานวิจัย 60
อภิปรายผลการวิจัย 62
ข้อเสนอแนะ 67
บรรณานุกรม 69
ภาคผนวก 75
ภาคผนวก ก การตรวจความสอดคล้องของแบบสอบถาม 76
ภาคผนวก ข ตารางการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α–coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) 80
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 83
ประวัติผู้วิจัย 88

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 23

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกแต่ละโรงเรียน.....41

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 48

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม (n = 205).....49

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ด้านความซื่อสัตย์ (n = 205).....50

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ด้านความยุติธรรม (n = 205) 51

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ด้านความไว้วางใจ (n = 205).....52

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความรับผิดชอบ (n = 205).....53

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ด้านความน่าเคารพ (n = 205).....54

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวม (n = 205).....55

ตาราง 11 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Schaffer's) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 205) ด้านความยุติธรรม.....56

ตาราง 12 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Schaffer's) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 205) ด้านความไว้วางใจ.....56

ตาราง 13 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Schaffer's) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n=205) ด้านความรับผิดชอบ 57

ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Schaffer's) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 205) ด้านความน่าเคารพ 58

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....58

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 ส่วนประกอบของต้นไม้จริยธรรม ของอาจารย์ดวงเดือน พันธุมาวิน.....17

ภาพ 2 สรุปกรอบแนวคิด.....39

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากผลความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสาร ทำให้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ส่งผลกระทบแพร่กระจายได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความเสื่อมโทรมด้านจริยธรรมของสังคมที่มาจากสาเหตุของการยึดวัตถุนิยมมากกว่าความดี การแข่งขันเพื่อเอาชนะแทนการร่วมมือ การมองคนอื่นเป็นคู่แข่งมากกว่าเป็นพันธมิตร การศึกษาและพัฒนาความรู้จะเป็นทางออกที่ดี และผู้นำสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรมต่อครู นักเรียน และบุคคลอื่นในสังคม ซึ่งมาตรฐานการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แนวทางที่ 6 ภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต ภาครัฐมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวและละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ พร้อมทั้ง ส่งเสริม สนับสนุน ให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่องเฝ้าระวัง ให้ข้อมูลแจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และภาคส่วนอื่นๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้วยความเหมาะสม ในด้านความประพฤติ และการสื่อสารอันจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ พร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญต่อทุกองค์กรและทุกแง่มุมของสังคม เพราะว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะหากผู้นำองค์กรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ย่อมส่งผลด้านบวกต่อสมาชิกขององค์กรผลโดยทั่วไปคือเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้น และอาจช่วยปรับปรุงการรับรู้ทางจริยธรรมโดยรวมของครูผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามหลักธรรมนองคลองธรรม จะถูกเชิดชูเกียรติ และเป็นผู้ทรงคุณค่าในสังคม
(สุเทพ ปาลสาร, 2555)

การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารได้ดำเนินการมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันจากหลากหลายองค์กร ไม่มีความเด่นชัดในรูปแบบการทำงานอย่างเป็นระบบและขาดความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนนโยบายอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้รับความสนใจต่อผู้บริหารระดับสูงเท่าที่ควร ทั้งที่ความเป็นจริงแล้วภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ และจำเป็นมากต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กรในสถานการณ์ปัจจุบันยังมีเสียงสะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาข้าราชการยังขาดการรักษาวินัยและคุณธรรมไม่รักษาความถูกต้องให้สังคม ไม่ทำหน้าที่บริการแก่สังคมยังมุ่งในประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวมยอมรับใช้การเมืองหรือยอมพ่ายต่ออิทธิพลภายนอกมากกว่าจะรักษาระเบียบวินัย (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2542, หน้า 23) ปัจจุบันเรากำลังเผชิญกับวิกฤติเรื่องจริยธรรมของผู้นำ โดยพบว่าผู้นำหรือผู้บริหารที่ไม่มีจริยธรรมจำนวนมาก ซึ่งหากผู้นำไม่มีจริยธรรมแล้วจะเกิดอิทธิพลทางลบ และผลกระทบที่เลวร้ายตามมาอีกมากมายอย่างที่พวกเราอาจจะคาดไม่ถึง ซึ่งอิทธิพลที่สำคัญของภาวะผู้นำนี้ส่งผลกระทบที่สำคัญต่อผู้ตาม ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงการนำหรือจูงใจหรือการพัฒนาศักยภาพผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 111) จากข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผู้บริหารกระทำความผิดมากที่สุด ได้แก่ การทุจริตค่าอาหารกลางวันของนักเรียน และการปลอมแปลงเอกสารทางการเงินและโกงเงินอาหารกลางวันนักเรียน (เดลินิวส์, 2561, สื่อออนไลน์) จากข้อมูลข่าวโรงเรียนในจังหวัดแพร่เพิ่งเปิดประมูลให้ผู้ค้าเสนอราคาเพื่อจัดซื้ออาหารให้กับเด็กนักเรียนหลังเกิดกระแสข่าวทุจริตอาหารกลางวัน (ไทยพีบีเอส, 2562, สื่อออนไลน์)

ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะทาง กลุ่ม6 สำนักบริหารงงานการศึกษาพิเศษเป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการและปฏิบัติตามระบบบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นไป ตามหลักธรรมาภิบาล และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน จาการรายงานผลการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ขาดภาวะผู้นำทางจริยธรรม โดยมีข่าวร้องเรียนเกี่ยวกับการตรวจพบ และเป็นข่าวการทุจริต

เงินอุดหนุนโครงการอาหารกลางวันย้อนหลัง 3 ปี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2560-2562 และพฤติกรรมชู้สาวส่งผลให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้นขาดการยอมรับ และศรัทธาผู้บริหารสถานศึกษาจนทำให้องค์กรไม่สามารถขับเคลื่อนการทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้ศึกษาเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความเจริญก้าวหน้าต่อองค์กร ทำให้ผู้นำและผู้ตามปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันรวมไปถึงความศรัทธาอันส่งผลต่อการปฏิบัติงานหรือข้อการดำเนินกิจกรรมต่างๆด้วยความเต็มใจโดยคำนึงความสำเร็จ ความถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2)ความยุติธรรม 3) ความไว้วางใจ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความน่าเคารพ

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลในการวางแผน เพื่อการพัฒนาในเรื่องของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทุกด้านของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 7 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมทั้งหมด 417 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 205 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557 ,หน้า 49) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

ขอบเขตด้านตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ

1. วุฒิการศึกษา
   1.1 ปริญญาตรี
   1.2 ปริญญาโท
   1.3 ปริญญาเอก
2. ประสบการณ์ทำงาน
   2.1 น้อยกว่า 5 ปี
   2.2 5-10 ปี
   2.3 มากกว่า 10 ปี

ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่

1. ความซื่อสัตย์
2. ความยุติธรรม
3. ความไว้วางใจ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความน่าเคารพ

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์ตัวแปร ตามตาราง 1 ตารางสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบ

ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์, ด้านความยุติธรรม, ด้านความไว้วางใจ, ด้านความรับผิดชอบ และด้านความน่าเคารพ

ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. **ครูผู้สอน** หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. **โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6** หมายถึง โรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาพิเศษสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเห็น นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา นักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 7 ได้แก่ โรงเรียนโสตอนุสารสุนทร จังหวัดเชียงใหม่, โรงเรียนสอนคนตาบอดภาคเหนือในพระบรมราชินูปถัมภ์ จังหวัดเชียงใหม่, โรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่, โรงเรียนกาวิละอนุกูลจังหวัดเชียงใหม่, โรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย, โรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่, โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน

4. **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง** พฤติกรรมที่แสดงออกด้วยพฤติกรรมการกระทำและการสื่อสารที่ดีงาม มีศีลธรรม แสดงออกถึงการยอมรับ และศรัทธาอันส่งผลต่อการปฏิบัติงาน หรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

4.1 ความซื่อสัตย์ หมายถึง ความซื่อสัตย์ หมายถึงการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม และประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่หน้าการงานต่อคำมั่นสัญญา ระเบียบกฎเกณฑ์ และความถูกต้องดีงาม มีความจริงใจ ไม่เสแสร้ง รวมถึงการรักษาความลับผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ ความซื่อสัตย์ยังหมาย รวมไปถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง

4.2 ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลางเปิดเผย และไม่ลำเอียงมีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจข้อมูลที่ได้ต้องมีความถูกต้อง มีความเป็นกลาง มีเหตุผล ยึดความถูกต้องเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ยอมรับในความถูกต้อง กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ รวมทั้งต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใดโดยไม่ปล่อยปะละเลยให้สิ่งที่ผิดพลาดเอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง

4.3 ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านมีความสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึ่งพาอาศัยกัน มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จริงใจ มีความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำของความเป็นธรรมและการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วม และแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ

4.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะประกอบไปด้วยการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

4.5 ความน่าเคารพ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้มีความอ่อนโยนใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตากรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียงยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

2. สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สามารถนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลในการวางแผน เพื่อการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในการบริหารจัดการสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาศึกษาในการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทาง ในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
   1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
   1.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
   2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
   2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม
   3.1 ทฤษฎี 2 ขั้วระหว่างโลกียธรรมกับโลกุตตรธรรม
   3.2 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม
   3.3 ความหมายของจริยธรรม
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
   4.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
   4.2 คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
5. บริบทของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. สรุปกรอบแนวคิด

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2554, หน้า 2-6) ได้กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น กล่าวว่า คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2555, หน้า 30) ได้กล่าวว่า สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่ หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาและบริหารครูให้ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษาแต่ละแห่งมีสภาพแวดล้อม ปัจจัยและวัฒนธรรมแตกต่างกัน การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาทุกแห่ง ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ อย่างหลากหลายเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาให้การจัดการศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

คำว่า “การบริหาร” (Administration) ใช้ในความหมายกว้าง ๆ เช่น การบริหารราชการ อีกคำหนึ่ง คือ “การจัดการ” (Management) ใช้แทนกันได้กับคำว่า การบริหาร ส่วนมากหมายถึง การจัดการทางธุรกิจมากกว่าโดยมีหลายท่านได้ระบุ ดังนี้

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2555, หน้า 1) การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนอย่างมีระบบและให้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ประภาพรรณ รักเลี้ยง (2556, หน้า 43-45) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา (Educational Administration) หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุมการใช้ทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้บุคคลและสังคมมีความเจริญงอกงาม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสวนทางวัฒนธรรม

การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต หรือหมายถึง กระบวนการทำงานด้วยบุคคลและทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนและสังคมมีความเจริญงอกงามโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสวนทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดการสิ่งแวดล้อมสังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สถานศึกษาเป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประชาชนให้มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ นับได้ว่าเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับประชาชน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถอย่างเพียงพอต่อการบริหารสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับประชาชนด้วย การบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ปฏิบัติตามนโยบายของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายสถานศึกษาไว้ว่า “สถานศึกษา” หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียน วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีการวางแผน และดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีการวางแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เป็นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดยบริหารทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรที่เป็นวัสดุ ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนต่อเนื่องตลอดชีวิต

ประภาพรรณ รักเลี้ยง (2556, หน้า 47) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบสำคัญที่มีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน ส่งผลกระทบถึงกันและกัน และเป็นผลให้มีการพัฒนาสู่แนวทางที่ดีกว่า 5 ประการ ดังนี้

1. บริบทที่เป็นแรงผลักดันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ปริมาณและคุณภาพของประชากร สภาพรวมของทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและมลภาวะ ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพความรุนแรงของปัญหาสังคม สภาพความรุนแรงของปัญหาคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมของประชาชน การดูแลและส่งเสริมผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ คุณภาพและบริการ เพื่อการ

