

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริม  
ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8  
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริม  
ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8  
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
พฤษภาคม 2567  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR IN THE NETWORK GROUP  
TO PROMOTE THE EFFICIENCY OF EDUCATIONAL MANAGEMENT REGIONAL  
SPECIAL EDUCATION CENTER 8 SPECIAL EDUCATION BUREAU



HATHAICHANOK WONGWISATE

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

May 2024

Copyright 2024 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริม

ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ของ หทัยชนก วงศ์วิเศษ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุชา กอนพ่วง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรณกร พรประเสริฐ)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

<b>เรื่อง:</b>	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
<b>ผู้ศึกษาค้นคว้า:</b>	หทัยชนก วงศ์วิเศษ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2567
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา:</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ
<b>คำสำคัญ:</b>	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางเครซีและมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 248 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA)

จากผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความน่าเคารพ รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ รองลงมา ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความยุติธรรมตามลำดับ

2) แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และความน่าเคารพ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**Title:** ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR IN THE NETWORK GROUP  
TO PROMOTE THE EFFICIENCY OF EDUCATIONAL MANAGEMENT REGIONAL  
SPECIAL EDUCATION CENTER 8 SPECIAL EDUCATION BUREAU

**Author:** Hathaichanok Wongwisate, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University  
of Phayao, 2024

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

**Keywords:** Ethical Leadership

### ABSTRACT

The purpose of this research were 1) to study ethical leadership of school administrator in the network group to promote the efficiency of educational management regional special education center 8 special education bureau. 2) Compare the ethical leadership of school administrator in the network group to promote the efficiency of educational management regional special education center 8 special education bureau by classifying educational background and work experience. The sample in this research consisted of 248 people by using Krejcie and Morgan sampling method. The participates were the directors and teachers in the network group to promote the efficiency of educational management regional special education center 8 special education bureau. The statistics is used to analyze data and to find the difference were percentage, mean, standard deviation, T-test independent and one-way analysis of variance (ANOVA).

The results of this study were as follows

1) The ethical leadership of school administrator in the network group to promote the efficiency of educational management regional special education center 8 special education bureau was at a high level. The five aspects with the highest and lowest mean were respectability, responsibility, trust, integrity and justice.

2) To compare the result of ethical leadership of school administrator in the network group to promote the efficiency of educational management regional special education center 8 special education bureau by classifying educational background, justice, integrity, trust, responsibility, and respectability. The result were found that both overview and all aspects. There was no significant difference at the .05 level. Including overview and all aspects which is inconsistent with the hypothesis. The comparisons that was classified the work experience were found that both overview and all aspects. There was no significant difference at the .05 level. Including overview and all aspects which is inconsistent with the hypothesis

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข อันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา, นายสุวิทย์ สุทาลา ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา และนางสุชาดา ปาดอน รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า เพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จังหวัด พิษณุโลก กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และอนุญาตให้ คณะครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามและได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจจนทำให้ งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์และบุคลากร สังกัดวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวงและคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือในทุกด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขออน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ในสากลโลกอันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือและบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษาจนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ญ
สารบัญภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย .....	7
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	8
ความเป็นมาของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ .....	8
กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.....	11
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	16
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม.....	18
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม .....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37

สรุปกรอบแนวคิด .....	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	48
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	51
ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52
ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ.....	53
ตอนที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ .....	59
บทที่ 5 บทสรุป .....	61
สรุปผลการวิจัย.....	61
อภิปรายผลการวิจัย.....	63
ข้อเสนอแนะ.....	70
บรรณานุกรม .....	73
ภาคผนวก.....	75
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	76
ภาคผนวก ข การตรวจความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	82
ภาคผนวก ค ตารางการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) .....	88

ประวัติผู้วิจัย.....89



## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม .....	29
ตาราง 2 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	45
ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	52
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขต การศึกษา 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม .....	53
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขต การศึกษา 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความยุติธรรม .....	54
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขต การศึกษา 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความซื่อสัตย์ .....	55
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขต การศึกษา 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความไว้วางใจ .....	56
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขต การศึกษา 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความรับผิดชอบ .....	57
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขต การศึกษา 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความน่าเคารพ .....	58
ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวม.....	59

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม  
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนัก  
บริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน .....60



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงส่วนประกอบของต้นไม้จริยธรรมของอาจารย์ดวงเดือน พันธุ์มนาวิน.....	20
ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	44