พักผ่อนหย่อนใจ ความเป็นประชาธิปไตยและทุจริตคอรัปชั่น คุณภาพและความทั่วถึงของบริการทางการศึกษา

2. กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วย การบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546

3. ฝ่ายบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

4. รูปแบบการบริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

5. บุคลากรภายในสถานศึกษา ได้แก่ ครู อาจารย์ ผู้สอน บุคลากรสนับสนุนการสอน ผู้เรียนนักการ-ภารโรง ยาม และผู้ประกอบการการค้าภายในโรงเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบดังกล่าวจะละเลยหรือให้ความสำคัญในด้านใดด้านหนึ่งในลักษณะของการเลือกปฏิบัติไม่ได้เพราะย่อมส่งผลกระทบต่อเนื่องกัน

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะ หรือคุณสมบัติที่ดีของผู้บริหาร เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้คุณลักษณะของผู้บริหารที่สามารถจะปฏิบัติให้ได้รับผลสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพนั้นมีหลายท่านได้ค้นคว้าและรายงานไว้ดังนี้

วิจิตร วรุตบางกูร (2558, หน้า 106) ได้กล่าวว่า ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

1. มีความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ มีอิทธิพลในตนเองสูงกว่าอิทธิพลอื่น ๆ ของบุคคลในกลุ่ม และสามารถชักนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานได้คุณสมบัติด้านนี้ มีความรับผิดชอบฉลาดและไหวพริบดี มีความอุตสาหะวิริยะ มีความเสียสละ มีบุคลิกภาพดี และมีความเป็นประชาธิปไตย

2. มีความรู้และประสบการณ์ (Knowledge and experience) เป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวกับงานในอาชีพของผู้บริหาร โดยเฉพาะเช่น มีความรู้และประสบการณ์มีความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของงานและรู้เท่าทันเหตุการณ์

3. มีมนุษย์สัมพันธ์ดี (Human relationship) ผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลทั้งนอกและในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารจาเป็นต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ดี ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ ๆ คือ ยิ้มแย้มแจ่มใสมีความเสมอต้นเสมอปลาย ยกย่องชมเชย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีความยืดหยุ่นเปิดเผยและเป็นกันเอง

4. มีคุณธรรมสูง (Virtue) คุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้บริหารให้ประพฤติแต่สิ่งที่ดีงามได้แก่มีความยุติธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริตมีความจงรักภักดีและมีศีลธรรม มีสุขภาพดี (Healthy) คือ มีสุขภาพกาย (Physical health) และสุขภาพจิตดี (Mental health) สุขภาพจะเป็นเครื่องเสริมการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและสม่ำเสมอ

สรุปจากแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะเด่นด้านความเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ เช่น ผู้นำด้านการจัดระบบด้านวิชาการ ด้านการบริหารจัดการด้านสังคมและชุมชนด้านการพัฒนาตนเองผสมผสานกัน เพื่อบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาเป็นบุคคลที่มีความรู้ประสบการณ์แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา มีมนุษย์สัมพันธ์ควบคู่กับการมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการครองตน ครองคน และครองงาน พัฒนาตน พัฒนาคน และพัฒนางานให้ทันเหตุการณ์และทันสมัย มีอุดมการณ์มีความเสียสละเป็นประชาธิปไตยเป็นสิ่งที่จะต้องสร้างให้มีขึ้นในตัวผู้บริหาร

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายความหมาย ดังนี้

สุภาวดี จันทะลับ (2553, หน้า 28) ได้กล่าวความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่ผู้หนึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ใช้การจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ดังนั้น ผู้นำ คือ ผู้ที่มีต่อบุคคลหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยของกลุ่ม

ธีระ รุญเจริญ (2554, หน้า 158) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 181) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใด บุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของคนหรือกลุ่มคนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

ชูกิจ ผลทิพย์ (2555, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการจูงใจให้บุคคล ใช้ความพยายามของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามรถ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 58) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถในการใช้ อิทธิพลตามตำแหน่งหน้าที่ จนทำให้สามารถจูงใจบุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลให้ปฏิบัติตามได้ประสบผลสำเร็จ

กาญจนา ศิลา (2556, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจ หรืออิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถจูงใจโน้มน้าว ให้บุคคล หรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจและไว้วางใจ นอกจากนั้นต้องยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการประสานงาน เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพล การจูงใจ หรือการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ และลักษณะของผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรม อันนำไปสู่ความสำเร็จ

คำพร กองเตย (2560, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำ ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบันดาลใจ ให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่นและสนับสนุนบุคคลที่มี ความปรารถนาจะทำงาน ให้แสดงออกทางพฤติกรรม สามารถทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานร่วมกันกำหนดไว้

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายอาจมาจากการเลือกตั้ง การแต่งตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มสามารถผลักดัน ดลบันดาล สร้างพลังงานร่วมสร้างแรงจูงใจกระตุ้น ชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลัง เพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

จากความหมายที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกทางด้านสติปัญญา ความดี ความรู้ความสามารถของผู้นำที่มีความจูงใจหรือโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติการทำงานด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งให้ความร่วมมือในการประสานงานหรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ในการบริหารองค์การต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมี “ภาวะผู้นำ” เพื่อให้การบริหารองค์การบรรลุเป้าหมายได้ดังนี้

กาญจนา ศิลา (2556, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน ต่อองค์กร และต่อสิ่งแวดล้อม ที่สามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวขององค์กร เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจ รวมตัวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

กุลชลี จงเจริญ (2558, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารเพื่อความสำเร็จ หากผู้บริหารได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การที่รับผิดชอบไปสู่ความสำเร็จและความเป็นเลิศ

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญของที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ หรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้

พัฒนวงศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ เพราะเป็นปัจจัยหรือส่วนประกอบที่สำคัญในการบริหารองค์การ สามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในองค์การ เพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าสำเร็จตามเป้าเหมาย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม

ทฤษฎี 2 ขั้วระหว่างโลกียธรรมกับโลกุตตรธรรม

คึกฤทธิ์ ปราโมช (2544, หน้า 25-46) ได้กล่าวว่าปราชญ์คนสำคัญของสังคมไทยเสนอว่าแม้ทุกคนจะเห็นว่าคุณธรรม จริยธรรมเกี่ยวกับสิ่งที่ดีที่ควรประพฤติ แต่ไม่ได้หมายถึงว่าต้องทำทุกอย่างที่ทุกคนเห็นว่าดีงาม ในการสนับสนุนให้เกิดคุณธรรมจริยธรรม ควรจะคำนึงว่าสิ่งที่ควรประพฤตินั้น ควรประพฤติในกรณีใด ในสถานการณ์ใด ในโอกาสหรือเวลาใด เช่น เมื่อคำนึงถึงคุณธรรมจริยธรรมในปัจจุบันนี้ เราจะต้องรู้สภาพของบ้านเมืองว่า ประเทศไทยกำลังอยู่ในระหว่างการพัฒนา หลักความดีทั้งปวงที่จะสอน จึงต้องสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ส่งเสริมให้เป็นสมาชิกของสังคม ที่กำลังพัฒนาไม่ขัดต่อการพัฒนา และส่งเสริมให้การพัฒนานั้นเป็นไปด้วยดียิ่งขึ้น คุณธรรมจริยธรรมหลักที่คนไทยทั่วไปยึดถือนั้นมาจากพระพุทธศาสนา และควรเข้าใจก่อนด้วยว่าหลักธรรมทางพระพุทธศาสนานั้นมี 2 ระดับ คือ ระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตตรธรรม หลักธรรม 2 ระดับนี้ตั้งอยู่บนความจริงคนละอย่าง กล่าวคือ โลกียธรรมตั้งอยู่บน ความจริง ที่เรียกว่า สมมติสัจ ส่วนโลกุตรธรรมนั้นตั้งอยู่บนความจริงที่เรียกว่าอริยสัจ เมื่อตั้งอยู่บนความจริงคนละอย่างก็จำต้องปฏิบัติแตกต่างกัน กล่าวคือ ศีลธรรมของโลกียธรรมนั้น มีหลักการแห่งกรรมและวิบาก ซึ่งต้องเป็นอย่างเดียวกัน คือ กรรมดีย่อมเกิดผลดี กรรมชั่ว ย่อมเกิดผลชั่ว แต่เรื่องของกรรมและวิบาก ซึ่งเป็นหลักของโลกียธรรมนั้นมีอยู่ว่า กรรมดี ย่อมเกิดผลดี กรรมชั่วย่อมเกิดผลชั่ว วัตถุประสงค์แห่งศีลธรรมของโลกียธรรมนั้นก็คือ วิบากอันเป็นกุศล ได้แก่ ผลดีแห่งกรรมดีอันจะทำให้ผู้ปฏิบัติได้รับความสุขความเจริญในชีวิต และทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้ด้วยความสงบสุขนี่เป็นวัตถุประสงค์แห่งพระพุทธศาสนาส่วนหนึ่ง ที่เรียกว่า โลกียธรรม และที่ตั้งอยู่บนความจริงที่เรียกว่า สมมติสัจ ฉะนั้นในชั้นแรก จะต้องมีการยอมรับสมมติสัจกันก่อน สมมตินี้เป็นหลักการและเป็นความจริงที่โลกียธรรมตั้งอยู่เป็นรากฐานของโลกียธรรมคือกฎเกณฑ์ที่แต่ละสังคมกำหนด ไว้ว่าอะไรดีอะไรชั่วเช่น หลักศีล 5 หรือข้อที่ควรประพฤติปฏิบัติที่คนยอมรับกันทั่วไปส่วนโลกุตรธรรมนั้นตั้งอยู่บนความจริงที่เรียกว่าอริยสัจ มีความดีสูงสุดอยู่อย่างเดียว คือ นิพพาน หรือความดับกิเลสโดยสิ้นเชิง และวัตถุประสงค์อย่างเดียวซึ่งแตกต่างกับวัตถุประสงค์ ของโลกียธรรม คือ ความพ้นทุกข์ด้วยความสูญสิ้นไปแห่งกิเลสตัณหาไม่ต้องเวียนว่ายตายเกิดในสังสารวัฏอีกต่อไป

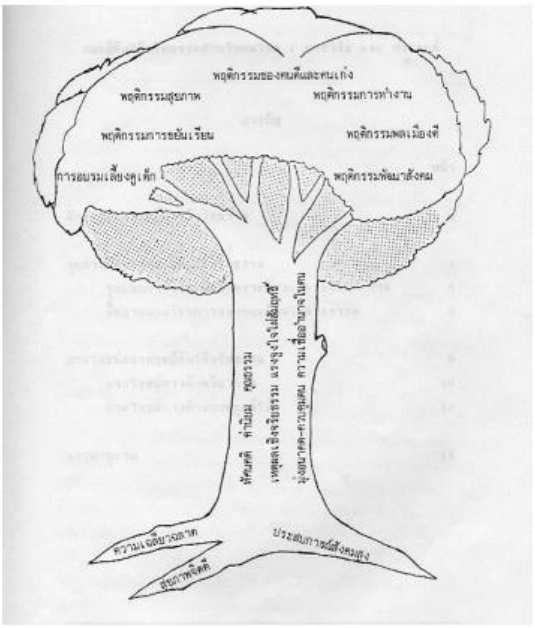
ความดีในระดับนี้ควรเป็นเรื่องของผู้ที่ต้องการปลีกตัวจากสังคมต้องการแก้ปัญหาทุกข์ในชีวิต ต้องการจะหลุดพ้นจากกิเลสตัณหา เช่น พระหรือนักบวช กล่าวโดยย่อแล้ว โลกียธรรมกับโลกุตรธรรมต่างกันอย่างนี้ เราดูอย่างนี้ก็จะเห็นได้ชัดว่า โลกียธรรมนั้นน่าเป็นจริยธรรมที่เราควรจะเพ่งเล็งในการสั่งสอนนักเรียนหรือประชาชนทั่วไป ในขณะที่บ้านเมืองอยู่ในระหว่างการพัฒนา ส่วนโลกุตรธรรมนั้นไม่มีใครปฏิเสธได้ว่าเป็นของไม่จริง แต่เมื่อเป็นคนละอย่างคนละส่วนกันแล้ว ก็น่าจะยกเอาไส้เสียอีกทางหนึ่ง ถ้าจะสั่งสอน ก็น่าจะสั่งสอนเฉพาะกับผู้ที่มีปัญหาในชีวิต หรือผู้ที่ต้องการจะแก้ปัญหาด้วยความดับสูญทั้งหลาย ซึ่งพระพุทธองค์ก็ได้ทรงสั่งสอนไว้

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

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

1. สาเหตุภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความไม่เห็นแก่ตัวความเชื่อในหลักการทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว การเคารพกฎหมาย ระเบียบและกติกาของสังคม

2. สาเหตุภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ คนรอบข้างกฎระเบียบ ศาสนา สังคม วัฒนธรรม และสถานการณ์ในขณะที่บุคคลประสบอยู่ดวงเดือนได้เสนอทฤษฎีที่อธิบายความเกี่ยวข้องระหว่างลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมของบุคคลโดยทฤษฎีนี้เรียกว่า “ต้นไม้จริยธรรม” ทฤษฎีดังกล่าวได้เสนอจิตลักษณะ 8 ประการที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดี เก่ง และมีสุขของคนไทย โดยถูกนำเสนออยู่ในรูปของต้นไม้ดังภาพประกอบข้างล่างนี้



ภาพ 1 ส่วนประกอบของต้นไม้จริยธรรม ของอาจารย์ดวงเดือน พันธุมาวิน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) ได้กล่าวว่า ต้นไม้จริยธรรมนี้ประกอบไปด้วย 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ ส่วนที่เป็นราก ส่วนที่เป็นลำต้น และส่วนที่เป็นดอกและผลของผลไม้ โดยมีรายละเอียดแต่ละส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 คือ ราก ประกอบด้วยรากหลัก 3 ราก ซึ่งแทนจิตลักษณะพื้นฐานสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. สุขภาพจิต หมายถึง ความวิตกกังวล ตื่นเต้น ไม่สบายใจของบุคคลอย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์

2. ความเฉลียวฉลาด หรือสติปัญญา หมายถึง การรู้การคิดในขั้นรูปธรรมหลายด้านและการคิดในขั้นนามธรรม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางการรู้การคิดของ Piaget (1966)

3. ประสบการณ์ทางสังคม หมายถึง การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ และสามารถคาดหรือทำนายความรู้สึกของบุคคลอื่น จิตลักษณะทั้ง 3 ประการนี้จะเป็นจิตลักษณะพื้นฐานของจิตลักษณะ 5 ตัว บนลำต้นและเป็นจิตลักษณะพื้นฐานของพฤติกรรมของบุคคลในส่วนที่เป็นดอกและผลด้วยดังนั้นบุคคลจะต้องมีจิตลักษณะทั้ง 3 ประการนี้ ในปริมาณสูงเหมะสมตามวัย จึงจะทำให้จิตลักษณะอีก 5 ตัว บนลำต้นพัฒนาได้อย่างดี และมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากด้วย

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

1. ทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรม ทัศนคติ หมายถึงการเห็นประโยชน์และโทษของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจ ไม่พอใจต่อสิ่งนั้น และความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น ซึ่งสอดคล้องกับทัศนคติในทฤษฎีของ Ajzen and Fishbein (1980) ส่วนคุณธรรม หมายถึง สิ่งที่ส่วนรวมเห็นว่าดีงาม ส่วนใหญ่แล้วมักเกี่ยวข้องกับหลักทางศาสนา เช่น ความกตัญญู ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ เป็นต้น และค่านิยม หมายถึง สิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าสำคัญ เช่น ค่านิยมที่จะศึกษาต่อในระดับสูง ค่านิยม ในการใช้สินค้าไทย ค่านิยมในด้านการรักษา สุขภาพ เป็นต้น

2. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เจตนาของการกระทำที่ทำเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว หรือพวกพ้อง ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางเหตุผลเชิงจริยธรรมของ Kohlberg

3. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกลว่าสิ่งที่กระทำลงไปในปัจจุบัน จะส่งผลอย่างไร ในปริมาณเท่าใด ต่อใคร ตลอดจนความสามารถในการอดได้ สามารถอดเปรี้ยวไว้กินหวานได้

4. ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อว่าผลที่ตนกำลังได้รับอยู่เกิดจากการกระทำของตนเอง มิใช่เกิดจากโชคเคราะห์ความบังเอิญ หรือการควบคุมของคนอื่น เป็นความรู้สึก ในการทำนายได้ ควบคุมได้ของบุคคล ซึ่งมีพื้นฐานมากจากทฤษฎี Locus of Control ของ Rotter (1966)

5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมานะพยายามฝ่าฟันอุปสรรคในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1963) จิตลักษณะทั้ง 5 ประการนี้ เป็นสาเหตุของพฤติกรรมที่น่าปรารถนาที่เปรียบเสมือนดอกและผลบนต้นไม้ จึงควรใช้จิตลักษณะทั้ง 5 ประการ บนลำต้นร่วมกับจิตลักษณะพื้นฐานที่ราก 3 ประการ ในการอธิบาย ทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมของบุคคล

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

1. พฤติกรรมของคนดี ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่ 1) พฤติกรรมไม่เบียดเบียนตนเอง เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่เป็นการทำร้ายหรือทำลายตนเอง เช่น พฤติกรรมการดูแลสุขภาพของตนเอง พฤติกรรมการบริโภคสิ่งที่มีประโยชน์ ไม่ดื่มเหล้า ไม่สูบบุหรี่ ไม่ติดยาเสพติด พฤติกรรมไม่เล่นการพนัน เป็นต้น และ 2) พฤติกรรมไม่เบียดเบียน

ผู้อื่นเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ทำร้าย ทำลายหรือทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน เช่น พฤติกรรมสุภาพบุรุษ ไม่ก้าวร้าว พฤติกรรมการขับขี่อย่างมีมารยาท พฤติกรรมซื่อสัตย์ เป็นต้น

2. พฤติกรรมของคนดีและเก่ง ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่ 1) พฤติกรรมรับผิดชอบ เช่น พฤติกรรมการเรียนการทำงาน พฤติกรรมอบรมเลี้ยงดูเด็ก พฤติกรรมการปกครองของหัวหน้า พฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ และพฤติกรรมเคารพ กฎหมายเป็นต้น และ 2) พฤติกรรมพัฒนา เช่น พฤติกรรมพัฒนาตนเอง เช่น พฤติกรรมใฝ่รู้พฤติกรรมรักการอ่าน เป็นต้น พฤติกรรมพัฒนาผู้อื่น เช่น พฤติกรรมการสนับสนุนให้ผู้อื่นปลอดภัย ในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นกัลยาณมิตร พฤติกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนป้องกันโรคเอดส์ เป็นต้น และพฤติกรรมพัฒนาสังคม เช่น พฤติกรรมอาสา เป็นต้น

ความหมายของจริยธรรม

ประยูร พรหมพันธุ์ (2550, หน้า 78) ได้กล่าวว่า จริยธรรม เป็นเรื่องของการประพฤติปฏิบัติของมนุษย์ในทางกายที่มีการแสดงออกที่สามารถมองเห็น และสามารถสื่อความหมายได้ชัดเจน ว่า การประพฤติปฏิบัติที่แสดงออกที่เรียกว่า “พฤติกรรม” นั้นส่อไปทางดีหรือทางเสียหาย ทางไม่ดีถ้าเป็นไปในทางดีสอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมและหลักความเชื่อของคนในสังคมก็ถือว่า เป็นพฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ยอมรับได้ แต่ถ้าเป็นไปในทางตรงกันข้ามก็อาจถือวฎเป็นความประพฤติที่ไม่ถูกต้อง สังคมรับไม่ได้จะต้องมีการปรับปรุงแกไข้ ซึ่งจริยธรรมก็คือการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับหลักศีลธรรมที่มีอยู่ในหลักคำสอนทางศาสนานั่นเอง

พิชัย ลีพิพัฒน์ไพบูลย์ (2550, หน้า 72) ได้กล่าวว่า ความหมายของจริยธรรม หมายถึงการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ภายใต้บริบทของความมีศีลธรรม

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 303) ได้กล่าวว่า ความหมายของคำ ว่าจริยธรรม หมายถึ งธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ,ศีลธรรม,กฎศีลธรรม

ชัยนนท์ นิลพัฒน์ (2555) ได้กล่าวว่า จริยธรรม คือ หลักการที่มนุษย์ในสังคมยอมรับว่าดีงามและเห็นควรยึดถือปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขในสังคมนั่นเอง และเมื่อนำไปใช้กับการประกอบอาชีพ หรือการทำงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่สุด หรือการประกอบอาชีพเพราะในการทำงานมนุษย์ย่อมต้องมีสังคม ซึ่งประกอบด้วยคนหลายคน มีความเชื่อและความคิดเห็นที่ต่างกัน จึงมีความจำเป็นต้องมีสังคมซึ่งประกอบด้วยคนหลายคน มีความเชื่อและความคิดเห็นที่ต่างกัน จึงมีความจำเป็นต้องมีการวางกรอบให้มนุษย์ประพฤติ ไปในทิศทางเดียวกันเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสงบสุข และบรรลุเป้าหมายในงานนั้น ๆ

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 26) ได้กล่าวว่าจริยธรรม หมายถึง สิ่งที่มีอยู่แล้วในตัวมนุษย์ โดยธรรมชาติ ซึ่งจะต้องพัฒนาขึ้น โดยอาศัยกฎเกณฑ์ความประพฤติที่มนุษย์ควรประพฤติที่ได้จากหลักการทำงานศีลธรรม หลักปรัชญา วัฒนธรรม กฎหมาย หรือจารีตประเพณี เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคม

สุนทร คล้ายอ่ำ (2563, หน้า 21) ได้กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนในลักษณะที่ดีงาม โดยการแสดงออกทางกายวาจา ใจ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขในสังคมปราศจากความขัดแย้ง

กล่าวโดยสรุปความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ดีงาม ทั้งทางกาย วาจา ใจ การยึดหลักการทำงานศีลธรรม หลักปรัชญา วัฒนธรรม กฎหมาย หรือจารีตประเพณี เพื่อการอยู่รวมอย่างมีความสุข โดยอาศัยแนวปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 43) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก เพื่อให้เกิดการยอมรับศรัทธา คำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้ใจ 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดีและ 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 42) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้านความประพฤติ และการสื่อสารอันจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดความศรัทธาจากผู้อื่น โดยมีพฤติกรรม ได้แก่ 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดี 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม

คำพร กองเตย (2560, หน้า 31) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกด้วยความประพฤติ การกระทำและการสื่อสารที่ดีงาม เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดการยอมรับและศรัทธาโดยคำนึงถึงผลสำเร็จ ในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ นำวิธีใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลอง และได้รับการพัฒนามาเป็นลำดับแล้ว เริ่มจากคิดค้นพัฒนามีการทดลองปฏิบัติก่อน และถ้าจะนำไปปฏิบัติจริงมีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึง

ความยุติธรรม 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 5) การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 37) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตแสดงออกถึงความไว้วางใจความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ รวมถึงการแสดงออกถึงการตัดสินใจต่อปัญหาหรือการดำเนินงานด้วยความมีสติ จากจิตสำนึกของการมีคุณธรรมจริยธรรม