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มาตรฐานการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แนวทางที่ 6 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต ภาครัฐมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวและละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชนและภาคีต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่องเฝ้าระวัง ให้ข้อมูลแจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้วยความเหมาะสมในด้านความประพฤติและการสื่อสารอันจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญต่อทุกองค์กรและทุกแง่มุมของสังคม เพราะว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะหากผู้นำองค์กรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมย่อมส่งผลบวกต่อสมาชิกขององค์กร ผลโดยทั่วไปคือเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นและอาจช่วยปรับปรุงการรับรู้ทางจริยธรรมโดยรวมของครู ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามหลักธรรมนของคลองธรรมจะถูกเชิดชูเกียรติและเป็นผู้ทรงคุณค่าในสังคม (สุเทพ ปาลสาร, 2555) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ

การดำเนินงานของผู้บริหารที่จะพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญของผู้นำที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ปัจจุบันมีเสียงสะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการยังขาดการรักษาวินัยและคุณธรรม ไม่รักษาความถูกต้องให้สังคม ไม่ทำหน้าที่บริการแก่สังคม ไม่ทำหน้าที่บริการแก่สังคม ยังมุ่งในประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ยอมรับใช้การเมืองหรือยอมพ่ายแพ้ต่ออิทธิพลภายนอกมากกว่าจะรักษาระเบียบวินัย (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2542 อ้างอิงใน ชลนิภา สะเอียบคง, 2565, หน้า 2) อีกทั้งหากผู้นำไม่มีจริยธรรมแล้วจะเกิดอิทธิพลทางลบและผลกระทบที่ตามมา ซึ่งอิทธิพลที่สำคัญของภาวะผู้นำนี้ส่งผลกระทบต่อผู้ตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงการนำหรือจูงใจหรือการพัฒนาศักยภาพผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (รัตติกรณ จงวิศาล, 2556 อ้างอิงใน ชลนิภา สะเอียบคง, 2565, หน้า 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในฐานะที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่น่าเคารพ เป็นแบบอย่างที่ดี บริหารงานด้วยความยุติธรรม มีความรับผิดชอบและยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก (วิภาวดี อินด่าง, 2561) ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบและด้านความน่าเคารพ จากการศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญของผู้นำที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของชาติในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสในสถานศึกษา 3 ประเภท คือ 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษ 2) โรงเรียนเฉพาะความพิการ 3) โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และได้จัดตั้งเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขึ้น เพื่อให้การบริหารจัดการสำหรับสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายบริการเดียวกัน มีโอกาสร่วมมือและช่วยเหลือกันในด้านบริหารวิชาการและกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสม แบ่งเป็น 1) เครือข่ายโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ 4 เครือข่าย 2) เครือข่ายโรงเรียนเฉพาะความพิการ 4 เครือข่าย และ 3) เครือข่ายศูนย์การศึกษาพิเศษ 12 เครือข่าย โดยหนึ่งในนั้น คือ

กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 อันประกอบด้วย 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่ 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน 3) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเชียงราย 4) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน 5) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำปาง 6) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา 7) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแพร่ 8) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดน่าน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2563, สืบออนไลน์)

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และเพื่อนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อการพัฒนาในเรื่องของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการนำมาใช้เพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

### สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทุกด้านของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกัน

2. บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทุกด้านของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษแตกต่างกัน

### **ขอบเขตของการวิจัย**

#### **ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 676 คน จากนั้นผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2562) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

#### **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษาหลากหลายท่าน โดยการแจกแจงความถี่ตามลำดับ ตามตาราง 1 ตารางสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่

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

#### **ขอบเขตด้านตัวแปร**

1. ตัวแปรต้น คือ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้
  - 1.1 วุฒิมัธยมศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ
    - 1.1.1 ปริญญาตรี
    - 1.1.2 ปริญญาโท
    - 1.1.3 ปริญญาเอก

1.2 ประสบการณ์การทำงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี

1.2.2 5-10 ปี

1.2.3 มากกว่า 10 ปี

2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านความยุติธรรม

2.2 ด้านความซื่อสัตย์

2.3 ด้านความไว้วางใจ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ

2.5 ด้านความน่าเคารพ

### ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 8 แห่ง ได้แก่

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่
2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน
3. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเชียงราย
4. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน
5. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำปาง
6. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา
7. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแพร่
8. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดน่าน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**ภาวะผู้นำ** หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลทั้งด้านศาสตร์และศิลป์ในการใช้อำนาจหรืออิทธิพล เพื่อโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลอื่นให้ยอมรับในค่านิยม หรือวัตถุประสงค์ที่บุคคลนั้น ชี้้นำ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือเกิดความสำเร็จตามที่ต้องการเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ด้วยความเต็มใจ

**ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะให้

ความร่วมมือในการทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบและด้านความน่าเคารพ

**ด้านความยุติธรรม** หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลาง เปิดเผย ไม่ลำเอียง มีกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้อง เป็นธรรม มีเหตุผล เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน ให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่น ด้วยความเต็มใจ รวมทั้งต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด โดยไม่ปล่อยปละละเลยให้สิ่งที่ผิดพลาด ไม่เอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง

**ด้านความซื่อสัตย์** หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรม การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม และการประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจต่อตนเอง ผู้อื่น และต่อหน้าที่การงาน การรักษาความลับสัญญา มีความจริงใจ ไม่เสแสร้ง ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของราชการ รวมถึงการรักษาผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ รวมไปถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการบริหารสถานศึกษา ไม่ปิดเบือนจากความเป็นจริง

**ด้านความไว้วางใจ** หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญต่อบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จริงใจ มีความมั่นคงสม่ำเสมอ ในคำพูดและการกระทำของความเป็นธรรม และการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูล จนนำไปสู่การได้รับการยอมรับและเกิดความไว้วางใจ

**ด้านความรับผิดชอบ** หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมที่มีลักษณะประกอบไปด้วยการปฏิบัติหน้าที่ที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียรและความละเอียดรอบคอบ ยอมรับและคำนึงถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับทีมงานหรือสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

**ด้านความน่าเคารพ** หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติต่อผู้อื่น ด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติต่อตนเอง และผู้อื่น มีความอ่อนโยนใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตา กรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น

**บุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

**กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ** หมายถึง ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่ 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน 3) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเชียงใหม่ 4) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน 5) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำปาง 6) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา 7) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแพร่ 8) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดน่าน

#### **ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย**

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน เพื่อพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ
2. กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลไปประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ความเป็นมาของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
  - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
  - 3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม
  - 4.1 ความหมายของจริยธรรม
  - 4.2 แนวคิดและทฤษฎีจริยธรรม
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
  - 5.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
  - 5.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. สรุปกรอบแนวคิด

#### ความเป็นมาของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

##### วิสัยทัศน์

เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ทัวถึง เท่าเทียม และมีความปลอดภัยสู่สังคมอนาคตอย่างยั่งยืน

##### พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนและสร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้เด็กพิการ และเด็กด้อยโอกาสได้รับบริการทางการศึกษาด้วยระบบ และรูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลาย
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ สมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรสถานศึกษา

3. ส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงานและสถานศึกษามีความปลอดภัยจากภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงานและสถานศึกษานำหลักธรรมาภิบาลและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ
5. ส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงานและสถานศึกษาน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา
6. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งบุคลากรสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและ/หรือมาตรฐานวิชาชีพ

### อำนาจหน้าที่

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2563, หน้า 1-2, สื่อออนไลน์) เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีภารกิจในการสนับสนุน ส่งเสริมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสผ่านการใช้บริการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสทั้งระบบได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ มีทักษะชีวิตที่ดี สามารถพึ่งตนเองได้ อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีศักดิ์ศรี มีคุณภาพชีวิตที่ดี พร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ระบุดังนี้
  - 1.1 จัดทำข้อเสนอนโยบายและแผนการจัดการศึกษาพิเศษเพื่อเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส รวมทั้งประเมินและรายงานผล
  - 1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส จัดระบบสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษาสำหรับเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส
  - 1.3 วิจัยและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส
  - 1.4 ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาพิเศษ
  - 1.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2556 กำหนดให้สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทำหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาสำหรับคนพิการ รวมทั้งให้มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในสถานศึกษา รวมทั้งประเมินและรายงานผลต่อคณะกรรมการ

2.2 สนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการเรียนร่วมแก่คนพิการในเขตพื้นที่รับผิดชอบอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

2.3 วิจัยและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการ

2.4 ผลิต วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

2.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก

2.6 ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการของกองทุน

2.7 ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานทางการศึกษาสามารถผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