Brown and Trevino (2006, pp. 596–616 อ้างอิงใน วิภาวดี อินทร์ด้วง, 2561, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) จะต้องประกอบด้วยความซื่อตรง (Integrity) และความไว้วางใจ (Trust) นอกจากนี้แล้วจะต้องเป็นผู้ที่ตัดสินปัญหาโดยใช้ความยุติธรรม (Fairness) และเสมอภาค (Equal) ใส่ใจต่อผู้อื่น (Caring) และมีความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) และเป็นผู้ที่มีจริยธรรมทั้งเรื่องส่วนตัว และในการทำงานมักจะสื่อสารกับผู้ตามในเรื่องจริยธรรม สร้างมาตรฐานของจริยธรรมที่ชัดเจนและ มีการให้รางวัลหรือการลงโทษเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้เกิดผล คือ ประสิทธิผลของผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงาน และการอุทิศตนเพื่องานของผู้ตามและพวกเขาจะมีความเต็มใจที่จะรายงานถึงปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้บริหารทราบ

Brown (2007, pp. 149–152 อ้างอิงใน วิภาวดี อินทร์ด้วง, 2561, หน้า 30) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า คนที่มีคุณธรรมนั้นจะต้อง มีความซื่อสัตย์ความไว้วางใจและความยุติธรรมใช้การปฏิบัติที่มีกฎเกณฑ์ มีการกำหนดกรอบความประพฤติปฏิบัติที่ควรจะเป็นในที่ทำงาน ว่าควรปฏิบัติอย่างไรจึงจะถูกต้องเหมาะสม และมองว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรม ซึ่งผู้จัดการเชิงคุณธรรมจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีจริยธรรมและไร้จริยธรรม จะสร้างจริยธรรมที่เด่นชัดด้วยการสื่อสารถึงมาตรฐานเชิงจริยธรรม 18 พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างเชิงจริยธรรมและมีการให้รางวัล มีการลงโทษ และมีการเสริมสร้างหรือพัฒนาวินัยด้วย เพื่อให้ผู้ตามประพฤติอยู่ในกฎเกณฑ์ของคุณธรรม

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 30) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความประพฤติและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมดังกล่าวเหล่านั้นเพื่อประโยชน์ขององค์การหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย

จากความหมายที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้วยความเหมาะสม ในด้านความประพฤติและการสื่อสารอันจะนำไปสู่การยอมรับ และเกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ พร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

Brown (2007) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือเป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรมซึ่งผู้จัดการเชิงคุณธรรมจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีจริยธรรมและไร้จริยธรรม โดยพฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรมและคุณลักษณะในตัวผู้นำนั้นจะต้องแสดงออกถึง 1) ความน่าไว้วางใจ 2) มีความยุติธรรม 3) มีความน่าเคารพ 4) ยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ 5) การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงาน 6) ความเป็นพลเมืองดี

Josephson (2009, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า หมายถึง แนวทางปฏิบัติที่มีคุณค่า และเป็นมาตรฐานของการประพฤติทางจริยธรรมซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่เป็นประโยชน์ประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) ความคู่ควรแก่การไว้วางใจ (Trustworthiness) 2) ความเคารพ (Respect) 3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 4) ความยุติธรรม (Fairness) 5) การห่วงใยผู้อื่น (Caring) 6) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

Ponnu and Tennakoon (2009, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กับผลการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีผลดีต่อความรับผิดชอบของพนักงานที่มีต่อองค์กรและความเชื่อถือในตัวผู้นำงานวิจัยสนับสนุนแนวคิดตามทฤษฎีที่ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ ในแง่บวกกับความรับผิดชอบต่อองค์กรของพนักงานและยังสนับสนุนทฤษฎีที่ว่า พฤติกรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสัมพันธ์ในแง่บวกกับความเชื่อถือของพนักงานที่มีต่อผู้นำ นั้นแสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของลูกจ้างและมีในตัวผู้นำดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะต้อง 1) สร้างความน่าไว้วางใจ 2) มีความรับผิดชอบ และ 3) ใช้หลักความน่าเคารพนับถือ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญ และจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้น

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, หน้า 104) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าเป็นคุณสมบัติที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติสม่ำเสมออย่างซื่อตรง มุ่งมั่นให้เกิดผลดีต่อส่วนรวม เริ่มจากการมีค่านิยมหลัก (Core values) มีเสียงเรียกร้องภายในพัฒนาวิสัยทัศน์และประพฤติปฏิบัติตามทัศนคติและความเชื่อของตนในกระบวนการนี้ ผู้นำเชิงจริยธรรมสร้างพื้นที่ เพื่อการรับฟังและ

ให้คุณค่าต่อความคิดเห็นและความรู้ของผู้อื่น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งเสริมกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม

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

จากนักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้นว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมพฤติกรรมที่แสดงออกด้วยพฤติกรรมการกระทำและการสื่อสารที่ดีงาม ศีลธรรม แสดงออกถึงการยอมรับและศรัทธาอันส่งผลต่อการปฏิบัติงาน หรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับจากนักการศึกษาต่าง ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	Brown (2006)	Josephson (2009, Online)	หนูโกร มาเชด (2559)	หงษา วงค์จำปา (2560)	กรรณิการ์ ปุญญีเรือง, ณัฐพงษ์ ทองอยู่ (2560)	แสง ธารหงษ์ ทองงอก (2560)	เมารัตน์ รอดเพ็ชน (2560)	เพ็ญศิริ สมเรือน (2560)	ดำพร กองเตย (2560)	ชนิษฐ์ณิชา ทองสุข (2560)	สุภัค จันทะสิน (2560)	วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561)	วิเศษ บุญสนอง, นัฐกร หอมสิน และสมศิต สร้อยน้ำ (2563)	ความถี่
1. ความซื่อสัตย์	√	√		√				√	√		√			6
2. ความยุติธร รม	√	√		√				√	√	√		√		7
3. ความไว้วางใจ	√	√	√	√				√	√	√	√	√		9
4. ความรับผิดชอบ		√							√	√	√	√	√	6
5. ความน่าเคารพ			√						√		√	√	√	5
6. ความเห็นอกเห็นใจ	√													1
7. เป็นแบบอย่างที่ดี					√	√								2

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	Brown (2006)	Josephson (2009, Online)	หนึ่งใจ มาเชค (2559)	หงษา วงค์จำปา (2560)	กรกฤตธรรม ปุญเรือง, เทพัณณ์ สมุทรกรณ์ และ ธารณ์ ทองงอก (2560)	เนาวรัตน์ รอดเพียน (2560)	เพ็ญศิริ สมเรือน (2560)	ค้ำพร กองเตย (2560)	ขนิษฐ์ณิชา ทองสุข (2560)	สุทัต จันทะสิมธุ์ (2560)	วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561)	วิเศษ บุญสนอง, นวัตกร หอมสิน และสมคิด สร้อยน้ำ (2563)	ความถี่
8. การมีส่วนร่วม					√								1
9. การเอาใจใส่					√	√	√						3
10. ความน่าเชื่อถือ					√	√							2
11. การให้บริการ						√							1
12. การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม						√							1
13. ความเป็นผู้นำคุณธรรม		√											1
14. ความเป็นพลเมืองดี			√								√		3
15. ความเชื่อใจ												√	1
16. ความโปร่งใส												√	1
17. ความผูกพันต่อองค์กร									√				1
รวม	4	5	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	

จากตาราง 1 สรุปได้ว่าการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักการศึกษา จำนวน 12 ท่าน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบโดยใช้ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป สรุปได้จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) ความไว้วางใจ 4) ความรับผิดชอบและ 5) ความน่าเคารพ เพื่อนำไปศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ดังนั้น องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จากผลการสังเคราะห์ตัวแปรทั้ง 5 ด้าน ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ด้านความยุติธรรม

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความไว้วางใจ ไว้ดังนี้

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

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 55) ได้กล่าวว่าความหมายคำว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถของการตัดสินใจปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน เป็นผู้มีเหตุมีผลตลอดจนไม่เอารัดเอาเปรียบให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

ขนิษฐ์ณิชา ทองสุข (2560, หน้า 10) ได้กล่าวว่าความหมายคำว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกระทำที่เคารพสิทธิของคนอื่นและการไม่ยอมทำความชั่วต่อผู้อื่น

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

หงษา วงค์จำปา (2560, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ความหมายคำว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจน กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 35) ได้กล่าวว่าความหมายคำว่า ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลาง เปิดเผย และไม่ลำเอียงมีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจข้อมูลที่ได้ต้องมีความถูกต้อง มีความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียงโดยการตัดสินสิ่งต่าง ๆ ต้องมีเหตุผล ไม่เอาอคติ หรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินด้วย และที่สำคัญจะต้องไม่คำนึงถึงพรรคพวกของตนเอง และต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายกระบวนการที่ไม่ลำเอียง และต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด โดยไม่ปล่อยปะละเลยให้สิ่งที่ผิดพลาดเอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเองจาก

การศึกษาความหมายของด้านความยุติธรรม สรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลาง เปิดเผย และไม่ลำเอียงมีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจข้อมูลที่ได้ต้องมีความถูกต้อง มีความเป็นกลาง มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ยอมรับในความถูกต้อง กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ รวมทั้งต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด โดยไม่ปล่อยปะละเลยให้สิ่งที่ผิดพลาดเอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง

2. ด้านความไว้วางใจ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความไว้วางใจ ไว้ดังนี้

พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล (2554, หน้า 66) ได้กล่าวว่าความหมาย ความไว้วางใจ ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกิดจากความรู้สึก ความเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ว่าเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถพยากรณ์ได้มีความเมตตาต่อผู้อื่นและมีความสามารถในการพึ่งพาอาศัยได้ที่แสดงออกถึงความคาดหวังในคำพูดและการกระทำ รวมถึงการตัดสินใจ ในผู้อื่นที่มีผลกระทบกับตนเอ

สุธาสินี แม้นญาติ (2554, หน้า 81) ได้กล่าวว่าความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่า ผู้นำนั้นมีความมั่นคง เหมาะกับการเป็นผู้นำและมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง ประกอบด้วย 1) มีความซื่อตรง มีความมั่นคงและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2) มีทักษะทั้งในการทำงานและมีมนุษย์สัมพันธ์ ได้แก่ มีความสามารถ มีความชำนาญ มีประสบการณ์ และคุณสมบัติที่เหมาะสมเพียงพอใน การทำงานและมนุษย์สัมพันธ์ 3) มีความสามารถในการพยากรณ์ และมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาได้ดี สอดคล้องและเหมาะสม 4) มีความผูกพันและมีความเต็มใจ ที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งกายและใจ 5) ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

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

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

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

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

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 8–9) ได้ให้ความหมายคำว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึ่งพาอาศัยกัน มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน ผู้ประพฤติปฏิบัติคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ รักษาสัญญา และมีความจงรักภักดีปกป้องต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

Berghofer and Schwartz (2008, pp. 166–168, Online) กล่าวถึง ลักษณะที่เป็นพื้นฐานของผู้นำเชิงจริยธรรม ในด้านความไว้วางใจ ประกอบด้วยพฤติกรรมการแสดงออก ดังต่อไปนี้ 1) เป็นคนซื่อสัตย์ ได้แก่ เป็นผู้เปิดเผยข้อมูลด้วยความเป็นจริง การปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นผู้น่าเชื่อถือน่าไว้วางใจ 2) เป็นคนมีความซื่อตรง ได้แก่ เป็นผู้ยอมรับข้อผิดพลาดด้วยความเต็มใจ แก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดให้ใส่สะอาดด้วยความรับผิดชอบ 3) การเป็นคนที่รักษาสัญญา ได้แก่ เป็นผู้รักษาคำมั่นสัญญา และความรับผิดชอบและทำในสิ่งที่คนอื่นคาดหวังเป็นผู้มีความจงรักภักดีอย่างแน่แท้ โดยไม่เสนอ สิ่งของตอบแทน และเป็นผู้ให้อภัยด้วยความบริสุทธิ์ใจ อีกทั้งยังมีบุคลิกลักษณะที่แสดงออกถึงความจริงใจ มั่นคงทางอารมณ์ สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ดี

จากการศึกษาความหมายของด้านความไว้วางใจ สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึ่งพาอาศัยกัน มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใสจริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลต่างๆ

3. ด้านความน่าเคารพ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความน่าเคารพไว้ดังนี้

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

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

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 41) ได้กล่าวว่า ด้านความน่าเคารพ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ และมีความเกรงใจ มีความเห็นอก เห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม และยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคมขั้นพื้นฐานที่การรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่นและคำนึงถึงผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิต่าง ๆ การตัดสินใจ และจะไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลที่พึงจะต้องรู้หรือต้องทำของเขา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียงยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น โดยไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่ดูบุคลิกและการแสดงออกที่ปรากฏจากภายนอกเท่านั้น

จากการศึกษาความหมายของด้านความน่าเคารพ สรุปได้ว่า ความน่าเคารพ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้มีความอ่อนโยนใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตากรุณา การยอมรับในความแตกต่างของ

บุคคลโดยปราศจากความลำเอียงยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น

4. ด้านความรับผิดชอบ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความรับผิดชอบไว้ดังนี้

Josephson (2009 อ้างอิงใน คำพร กองเตย, 2560, หน้า 53) กล่าวถึง ความรับผิดชอบหมายถึง การรับผิดชอบในการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดและรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิต การปฏิบัติตามเกณฑ์หรือหลักการทางจริยธรรมในการดำเนินชีวิตนั้นมีความหมายและเป้าหมาย คนที่มีจริยธรรมในเรื่องความรับผิดชอบ จะสามารถอธิบายได้ว่า 1) สิ่งที่รับผิดชอบได้หรือมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้นั่นเอง 2) มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และ 3) มีการหักห้ามหรือควบคุมใจตนเอง

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

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

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

สุเทพ ปาลสาร (2555) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความรับผิดชอบประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศและการควบคุมตนเอง

ขนิษฐ์ณิชา ทองสุข (2560, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นว่าได้ยอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญ จะเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงานหรือ

สถานศึกษาและยิ่งกว่านั้นจะไม่ยกความผิดให้คนหรือ กลุ่มงานอื่น จะยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 43) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีลักษณะประกอบไปด้วย การเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงาน ดังความรับผิดชอบแต่ละด้าน ได้แก่ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

จากการศึกษาความหมายของด้านความรับผิดชอบ สรุปได้ว่า การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะประกอบไปด้วยการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียรและความละเอียดรอบคอบปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

5. ด้านความซื่อสัตย์

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความซื่อสัตย์ไว้ดังนี้

Josephson (2009 อ้างอิงใน คำพร กองเตย, 2560, หน้า 60) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสารและความประพฤติ 1) การเปิดเผยความจริงการเปิดเผยความจริง คือ การนำเสนอข้อเท็จจริงที่ดีที่สุดที่มี 2) ความจริงใจความจริงใจ คือ ความไม่เสแสร้งการอยู่โดยปราศจากการคดโกงหรือการตีสองหน้า 3) ความตรงไปตรงมาความซื่อสัตย์อาจแสดงออกอย่างตรงไปตรงมาอย่างเปิดเผย และไม่อ้อมค้อม และความจริงใจที่จะให้ข้อมูลกับบุคคลอื่นที่จำเป็นต้องเรียนรู้ 4) ความซื่อสัตย์ในความประพฤติ คือ การปฏิบัติตามกฎกฎหมาย ระเบียบ ปราศจากการขโมย การคดโกง การต้มตุ๋น การกลบเกลื่อนคำพูดและการใช้กลอุบาย อื่น ๆ

ไกรศร รักสวน (2559, หน้า 57) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึงการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเอง และผู้อื่นต่อหน้าที่การงานต่อคำมั่นสัญญาแบบแผนระเบียบกฎเกณฑ์ และความถูกต้องดีงามทั้งหลาย พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อสายตาของผู้อื่นและบุคคลรอบข้างมีสัจจะพูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล พูดคำไหนเป็นคำนั้น เป็นที่เคารพรักนับถือว่าเป็นคนมีเกียรติ ความซื่อสัตย์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและเป็นที่ต้องการในทุกองค์การ ความซื่อสัตย์

นอกจากจะหมายถึง การรักษาความลับ ผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ ความซื่อสัตย์ยังหมายรวมไปถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง

ขนิษฐ์ณิชา ทองสุข (2560, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริงประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา

จากการศึกษาความหมายของด้านความซื่อสัตย์ สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม และประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานต่อคำมั่นสัญญา ระเบียบกฎเกณฑ์ และความถูกต้องดีงาม มีความจริงใจ ไม่เสแสร้ง รวมถึงการรักษาความลับ ผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ ความซื่อสัตย์ยังหมายรวมไปถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง

บริบทของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ความหมายของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2523, สื่อออนไลน์) มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมสามัญศึกษากำหนดให้มีกองการศึกษาพิเศษรับผิดชอบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและผู้ดอยโอกาส จึงแบ่งออกเป็นฝ่ายส่งเสริมการศึกษาพิเศษ และฝ่ายส่งเสริมการศึกษาสงเคราะห์ พ.ศ. 2541 ได้ออกพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมสามัญศึกษาเป็นกองการศึกษาเพื่อคนพิการและกองการศึกษาสงเคราะห์เพื่อให้มีการจัดการศึกษา ให้แก่คนพิการและผู้ด้อยโอกาสอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น พ.ศ. 2546 เนื่องจากมีการปฏิรูประบบราชการ ได้มีการปรับโครงสร้างของกระทรวงศึกษาพระราชบัญญัติ ว่าด้วย การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 10 กำหนดให้การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และกำหนดให้ต้องจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกสื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

วิสัยทัศน์ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2564, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า คนพิการและเด็กด้อยโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม ทั่วถึงและมีคุณภาพ ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

พันธกิจ

1. เสริมสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค ด้วยวิธีการและรูปแบบที่หลากหลาย

2. พัฒนาคุณภาพการศึกษาตามหลักสูตร และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3. พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพและศาสตร์เฉพาะทาง

4. พัฒนาระบบสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาให้มีคุณภาพและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

1. คนพิการและเด็กด้อยโอกาส เข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมทั่วถึงด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย

2. คนพิการและเด็กด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต รวมถึงคุณธรรมจริยธรรม และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีทักษะเฉพาะทาง มีประสบการณ์ทางศาสตร์การศึกษาพิเศษ และการศึกษาสงเคราะห์

4. ระบบสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์มีคุณภาพและสอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน

5. ระบบบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

บทบาทและอำนาจหน้าที่ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2564, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า อำนาจหน้าที่ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีดังนี้

1. ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

1.1 จัดทำข้อเสนอนโยบายและแผนการจัดการศึกษาพิเศษเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งประเมินและรายงานผล

1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส จัดระบบสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

1.3 วิจัยและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

1.4 ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

1.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาสำหรับคนพิการ

2.1 ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในสถานศึกษา รวมทั้งประเมินและรายงานผลต่อคณะกรรมการ

2.2 สนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการเรียนร่วมแก่คนพิการในเขตพื้นที่รับผิดชอบอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ

2.3 วิจัย และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการ

2.4 ผลิต วิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษาของคนพิการ

2.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก

2.6 ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการของกองทุน

2.7 ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานทางการศึกษาสามารถผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล ครอบครัวชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

2.9 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสำหรับคนพิการให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษเพื่อเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ที่อยู่ในความดูแลของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มี 172 แห่ง จำแนกได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. โรงเรียนเฉพาะความพิการ 46 โรงเรียน ใน 37 จังหวัด

1.1 ประเภทบกพร่องทางสติปัญญา 19 โรงเรียน ใน 19 จังหวัด (รับนักเรียนแบบอยู่ประจำ)

1.2 ประเภทบกพร่องทางการได้ยิน 21 โรงเรียน ใน 20 จังหวัด (รับนักเรียนแบบอยู่ประจำ)

1.3 ประเภทบกพร่องทางการเห็น 2 โรงเรียน ใน 2 จังหวัด (รับนักเรียนแบบอยู่ประจำ)

1.4 ประเภทบกพร่องทางร่างกายและการเคลื่อนไหว 4 โรงเรียน ใน 4 จังหวัด (รับนักเรียนแบบอยู่ประจำ)

2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพเด็กพิการ มี 77 ศูนย์

2.1 ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 13 ศูนย์ ใน 13 จังหวัด

2.2 ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด 64 ศูนย์ ใน 64 จังหวัด

3. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 51 โรงเรียน ใน 43 จังหวัด

3.1) โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 25 โรงเรียน ใน 22 จังหวัด (รับนักเรียนแบบอยู่ประจำ)

3.2 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 26 โรงเรียน ใน 24 จังหวัด (รับนักเรียนแบบอยู่ประจำ จำนวน 25 โรงเรียน แบบไป–กลับจำนวน 1 โรงเรียน)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขนิษฐ์ณิชา ทองสุข (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นาเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความจงรักภักดี

มี 4 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 2 ความยุติธรรม มี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร มี 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 ความซื่อสัตย์ มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 ความน่าเชื่อถือ มี 6 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 6 การสะท้อนความคิด มี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 7 ความรับผิดชอบ มี 8 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 8 วิสัยทัศน์ มี 7 ตัวบ่งชี้ 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม เฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำพร กองเตย (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความเคารพ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความซื่อสัตย์ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นาเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความไว้วางใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1.1) ความซื่อตรง 1.2) ความจงรักภักดีและ 1.3) การให้เกียรติและเคารพตนเอง 2) ความยุติธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 2.1) การตัดสินอย่างมีกระบวนการ 2.2) การตัดสินด้วยความเป็นกลาง และ 2.3) การตัดสินด้วยความถูกต้อง 3) ความเคารพมี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 3.1) ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี 3.2) ความสุภาพ และ 3.3) การยอมรับผู้อื่น 4) ความรับผิดชอบ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 4.1) ความรับผิดชอบ

ที่ตรวจสอบได้ 4.2) การควบคุมตนเอง และ 4.3) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ 5) ความซื่อสัตย์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 5.1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง 5.2) ความโปร่งใสในการทำงาน 5.3) ความจริงใจกับผู้อื่น และ 5.4) การไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง

ณภัทร์ตะวัน อภัยภักดี (2560, สื่อออนไลน์) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของนักเรียนต่อครูผู้สอนด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมใน โรงเรียนพนมทวนชนูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยได้ดังนี้ ความพึงพอใจของนักเรียนด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีต่อครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักเรียนที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวม พบว่า มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นนั้นไม่แตกต่างกัน และการเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักเรียนที่อยู่ระดับชั้นต่างกัน โดยภาพรวม และทุกด้าน พบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ความน่าเคารพ ความเป็นพลเมืองดี ความยุติธรรมความน่าไว้วางใจ และความรับผิดชอบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู พบว่า ครูที่มีเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษา ควรตระหนักถึงความสำคัญ ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่น่าเคารพ เป็นแบบอย่างที่ดีบริหารงานด้วยความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ และยึดถือประโยชน์ ของส่วนรวมเป็นหลัก