2.9 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสำหรับคนพิการให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของชาติในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสในสถานศึกษา 3 ประเภท ได้แก่

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษ สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาแก่เด็กพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการและจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลเด็กพิการ ครู บุคลากรและชุมชน รวมทั้งการจัดสื่อเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นใด ตลอดจนปรับปรุงพัฒนาที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง มี 77 ศูนย์ ดังนี้

1.1 ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 13 ศูนย์ ใน 13 จังหวัด

1.2 ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด 64 ศูนย์ ใน 64 จังหวัด

2. โรงเรียนเฉพาะความพิการ สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ โดยเฉพาะทั้งในลักษณะอยู่ประจำและไป-กลับ จำนวน 49 โรงเรียน ใน 47 จังหวัด

2.1 ประเภทบกพร่องทางสติปัญญา/ออทิสติก 20 โรงเรียน ใน 19 จังหวัด

2.2 ประเภทบกพร่องทางการได้ยิน 21 โรงเรียน ใน 20 จังหวัด

2.3 ประเภทบกพร่องทางการเห็น 2 โรงเรียน ใน 2 จังหวัด

2.4 ประเภทบกพร่องทางร่างกายและการเคลื่อนไหว 5 โรงเรียน ใน 5 จังหวัด

2.5 ประเภทบกพร่อง 5 ประเภท 1 โรงเรียน ใน 1 จังหวัด

3. โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ หมายถึง โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์เป็นสถานศึกษาที่มีการบริหารและการจัดการในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกาศเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2550 ได้แก่ 52 โรงเรียน ใน 43 จังหวัด

3.1 โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ หมายถึง โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 19-43 และ 45-57 รับนักเรียนตั้งแต่ชั้นอนุบาล และ/หรือ ชั้นประถมศึกษาถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จัดการศึกษาแบบอยู่ประจำ

3.2 โรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ โรงเรียนสมเด็จพระปิยมหาราชรมณียเขต โรงเรียนฟ้าใสวิทยา โรงเรียนเยาววิทย์ จังหวัดพังงา

**กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**

#### **ศูนย์การศึกษาพิเศษ**

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2563, หน้า 12, ลีออนไลน์) กำหนดบทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษให้มีหน้าที่จัดและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิตในลักษณะให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) และเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ โดยแบ่งการให้บริการออกเป็น

2 กลุ่ม คือ

1. เด็กที่มารับบริการที่ศูนย์ แบบไป-กลับ และแบบประจำหมุนเวียน

2. เด็กพิการรับบริการที่บ้าน เด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล เด็กพิการเรียนร่วม

และอื่น ๆ

ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีทั้งหมดจำนวน 77 แห่ง (ครบทุกจังหวัด) ได้แก่

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 ศูนย์ (นครปฐม ยะลา สงขลา ตรัง สุพรรณบุรี ลพบุรี พิษณุโลก เชียงใหม่ ขอนแก่น อุบลราชธานี นครราชสีมา ชลบุรี)

2. ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง 1 ศูนย์ (กรุงเทพ)

3. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด 64 ศูนย์

บทบาทหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ (คู่มือปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ, 2561)

1. จัดและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) และเตรียมความพร้อมของคนพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

2. พัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

3. จัดระบบและส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ

4. จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ (Transitional Services)

5. ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยครอบครัวและชุมชนด้วยกระบวนการทางการศึกษา

6. เป็นศูนย์ข้อมูลรวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ

7. จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนร่วมและประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด

8. ภาระหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

บทบาทหน้าที่อื่น ๆ เช่น

1. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่คนพิการที่มีความบกพร่องทางสุขภาพ ซึ่งเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลหรือที่บ้านเป็นระยะเวลานานจนไม่สามารถไปเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตามปกติ

2. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการที่มีการเรียนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งของรัฐและเอกชน

3. จัดระบบส่งต่อและส่งเสริมสนับสนุนช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ

4. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพให้แก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการตามความเหมาะสมจำเป็น

5. ประสานและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรคนพิการหน่วยงานภาครัฐและเอกชนสามารถพัฒนา สนับสนุนและจัดการศึกษาสำหรับคนพิการที่มีการเรียนร่วม ทั้งของรัฐและเอกชน

#### กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2563, หน้า 22-24) จัดตั้งเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขึ้นเพื่อให้การบริหารจัดการสำหรับสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายบริการเดียวกันมีโอกาสร่วมมือและช่วยเหลือกันในด้านบริหารวิชาการและกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสม อันเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน เป็นเครือข่ายร่วมมือ ประสานส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมาตรฐานใกล้เคียงกัน โดยความร่วมมือในการบริหารจัดการ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจึงจัดทำระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่าด้วยเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2558 ให้จัดตั้งเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตามประเภทการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ โรงเรียนเฉพาะความพิการและศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จึงกำหนดให้มีเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ 20 เครือข่าย ได้แก่

1. เครือข่ายโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ 4 เครือข่าย
  - 1.1 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคกลาง
  - 1.2 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
  - 1.3 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้
  - 1.4 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ
2. เครือข่ายโรงเรียนเฉพาะความพิการ 4 เครือข่าย
  - 2.1. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
  - 2.2. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

2.3. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ  
สำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ

2.4. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ  
สำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น

### 3. เครือข่ายศูนย์การศึกษาพิเศษ 12 เครือข่าย

3.1 กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ  
เขตการศึกษา 1 และส่วนกลาง

3.2 กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ  
เขตการศึกษา 2

3.3 กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ  
เขตการศึกษา 3

3.4 กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ  
เขตการศึกษา 4

3.5 กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ  
เขตการศึกษา 5

3.6 กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ  
เขตการศึกษา 6

3.7 กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ  
เขตการศึกษา 7

3.8 กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ  
เขตการศึกษา 8

3.9 กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ  
เขตการศึกษา 9

3.10 กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ  
เขตการศึกษา 10

3.11 กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ  
เขตการศึกษา 11

3.12 กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ  
เขตการศึกษา 12

## กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8

กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 ประกอบด้วย ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 8 แห่ง ได้แก่

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่
  2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน
  3. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเชียงราย
  4. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน
  5. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำปาง
  6. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา
  7. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแพร่
  8. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดน่าน
- มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำแผนปฏิบัติการและการบริหารงบประมาณของเครือข่าย
2. ประสานการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในเครือข่ายกับทุกภาคส่วน
3. ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในเครือข่ายรวมทั้งสนับสนุนเพื่อประสิทธิภาพทางการศึกษา
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพของแต่ละประเภทสถานศึกษา
5. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนงานวิจัยในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการและผู้ด้อยโอกาส
6. พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา
7. นิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาภายในเครือข่ายแล้วรายงานสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

### ความหมายของภาวะผู้นำ

คำพร กองเตย (2560, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบันดาลใจให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่นและสนับสนุนบุคคลที่มีความปรารถนาจะทำงานให้แสดงออกทางพฤติกรรมสามารถทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานร่วมกันกำหนดไว้

วิภาวดี อินทร์ดวง (2561, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย อาจมาจากการเลือกตั้ง การแต่งตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มและเป็นที่ยอมรับของสมาชิก ให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มสามารถผลักดัน ดลบันดาล สร้างพลังงาน ร่วมสร้างแรงจูงใจ กระตุ้น ชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

อิสริยา กลิ่นสุนทร (2564, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคล ซึ่งเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือลูกน้อง ยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และเกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งมีความสามารถที่จะชี้นำสั่งการ อำนาจการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น และมีเทคนิคในการทำให้ลูกน้องหรือผู้ร่วมงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ เพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

รัตนภรณ์ จันทร์ปิง (2566, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของปัจเจกบุคคล เป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะใช้อำนาจหรืออิทธิพลโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์การให้ทำงานด้วยความเต็มใจและทำให้ผู้อื่นยอมรับในค่านิยมหรือวัตถุประสงค์ที่บุคคลนั้นชี้นำและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือความสำเร็จตามที่ต้องการเพื่อการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคล ทั้งด้านศาสตร์และศิลป์ในการใช้อำนาจหรืออิทธิพลเพื่อโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลอื่นให้ยอมรับในค่านิยมหรือวัตถุประสงค์ที่บุคคลนั้นชี้นำ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือเกิดความสำเร็จตามที่ต้องการเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ด้วยความเต็มใจ

### ความสำคัญของภาวะผู้นำ

พัชรา วาณิชชวคิน (2560, หน้า 39) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผู้นำที่สามารถ กำหนดวิสัยทัศน์และแปลงวิสัยทัศน์ลงสู่แผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ปรากฏอยู่ในแผนปฏิบัติการ กระตุ้นจูงใจคนทำงานได้ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มศักยภาพ พร้อมกับรับมือกับความซับซ้อน และไม่ความไม่แน่นอนที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน

รวมทั้ง ปรับเปลี่ยนความกดดันและอุปสรรคที่เข้ามากระทบองค์กรให้กลายเป็นผลงานชิ้นเลิศ และนวัตกรรมชิ้นเอก ซึ่งการขับเคลื่อนและผลักดันให้เกิดผลลัพธ์ดังนี้ ต้องอาศัยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่องค์กรตระหนักถึงความสำคัญและต้องการให้มีสร้างให้เกิดในตัวผู้นำขององค์กรทุกคน เพื่อให้ผู้นำสามารถแสดงศักยภาพของตัวเองและนำมาใช้ซึ่งประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ณัฐฉิณี มณีวรรณ (2563, หน้า 55) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม อันที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ หรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานนี้เป็นทีม และเป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นฤมล คุณาแก้ว (2563, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อผู้บริหารด้านการตัดสินใจ สั่งการ ช่วยดึงดูดความสามารถของผู้บริหาร ประสานความขัดแย้ง โน้มน้าวจูงใจ เป็นที่พึ่งของบุคคลสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์

อิสริยา กลิ่นสุนทร (2564, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะ มีความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาทั้งการตัดสินใจ สั่งการ ช่วยดึงดูดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การประสานความขัดแย้ง โน้มน้าวจูงใจ เป็นที่พึ่งของบุคคลสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์

## แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม

### ความหมายของจริยธรรม

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 26) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง สิ่งที่มีอยู่แล้วในตัวมนุษย์โดยธรรมชาติ ซึ่งจะต้องพัฒนาขึ้นโดยอาศัยกฎเกณฑ์ความประพฤติที่มนุษย์ควรประพฤติที่ได้จากหลักการทำงานศีลธรรม หลักปรัชญา วัฒนธรรม กฎหมายหรือจารีตประเพณีเพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคม

สุนทร คล้ายอ่ำ (2563 อ้างอิงใน ชลนิภา สะเอียดคง, 2565, หน้า 20) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนในลักษณะที่ดั่งงาม โดยการแสดงออกทางกาย วาจา ใจ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคม ปราศจากความขัดแย้ง

ชลนิภา สะเอียดคง (2565, หน้า 20) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ดั่งงามทั้งทางกาย วาจา ใจ การยึดหลักการทำงาน ศีลธรรม หลักปรัชญา วัฒนธรรม กฎหมายหรือจารีตประเพณีเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขโดยอาศัยแนวปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนที่ดั่งงาม โดยแสดงออกทางกาย วาจา ใจ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

### แนวคิดและทฤษฎีจริยธรรม

#### ทฤษฎี 2 ชั้นระหว่างโลกียธรรมกับโลกุตตรธรรม

คึกฤทธิ์ ปราโมช (2544 อ้างอิงในชลนิภา สะเอียดคง, 2565, หน้า 15-16) กล่าวว่า ประชาชนคนสำคัญของสังคมไทยเสนอว่า แม้ทุกคนจะเห็นว่าคุณธรรม จริยธรรมเกี่ยวกับสิ่งที่ดีที่ควรประพฤติ แต่ไม่ได้หมายถึงว่าต้องทำทุกอย่างที่ทุกคนเห็นว่าดีงาม ในการสนับสนุนให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมควรจะคำนึงว่าสิ่งที่ควรประพฤตินั้น ควรประพฤติในกรณีใด ในสถานการณ์ใด ในโอกาสหรือเวลาใด เช่น เมื่อคำนึงถึงคุณธรรมจริยธรรมในปัจจุบันนี้ เราจะต้องรู้สภาพของบ้านเมืองว่า ประเทศไทยกำลังอยู่ในระหว่างการพัฒนา หลักความดีทั้งปวงที่จะสอนจึงต้องสอดคล้องกับ การพัฒนาประเทศ ส่งเสริมให้เป็นสมาชิกของสังคมที่กำลังพัฒนาไม่ขัดต่อการพัฒนาและส่งเสริมให้การพัฒนาเป็นไปด้วยดียิ่งขึ้น คุณธรรมจริยธรรมหลักที่คนไทยทั่วไปยึดถืออันมาจากพระพุทธศาสนาและควรเข้าใจก่อนด้วยว่าหลักธรรมทางพระพุทธศาสนานั้น มี 2 ระดับ คือ ระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตตรธรรม หลักธรรม 2 ระดับนี้ ตั้งอยู่บนความจริงคนละอย่าง กล่าวคือ โลกียธรรมตั้งอยู่บนความจริงที่เรียกว่า สมมติสัจ ส่วนโลกุตตรธรรมนั้น ตั้งอยู่บนความจริงที่เรียกว่า อริยสัจ เมื่อตั้งอยู่บนความจริงคนละอย่างก็จำเป็นต้องปฏิบัติแตกต่างกัน กล่าวคือ ศีลธรรมของโลกียธรรมนั้นมีหลักการแห่งกรรมและวิบาก ซึ่งต้องเป็น