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความเคารพนับถือ การมีส่วนร่วม ธรรมภิบาล และความไว้วางใจ ตามลำดับ 2) ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วย ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความเคารพนับถือ (X4) การมีส่วนร่วม (X2) และความไว้วางใจ (X3) เป็นปัจจัย

ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู (Ytot) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 46.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์การถดถอยคือ $\hat{Y}tot$ = 1.58+0.22 (X4)+ 0.23 (X2)+0.17 (X3)

เกวลิน เมืองชู, จุติพร อัศวโสวรรณ และธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37) โดยด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.42) รองลงมา คือ ด้านความเคารพ ($\overline{X}$ = 4.40) ด้านความไว้วางใจ ($\overline{X}$ = 4.38) ด้านความเอื้ออาทร ($\overline{X}$ = 4.38) และด้านความยุติธรรม ($\overline{X}$ = 4.28) เรียงตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42) โดยด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.53) รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก ($\overline{X}$ = 4.46) และด้านการคงอยู่ ($\overline{X}$ = 4.27) เรียงตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู คือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 61.40

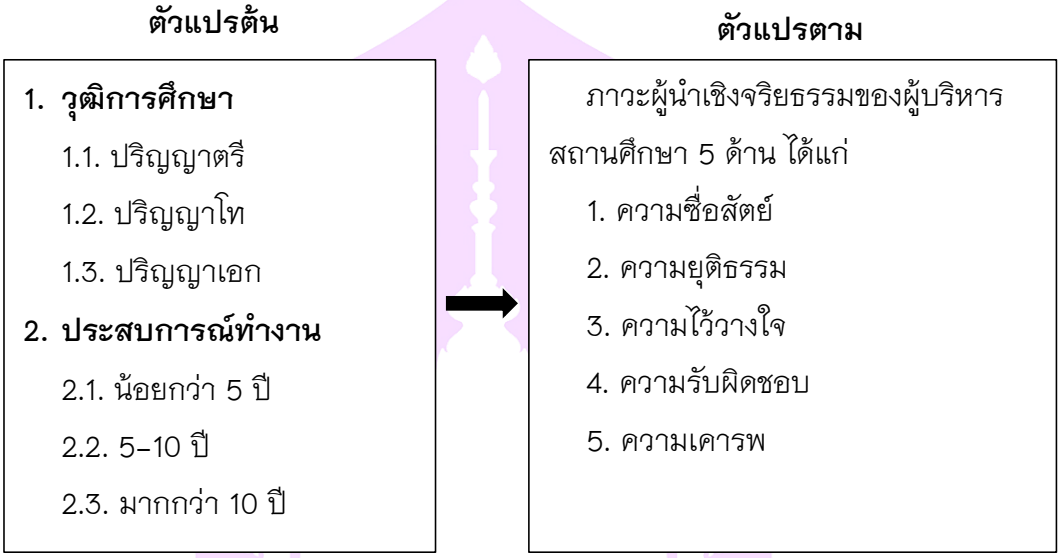
เอกราช เอียดแก้ว, ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ และพระปลัดโฆษิต โฆสิโต (2565) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความจงรักภักดี และด้านความเป็นพลเมืองดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงม าคือ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านซื่อสัตย์สุจริต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านใฝ่เรียนรู้ และด้านอยู่อย่างพอเพียง 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเป็นพลเมืองดี ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ด้านความจงรักภักดี ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความเป็นพลเมืองดี ผู้บริหารควร ประพฤติปฏิบัติตนด้วยความเอาใส่ใจ เต็มใจปฏิบัติงาน

เคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น มีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต และจริงใจ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดดกรุงเทพมหานครตามทศันะของผบู้ริหารและครู ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลองมา ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนด้านนความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทศันะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทศันะของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน สำหรับผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทศันะของผู้บริหาร และครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และการจำแนกตามรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรมที่โรงเรียนเคยได้รับในระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ. 2557–2561) พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สรุปกรอบแนวคิด

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีการสรุปกรอบแนวคิดไว้ดังนี้



ภาพ 2 สรุปกรอบแนวคิด

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษผู้วิจัยได้เรียงลำดับขั้นตอนในการดำเนินวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 7 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมทั้งหมด 417 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 49) เทียบขนาดของประชากรที่ 440 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 205 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกแต่ละโรงเรียน

โรงเรียนเฉพาะความพิการ	จำนวนคน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนกาวิละอนุกูล	62	30
โรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล	72	35
โรงเรียนน่านปัญญานุกูล	74	36
โรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล	68	34
โรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่	51	25
โรงเรียนสอนคนตาบอดภาคเหนือ ในพระบรมราชินูปถัมภ์ จังหวัดเชียงใหม่	42	21
โรงเรียนโสตศึกษาอนุสารสุนทร	48	24
รวม	**417**	**205**

ที่มา: งานข้อมูลสารสนเทศกลุ่มแผนและงบประมาณสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2564, สื่อออนไลน์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตำแหน่ง, วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 33 ข้อ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความซื่อสัตย์ จำนวน 6 ข้อ
2. ด้านความยุติธรรม จำนวน 6 ข้อ
3. ด้านความไว้วางใจ จำนวน 7 ข้อ
4. ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 7 ข้อ
5. ด้านความน่าเคารพ จำนวน 7 ข้อ

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

5 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

2. นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of ItemObjective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ –1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

แล้วนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบ ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถามรวมถึงการใช้ภาษา ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

4.1 ผศ.ดร.น้ำฝน กันมา สาขาวิชาวัดและประเมินผลการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

4.2 นางพุทธพร อินทรนันท์ ศึกษานิเทศชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่

4.3 นางสาววราภรณ์ อารีชินรักษ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index ofItem Objective Congruence) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งถือว่า เป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยพิจารณาอีกครั้งแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. นำเครื่องมือวัดที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try–Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน โรงเรียนนครสวรรค์ปัญญานุกูล จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α–Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.978

7. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องกับความจริงมากที่สุด ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือราชการถึงผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วยการกรอกข้อมูลออนไลน์ผ่าน Google form

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม หากได้ไม่ครบจำนวน ผู้วิจัยทำการติดตามทางโทรศัพท์ด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ตามขั้นตอนการจัดเก็บแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตาราง

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์, ด้านความยุติธรรม, ด้านความไว้วางใจ, ด้านความรับผิดชอบ และด้านความน่าเคารพ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าตามรายละเอียด ดังนี้ บุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์หรือไม่ ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.5 โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

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 โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

สูตร $\alpha = \frac{n}{n-1}\left[1-\frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right]$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

N แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

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

สูตร $P = \frac{f}{n} X\ 100$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่หรือคะแนนที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือคะแนนเต็ม

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

สูตร $\overline{X} = \frac{\sum X}{n}$

เมื่อ X แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

n แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\overline{X}$ แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

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

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน ค่าของข้อมูลแต่ละตัวหรือจุดกึ่งกลางชั้นแต่ละตัว

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบค่าเอฟ (F–test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One–way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

สูตร $F = \frac{MS_B}{MS_w}$

เมื่อ F แทน ค่าแจกแจงของ F (f–distribution)

MS_B แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between group)

MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square with in group)

สูตร $S = \sqrt{(K-1)F_{(a;df_r df_2)}} \sqrt{MS_E\left[\sum_j^k=1 \frac{(c_j)_2}{n_j}\right]}$

เมื่อ s แทน ค่าวิกฤตของ Scheffe

K แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบกัน

a; df_r df_2 แทน เปิดค่า *F* ในตารางแจกแจงค่า *F* ที่ a มีค่า 0.05 และ และ df_r คือ ค่า df_8 ถ้าเป็นการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียวในตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน ส่วน df_2 คือ ค่า df_W หรือค่า df_E ค่าใดค่าหนึ่ง

MS_E แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของตารางความแปรปรวน

C_j แทน ค่าสัมประสิทธิ์ *Contrast* ซึ่งจะมีค่าเป็น 1, –1, 1, –1,...

n_j แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ให้เข้าใจตามที่ประเด็นการศึกษา จึงแบ่งผลการศึกษาเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกด้วยกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean Square)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
p	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
*	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
เพศ		
ชาย	59	28.80
หญิง	146	71.20
รวม	**205**	**100.00**
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	11	5.40
ครูผู้สอน	194	94.60
รวม	**205**	**100.00**
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	150	73.20
ปริญญาโท	53	25.90
ปริญญาเอก	2	1.00
รวม	**205**	**100.00**
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	58	27.80
5–10 ปี	39	19.50
มากกว่า 10 ปี	108	52.70
รวม	**205**	**100.00**

จากตาราง 3 พบว่า ผลการศึกษาสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 205 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มีจำนวนทั้งสิ้น 146 คน คิดเป็นร้อยละ 71.20 และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวนทั้งสิ้น 53 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งครูผู้สอนมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอน มีจำนวนทั้งสิ้น 194 คน คิดเป็นร้อยละ 94.60 และ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 11 คน

คิดเป็นร้อยละ 5.40 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 73.20 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 ปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 5–10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 และน้อยสุด มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม (n = 205)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 205		
	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านความซื่อสัตย์	4.33	0.57	มาก
2. ด้านความยุติธรรม	4.28	0.69	มาก
3. ด้านความไว้วางใจ	4.33	0.68	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.38	0.59	มาก
5. ด้านความน่าเคารพ	4.46	0.63	มาก
ผลรวมทั้งหมด	**4.35**	**0.47**	**มาก**

จากตาราง 4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ($\overline{X}$ = 4.35) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากสูงสุด ได้แก่ ด้านความน่าเคารพ ($\overline{X}$ = 4.46) ระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.38) ระดับมาก ด้านความไว้วางใจ ($\overline{X}$ = 4.33) ระดับมาก ด้านความซื่อสัตย์ ($\overline{X}$ = 4.33) ระดับมาก และน้อยที่สุด ด้านความยุติธรรม ($\overline{X}$ = 4.28) ระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความซื่อสัตย์ (n = 205)

รายการประเมิน ด้านความซื่อสัตย์	n = 205		
	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บริหารแสดงออกถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม	4.27	0.76	มาก
2. ผู้บริหารมีความซื่อตรงในการปฏิบัติงาน	4.37	0.75	มาก
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา	4.37	0.74	มาก
4. ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.35	0.75	มาก
5. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	4.31	0.77	มาก
6. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา	4.31	0.75	มาก
ผลรวมรายด้าน	**4.33**	**0.57**	**มาก**

จากตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความซื่อตรงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\overline{X}$ = 4.35) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารแสดงออกถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความยุติธรรม (n = 205)

รายการประเมิน ด้านความยุติธรรม	n = 205		
	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่เปิดเผยและไม่มีความลำเอียง	4.26	0.83	มาก
2. ผู้บริหารตัดสินใจโดย ไม่มุ่งประโยชน์ในข้อผิดพลาดหรือข้อได้เปรียบนั้นให้ตนเอง	4.20	0.86	มาก
3. ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน	4.26	0.78	มาก
4. ผู้บริหารมีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	4.39	0.74	มาก
5. ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหาทันทีเมื่อพบข้อผิดพลาด	4.34	0.72	มาก
6.ผู้บริหารวางตนเป็นกลางและมีเหตุผลในการตัดสินใจ	4.24	0.79	มาก
ผลรวมรายด้าน	**4.28**	**0.69**	**มาก**

จากตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ผู้บริหารมีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหาทันทีเมื่อพบข้อผิดพลาด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.34) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารตัดสินใจโดยไม่มุ่งประโยชน์ในข้อผิดพลาดหรือข้อได้เปรียบนั้นให้ตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความไว้วางใจ (n = 205)