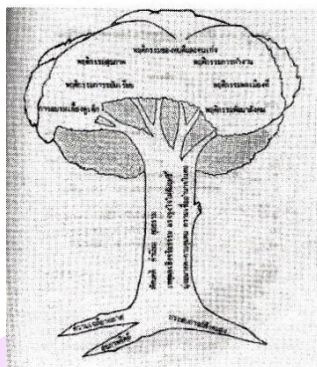
อย่างเดียวกัน คือ กรรมดีย่อมเกิดผลดี กรรมชั่วย่อมเกิดผลชั่ว แต่เรื่องของกรรมและวิบาก ซึ่งเป็นหลักของโลกียธรรมนั้นมีอยู่ว่า กรรมดีย่อมเกิดผลดี กรรมชั่วย่อมเกิดผลชั่ว วัตถุประสงค์แห่งศีลธรรมของโลกียธรรมนั้นก็คือ วิบากอันเป็นกุศล ได้แก่ ผลดีแห่งกรรมดี อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติได้รับความสุขความเจริญในชีวิตและทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้ด้วย ความสงบสุขนี้เป็นวัตถุประสงค์แห่งพระพุทธศาสนาส่วนหนึ่ง ที่เรียกว่า โลกียธรรม และที่ตั้งอยู่บนความจริงที่เรียกว่า สมมติสังข ฉะนั้นในขั้นแรกจะต้องมีการยอมรับสมมติสังขกันก่อน สมมตินี้เป็นหลักการและเป็นความจริงที่โลกียธรรมตั้งอยู่เป็นรากฐานของโลกียธรรม คือ กฎเกณฑ์ที่แต่ละสังคมกำหนดไว้ว่าอะไรดี อะไรชั่ว เช่น หลักศีล 5 หรือข้อที่ควรประพฤติปฏิบัติที่คนยอมรับกันทั่วไป ส่วนโลกุตระธรรมนั้นตั้งอยู่บนความจริงที่เรียกว่าอริยสังข มีความดีสูงสุดอยู่อย่างเดียว คือ นิพพานหรือความดับกิเลสโดยสิ้นเชิงและวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งที่แตกต่างกับวัตถุประสงค์ของโลกียธรรม คือ ความพ้นทุกข์ด้วยความสูญสิ้นไปแห่งกิเลสตัณหาไม่ต้องเวียนว่ายตายเกิดในสังสารวัฏอีกต่อไป ความดีในระดับนี้ควรเป็นเรื่องของผู้ที่ต้องการปลีกตัวจากสังคม ต้องการแก้ปัญหาทุกข์ในชีวิต ต้องการจะหลุดพ้นจากกิเลสตัณหา เช่น พระหรือนักบวช กล่าวโดยย่อแล้ว โลกียธรรมกับโลกุตระธรรมต่างกันอย่างไร เราดูอย่างนี้ก็จะเห็นได้ชัดว่า โลกียธรรมนั้นน่าเป็นจริยธรรมที่เราควรจะพึงเล็งในการสั่งสอนนักเรียนหรือประชาชนทั่วไป ในขณะที่บ้านเมืองอยู่ในระหว่างการพัฒนา ส่วนโลกุตระธรรมนั้นไม่มีใครปฏิเสธได้ว่าเป็นของไม่จริง แต่เมื่อเป็นคนละอย่างคนละส่วนกันแล้ว ก็น่าจะยกเอาไว้เสียอีกทางหนึ่ง ถ้าจะสั่งสอนก็น่าจะสั่งสอนเฉพาะกับผู้ที่ปัญหาในชีวิตหรือผู้ที่ต้องการจะแก้ปัญหาด้วยความดับสูญทั้งหลาย ซึ่งพระพุทธองค์ก็ได้ทรงสั่งสอนไว้