รายการประเมิน ด้านความไว้วางใจ	n = 205		
	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ	4.35	0.78	มาก
2. ผู้บริหารสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	4.30	0.86	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.27	0.89	มาก
4. ผู้บริหารมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น	4.30	0.81	มาก
5. ผู้บริหารมีวิจารณญาณในการตัดสินใจ	4.30	0.78	มาก
6. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.39	0.75	มาก
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ	4.39	0.75	มาก
ผลรวมรายด้าน	**4.33**	**0.68**	**มาก**

จากตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความรับผิดชอบ (n = 205)

รายการประเมินด้านความรับผิดชอบ	n = 205		
	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและพร้อมตรวจสอบ	4.42	0.72	มาก
2. ผู้บริหารสามารถพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ	4.38	0.73	มาก
3. ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเอง	4.37	0.74	มาก
4. ผู้บริหารมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน	4.46	0.71	มาก
5. ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน	4.34	0.79	มาก
6. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามความสำเร็จ	4.39	0.78	มาก
7. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.29	0.81	มาก
ผลรวมรายด้าน	**4.38**	**0.59**	**มาก**

จากตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38) และเมื่อพิจารณรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46) รองลงมาก ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและพร้อมตรวจสอบ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.29)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความน่าเคารพ (n = 205)

รายการประเมิน ด้านความน่าเคารพ	n = 205		
	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ	4.37	0.73	มาก
2. ผู้บริหารมีสัมมาคาราวะและให้เกียรติผู้อื่น	4.33	0.79	มาก
3. ผู้บริหารมีความอ่อนโยนใจดีต่อผู้อื่น	4.55	0.68	มาก
4. ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ	4.48	0.69	มาก
5. ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น	4.50	0.70	มาก
6. ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างของผู้อื่นโดยไม่ลำเอียง	4.48	0.71	มาก
7. ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่น	4.49	0.69	มาก
ผลรวมรายด้าน	**4.46**	**0.63**	**มาก**

จากตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความน่าเคารพ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46) และเมื่อพิจารณรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความอ่อนโยนใจดีต่อผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.55) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.50) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีสัมมาคาราวะและให้เกียรติผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม (n = 205)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	16.545	13	.169	2.067	.129
	ภายในกลุ่ม	16.883	191	.082		
	รวม	.559	204			
2. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.811	14	.405	7.605*	.003
	ภายในกลุ่ม	10.770	190	.053		
	รวม	11.580	204			
3. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.058	17	.529	12.582*	.004
	ภายในกลุ่ม	8.489	187	.042		
	รวม	9.547	204			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.328	14	.664	11.075*	.002
	ภายในกลุ่ม	12.114	190	.060		
	รวม	13.443	204			
5. ด้านความน่าเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	.559	13	.279	5.322*	.006
	ภายในกลุ่ม	10.606	191	.053		
	รวม	11.165	204			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.588**	**117**	**.294**	**13.082***	**.002**
	ภายในกลุ่ม	**4.537**	**87**	**.022**		
	รวม	**5.125**	**204**			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 10 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็น

แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความน่าเคารพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's)

ตาราง 11 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Schaffer's) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 205) ด้านความยุติธรรม

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี		.07554*	-.03760
ปริญญาโท			-.12218
ปริญญาเอก			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 11 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในด้านความยุติธรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับวุฒิการศึกษาปริญญาโท และผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับวุฒิการศึกษาปริญญาเอก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Schaffer's) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 205) ด้านความไว้วางใจ

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี		.16402*	.22439*
ปริญญาโท			.30445
ปริญญาเอก			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 12 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับวุฒิการศึกษาปริญญาโท และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับวุฒิการศึกษาปริญญาเอก มีความคิดเห็นต่อนำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Schaffer's) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n=205) ด้านความรับผิดชอบ

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี		.21773*	.08163
ปริญญาโท			-.05261
ปริญญาเอก			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 13 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับวุฒิการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Schaffer's) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 205) ด้านความน่าเคารพ

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี		.12446*	.36639*
ปริญญาโท			.40135
ปริญญาเอก			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 14 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความน่าเคารพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับวุฒิการศึกษาปริญญาโท และผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับวุฒิการศึกษาปริญญาเอก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความน่าเคารพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	0.698	14	0.050	0.975	0.480
	ภายในกลุ่ม	9.712	190	0.051		
	รวม	10.410	204			
2. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.490	14	0.035	0.671	0.801
	ภายในกลุ่ม	9.919	190	0.052		
	รวม	10.410	204			

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.763	17	0.045	0.870	0.610
	ภายในกลุ่ม	9.647	187	0.052		
	รวม	10.410	204			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.533	13	0.041	0.793	0.667
	ภายในกลุ่ม	9.877	191	0.052		
	รวม	10.410	204			
5. ด้านความน่าเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	0.417	13	0.032	0.614	0.841
	ภายในกลุ่ม	9.992	191	0.052		
	รวม	10.410	204			
ภาพรวมภาวะผู้นำฯ	ระหว่างกลุ่ม	4.917	117	0.042	0.666	0.980
	ภายในกลุ่ม	5.493	87	0.063		
	รวม	**10.410**	**204**			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05 ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความน่าเคารพ

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยนี้เป็นนการการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2564 จำนวน 7 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมทั้งหมด 417 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 440 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe') และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe')

สรุปผลงานวิจัย

ผลการศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาพรวมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับระดับมากทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความน่าเคารพ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์

ด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรมโดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านความซื่อสัตย์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความซื่อตรงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารแสดงออกถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความยุติธรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหาทันทีเมื่อพบข้อผิดพลาด อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารตัดสินใจโดย ไม่มุ่งประโยชน์ในข้อผิดพลาดหรือข้อได้เปรียบนั้นให้ตนเอง อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความไว้วางใจ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและพร้อมตรวจสอบ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความน่าเคารพรับผิดชอบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมพบว่า

อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความอ่อนโยนใจดีต่อผู้อื่น อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารมีสัมมาคาราวะและให้เกียรติผู้อื่น อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์

2.1 วุฒิการศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความน่าเคารพ ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2.2 ประสบการณ์มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยได้มีประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย อภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความน่าเคารพ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ

ความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้มีความอ่อนโยนใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตากรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวลิน เมืองชู, จุติพร อัศวโสวรรณ และธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ (2564) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความน่าเคารพ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี พบว่า ด้านเคารพนับถือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านเคารพนับถือ อยู่ในระดับมาก

1.2 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะประกอบไปด้วยการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเองปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียรและความละเอียดรอบคอบปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัย ขนิษฐ์ณิชา ทองสุข (2560) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรับผิดชอบ สภาพปัจจุบันโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกราช เอียดแก้ว, ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ และพระปลัดโฆษิต โฆสิโต (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ด้านความรับผิดชอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในด้านมีความสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึ่งพาอาศัยกันมีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จริงใจ มีความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำของความเป็นธรรมและการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความไว้วางใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี พบว่า ด้านความไว้วางใจภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับมาก

1.4 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม และประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่หน้าการงาน ต่อคำมั่นสัญญา ระเบียบกฎเกณฑ์ และความถูกต้องดีงาม มีความจริงใจ ไม่เสแสร้ง รวมถึงการรักษาความลับ ผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ ความซื่อสัตย์ยังหมายรวมไปถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำพร กองเตย (2560) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมาก

1.5 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลางเปิดเผยและไม่ลำเอียง มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจข้อมูลที่ได้ต้องมีความถูกต้อง มีความเป็นกลาง มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ยอมรับในความถูกต้อง กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ รวมทั้งต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด โดยไม่ปล่อยปะละเลยให้สิ่งที่ผิดพลาดเอาเปรียบผู้อื่น หรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเองซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณภัทร์ตะวัน อภัยภักดี (2560, สื่อออนไลน์) ความพึงพอใจของนักเรียนต่อครูผู้สอนด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในโรงเรียนพนมทวนชนูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนต่อครูผู้สอนด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในโรงเรียนพนมทวนชนูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านความยุติธรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกราช เอียดแก้ว, ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ และพระปลัดโฆษิต โฆสิโต (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ด้านความยุติธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ของวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความเคารพ

ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรมทำให้ทราบอีกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทกับที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และแสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของผู้บริหารและครูผู้สอนส่งผลต่อความคิดเห็นที่ต่างกันไปด้วย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหรือทัศนะคติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันซึ่งมีผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัย ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ริหารสถานศึกษา สังกดักรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหาร พบว่า ผู้ริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

2.2 จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกประสบการณ์ทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเปนเพราะวา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้ใตบังคับบัญชาที่แสดงออกด้วยพฤติกรรมการกระทำและการสื่อสารที่ดีงาม มีศีลธรรม แสดงออกถึงการยอมรับและศรัทธาอันส่งผลต่อการปฏิบัติงานหรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่วาจะมีประสบการณในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันก็จะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในนำผลการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านความซื่อสัตย์

1.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา

1.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้

1.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความซื่อตรงในการปฏิบัติงาน

2. ด้านความยุติธรรม

2.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารตัดสินใจโดย ไม่มุ่งประโยชน์ในข้อผิดพลาด หรือข้อได้เปรียบนั้นให้ตนเอง

2.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่เปิดเผย และไม่มีความลำเอียง

2.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

3. ด้านความไว้วางใจ

3.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

3.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น

3.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้

4. ด้านความรับผิดชอบ

4.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

4.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน

4.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามความสำเร็จ

5. ด้านความน่าเคารพ

5.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ

5.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างของผู้อื่นโดยไม่ลำเอียง

5.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีสัมมาคาราวะและให้เกียรติผู้อื่น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการทำงานโรงเรียนโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ

บรรณานุกรม

กรกวรรณ บุญเรือง, มนต์นภัส มโนการณ์ และธารณ์ ทองงอก. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. **วารสารวิชาการ Veridian E–Journal, Silpakorn University สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ,** 10(3), 1409–1426.

กฤษพล อัมระนันท์. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.** การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

กาญจนา ศิลา. (2556). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน.** สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

กุลชลี จงเจริญ. (2558). **หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.** นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เกวลิน เมืองชู, จุติพร อัศวโสวรรณ และธีระพงษ์ สมเขาใหญ่. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. **วารสารพุทธสังคม วิทยาปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช,** 6(3), 76–88.

ไกรศร รักสวน. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

ขนิษฐ์ณิชา ทองสุข. (2560). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสานักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

คำพร กองเตย. (2560). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นาเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.** ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

คึกฤทธิ์ ปราโมช. (2544). **ธรรมคดี.** กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า 2000.

งานข้อมูลสารสนเทศกลุ่มแผนและงบประมาณสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2564). **รายงานจำนวนตามประเภทบุคลากร ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ.** สืบค้นเมื่อ 23 กรกฎาคม 2564,จาก http://www.specialset.bopp.go.th/.

จอมพงศ์ มงคลวานิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991).

ชัยนนท์ นิลพัฒน์. (2555). **จริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา.** ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาลัยวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

ชูกิจ ผลทิพย์. (2555). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครระยองในทศวรรษหน้า.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ณภัทร์ตะวัน อภัยภักดี. (2560). **ความพึงพอใจของนักเรียนต่อครูผู้สอนด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมใน โรงเรียนพนมทวนชนูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.** สืบค้นเมื่อ 23 กรกฎาคม 2564,จาก http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/953.ru.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). **ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม.** กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนา บริหารศาสตร์.

เดลินิวส์. (4 มิถุนายน 2561). **รองผอ. โต้โกงงบขนมนร.แฉ อดีตครู ผูกใจเจ็บถูกเลิกจ้าง.** สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2564, จาก https://d.dailynews.co.th/regional/647362/.

ไทยพีบีเอส. (10 กรกฎาคม 2562). **ครูร้อง ป.ป.ช.ตรวจสอบประมูลอาหารนักเรียน จ.แพร่.** สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2564, จาก https://news.thaipbs.or.th/content/281607.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS** (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

ธีระ รุญเจริญ. (2554). **ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาขององค์กรปกครองท้องถิ่น (อปท.).** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

เนาวรัตน์ รอดเพียน. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **รูปแบบการควบคุมวิทยานิพธ์.** มหาสารคาม: โครงการสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาศาสน์.

ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2556). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

ประยูร พรหมพันธุ์. (2550). การบริหารงานบุคคลกับคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น. **วารสารดำรงราชานุภาพ,** 7(23), 70–88.

พัฒนวงศ์ ดอกไม้. (2560). **อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

พิชัย ลีพิพัฒน์ไพบูลย์. (2550). จริยธรรม สำคัญไฉน?. **วารสารเพื่อคุณภาพ (For quality),** 13(114), 71–74.

พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล. (2554). **ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์การของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.** วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). **ภาวะผู้นาเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ริหารสถานศึกษาสังกดักรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2554). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มณฑา เรืองขจร. (2556). **การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์และความไว้วางใจที่พยากรณ์สัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลของพนักงาน.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554.** กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์ พับลิเคชั่นส์.

รุ่งนภา มหาเกตุ. (2554). **สมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารตามกระบวนทัศน์ ด้านการเรียนการสอน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

วิจิตร วรุตบางกูร. (2558). **ศิลปศาสตร์น่ารู้สำหรับผู้นำ.** กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.

วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

วิเศษ บุญสนอง, นวัตกร หอมสิน และสมคิด สร้อยน้ำ. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาขนาดเล็กในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ,** 5(1), 114–123.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2542). **ชุดฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.** กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2555). **หลักการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2523). **ประวัติและความเป็นมาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.** สืบค้นเมื่อ 23 กรกฎาคม 2564, จาก http://special.obec.go.th/article1.php.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2564). **บทบาทและอำนาจหน้าที่ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.** สืบค้นเมื่อ 23 กรกฎาคม 2564, จาก http://special.obec.go.th/article3.php.

สุทัด จันทะสินธุ์. (2560). **รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสานักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.

สุเทพ ปาลสาร. (2555). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ.** เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.

สุธาสินี แม้นญาติ. (2554). **โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สุนทร คล้ายอ่ำ. (2563). **เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 176716 คุณธรรมจริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ.** ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

สุภาวดี จันทะลับ. (2553). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบรูพา, ชลบุรี.

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

หงษา วงค์จำปา. (2560). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

หนูไกร มาเชค. (2559). **การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

หนูไกร มาเชค. (2560). **การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

เอกราช เอียดแก้ว, ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ และพระปลัดโฆษิต โฆสิโต. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. **วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช,** 7(1), 149–163.

Ajzen, I. and Fishbein, M. (1980). **Understanding attitudes and predicting social behavior.** Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall.

Berghofer, D. and Schwartz, G. (2008). **Ethical leadership: Right relationshipsand the emotional bottom line the gold standard for success.** Retrieved July 20, 2021, from http://www.newparadigmjournal.com/Oct2008/ethicalleadership.htm.

Brown, M. E. (2007). Misconceptions of Ethical Leadership: How to Avoid Potentialpitfalls. **Organizational Dynamics,** 36(2), 140–155.

Brown, T. (2006). **Role modeling and ethical leadership.** Atlanta, GA: University of Maryland.

Davis, A. J. (2013). **Moral leadership: the leadership of the future.** Retrieved July 10, 2021, from http://hdl.handle.net/2381/4149.

Josephson, M. (2009). **Ethical Leadership Outcomes Student Leader LearningOutcomes (SLLO) Project.** Retrieved July 10, 2021, form http:/josephsoninstitute.org/ MED/MED–2sixpillars.html.

Mcclellend, D. C. (1953). **The Achievement Motive.** New York: Appleton–century Croffs.

Piaget, J. (1966). **The construction of reality in the child.** B.Y.: Ballantine Books.

Ponnu, C. H. and Tennakoon, G. (2009). **The Association Between Ethical Leadership and Employee Outcomes–the Malaysian Case.** Retrieved July 10, 2021, from http://ejbo.jyu.fi.

Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement. **Psychological Monographs: General and Applied,** 80(1), 1–28.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก การตรวจความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิ การศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

ขอความกรุณาโปรดพิจารณรายการประเมินว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะในเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์, ความยุติธรรม, ด้านความไว้วางใจ,ด้านความรับผิดชอบ,ด้านความน่าเคารพ ที่ระบุไว้หรือไม่โดย ทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านดังนี้

+1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

–1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

ในกรณีที่ท่านใส่ 0 หรือ –1 หรือมีข้อเสนอแนะใด ๆ โปรดเพิ่มรายละเอียดในลงในช่องข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในครั้งนี้

นางสาวชลนิภา สะเอียบคง

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ตารางหาความตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

โดยผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ข้อที่	ข้อคำถาม	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
ด้านความซื่อสัตย์							
1	ผู้บริหารแสดงออกถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารมีความซื่อตรงในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
ด้านความยุติธรรม							
1	ผู้บริหารตัดสินใจ โดยใช้กระบวนการที่เปิดเผยและไม่มีความลำเอียง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารตัดสินใจโดย ไม่มุ่งประโยชน์ในข้อผิดพลาดหรือข้อได้เปรียบนั้นให้ตนเอง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อคำถาม	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
4	ผู้บริหารมีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหาทันทีเมื่อพบข้อผิดพลาด	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารวางตนเป็นกลางและมีเหตุผลในตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
ด้านความไว้วางใจ							
1	ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารมีวิจารณญาณในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
ด้านความรับผิดชอบ							
1	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและพร้อมตรวจสอบ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสามารถพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อคำถาม	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
3	ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเอง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
ด้านความน่าเคารพ							
1	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารมีสัมมาคาราวะและให้เกียรติผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารมีความอ่อนโยนใจดีต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างของผู้อื่นโดยไม่ลำเอียง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ภาคผนวก ข ตารางการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α–coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach)

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
.978	33

Item–Total Statistics				
ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ผู้บริหารแสดงออกถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม	146.20	191.338	.718	.978
ผู้บริหารมีความซื่อตรงในการปฏิบัติงาน	146.20	190.579	.767	.977
ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา	146.23	189.978	.802	.977
ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	146.33	194.851	.557	.978
ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	146.07	193.582	.705	.978
ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา	146.10	193.059	.725	.978
ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่เปิดเผยและไม่มีความลำเอียง	146.27	189.099	.777	.977
ผู้บริหารตัดสินใจโดย ไม่มุ่งประโยชน์ในข้อผิดพลาดหรือข้อได้เปรียบนั้นให้ตนเอง	146.30	188.010	.843	.977
ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน	146.20	191.338	.718	.978
ผู้บริหารมีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	146.33	189.402	.763	.977
ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหาทันทีเมื่อพบข้อผิดพลาด	146.40	191.283	.663	.978
ผู้บริหารวางตนเป็นกลางและมีเหตุผลในการตัดสินใจ	146.30	190.148	.715	.978
ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ	146.17	193.523	.662	.978
ผู้บริหารสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	146.27	190.547	.690	.978
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	146.10	191.403	.743	.977
ผู้บริหารมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น	146.23	189.633	.825	.977

Item–Total Statistics				
ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ผู้บริหารมีวิจารณญาณในการตัดสินใจ	146.27	191.720	.779	.977
ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา	146.40	192.386	.664	.978
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ	146.23	189.564	.830	.977
ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและพร้อมตรวจสอบ	146.20	190.028	.804	.977
ผู้บริหารสามารถพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ	146.17	189.730	.749	.977
ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเอง	146.03	191.620	.767	.977
ผู้บริหารมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน	146.20	190.028	.804	.977
ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน	146.23	192.254	.741	.977
ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามความสำเร็จ	146.23	193.082	.681	.978
ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	146.03	193.551	.734	.978
ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ	146.17	189.109	.873	.977
ผู้บริหารมีสัมมาคาราวะและให้เกียรติผู้อื่น	146.07	191.582	.748	.977
ผู้บริหารมีความอ่อนโยนใจดีต่อผู้อื่น	146.03	191.757	.757	.977
ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ	146.17	188.006	.783	.977
ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น	146.13	189.913	.830	.977
ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างของผู้อื่นโดยไม่ลำเอียง	146.10	192.300	.783	.977
ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่น	146.17	187.316	.822	.977

ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์, ความยุติธรรม, ด้านความไว้วางใจ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความน่าเคารพ

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่กระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใด ๆ ทั้งสิ้น กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความร่วมมือด้วยดีและขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวชลนิภา สะเอียบคง
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ในช่อง ☐ หน้าข้อความให้ตรงกับความจริงมากที่สุด

1. เพศ
   - ☐ ชาย
   - ☐ หญิง
2. ตำแหน่ง
   - ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
   - ☐ ครูผู้สอน
3. วุฒิการศึกษา
   - ☐ ปริญญาตรี
   - ☐ ปริญญาโท
   - ☐ ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์ทำงาน
   - ☐ น้อยกว่า 5 ปี
   - ☐ 5-10 ปี
   - ☐ มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ ตามความคิดเห็นของท่านว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับใด ตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค			√		

คำอธิบาย จากข้อ 0 ผู้ตอบใส่เครื่องหมาย ลงในช่องระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 3 หมายความว่า ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านความซื่อสัตย์						
1	ผู้บริหารแสดงออกถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม					
2	ผู้บริหารมีความซื่อตรงในการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา					
4	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
5	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้					
6	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา					
ด้านความยุติธรรม						
1	ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่เปิดเผยและไม่มีความลำเอียง					
2	ผู้บริหารตัดสินใจโดย ไม่มุ่งประโยชน์ในข้อผิดพลาดหรือข้อได้เปรียบนั้นให้ตนเอง					
3	ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน					
4	ผู้บริหารมีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง					
5	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหาทันทีเมื่อพบข้อผิดพลาด					
6	ผู้บริหารวางตนเป็นกลางและมีเหตุผลในการตัดสินใจ					
ด้านความไว้วางใจ						
1	ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ					
2	ผู้บริหารสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้					
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
4	ผู้บริหารมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น					
5	ผู้บริหารมีวิจารณญาณในการตัดสินใจ					
6	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ					
ด้านความรับผิดชอบ						
1	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและพร้อมตรวจสอบ					
2	ผู้บริหารสามารถพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ					
3	ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเอง					
4	ผู้บริหารมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน					
6	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามความสำเร็จ					
7	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
ด้านความน่าเคารพ						
1	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ					
2	ผู้บริหารมีสัมมาคาราวะและให้เกียรติผู้อื่น					
3	ผู้บริหารมีความอ่อนโยนใจดีต่อผู้อื่น					
4	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ					
5	ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น					
6	ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างของผู้อื่นโดยไม่ลำเอียง					
7	ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่น					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ–สกุล	ชลนิภา สะเอียบคง
วัน เดือน ปี เกิด	23 พฤษภาคม 2563
สถานที่เกิด	จังหวัดแพร่
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2561 คบ.(การศึกษาพิเศษ), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
ที่อยู่ปัจจุบัน	27 หมู่ 1 ตำบลสะเอียบ อำเภอสอง จังหวัดแพร่ 54210
ผลงานตีพิมพ์	ชลนิภา สะเอียบคง (ผู้บรรยาย). (23 เมษายน 2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 8. (หน้า 74–87). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
รางวัลที่ได้รับ	–