#### ทฤษฎีต้นไม้อริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538 อ้างอิงใน ชลนิภา สะเอียดคง, 2565, หน้า 16) กล่าวว่า การที่คนเราจะทำความดีหรือไม่มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับสาเหตุหลัก 2 ประการ คือ

1. สาเหตุภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความไม่เห็นแก่ตัวความเชื่อในหลักการทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว การเคารพกฎหมาย ระเบียบและกติกาสังคม

2. สาเหตุภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ คนรอบข้าง กฎระเบียบ ศาสนา สังคม วัฒนธรรม และสถานการณ์ในขณะที่บุคคลประสบอยู่ ดวงเดือนได้เสนอทฤษฎีที่อธิบายความเกี่ยวข้องระหว่างลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมของบุคคลโดยทฤษฎีนี้เรียกว่า “ต้นไม้อริยธรรม” ทฤษฎีดังกล่าวได้เสนอจิตลักษณะ 8 ประการ ที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดี เก่ง และมีสุขของคนไทย โดยถูกนำเสนออยู่ในรูปของต้นไม้อุดมภาพประกอบข้างล่างนี้



ภาพ 1 แสดงส่วนประกอบของต้นไม้จริยธรรมของอาจารย์ดวงเดือน พันธุมนาวิน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538 อ้างอิงใน ชลนิภา สะเอียดคง, 2565, หน้า 17-19) กล่าวว่า ต้นไม้จริยธรรมนี้ประกอบไปด้วย 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ ส่วนที่เป็นราก ส่วนที่เป็นลำต้น และส่วนที่เป็นดอกและผลของผลไม้ โดยมีรายละเอียดแต่ละส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คือ ราก ประกอบด้วย รากหลัก 3 ราก ซึ่งแทนจิตลักษณะพื้นฐานสำคัญ 3 ประการ

1. สุขภาพจิต หมายถึง ความวิตกกังวล ตื่นเต้น ไม่สบายใจของบุคคลอย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์
2. ความเฉลียวฉลาดหรือสติปัญญา หมายถึง การรู้การคิดในขั้นรูปธรรมหลายด้าน และการคิดในขั้นนามธรรม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางการรู้การคิดของ Piaget (1996)
3. ประสบการณ์ทางสังคม หมายถึง การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจและสามารถคาดหรือทำนายความรู้สึกของบุคคลอื่น จิตลักษณะทั้ง 3 ประการนี้ จะเป็นจิตลักษณะพื้นฐานของจิตลักษณะ 5 ตัว บนลำต้นและเป็นจิตลักษณะพื้นฐานของพฤติกรรมของบุคคลในส่วนที่เป็นดอกและผลด้วย ดังนั้นบุคคลจะต้องมีจิตลักษณะทั้ง 3 ประการนี้ในปริมาณสูง เหมาะสมตามวัย จึงจะทำให้จิตลักษณะอีก 5 ตัว บนลำต้นพัฒนาได้อย่างดีและมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากด้วย

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

1. ทศนคติ ค่านิยมและคุณธรรม ทศนคติ หมายถึง การเห็นประโยชน์และโทษของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจ ไม่พอใจต่อสิ่งนั้นและความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น ซึ่งสอดคล้องกับทศนคติในทฤษฎีของ Ajzen and Fishbein (1980) ส่วนคุณธรรม หมายถึง

สิ่งที่ส่วนรวมเห็นว่าดีงาม ส่วนใหญ่แล้วมักเกี่ยวข้องกับหลักทางศาสนา เช่น ความกตัญญู ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ เป็นต้น และค่านิยม หมายถึง สิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าสำคัญ เช่น ค่านิยมที่จะศึกษาต่อในระดับสูง ค่านิยมในการใช้สินค้าไทย ค่านิยมในด้านการรักษาสุขภาพ เป็นต้น

2. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เจตนาของการกระทำที่ทำเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว หรือเพื่อนพ้อง ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางเหตุผลเชิงจริยธรรมของ Kohlberg

3. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกลว่า สิ่งทีกระทำลงไปในปัจจุบันจะส่งผลอย่างไร ในปริมาณเท่าใด ต่อใคร ตลอดจนความสามารถในการอดได้ สามารถอดเปรี้ยวไว้กินหวานได้

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

5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมานะพยายามฝ่าฟันอุปสรรคในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1963) จิตลักษณะทั้ง 5 ประการนี้ เป็นสาเหตุของพฤติกรรมที่น่าปรารถนาที่เปรียบเสมือนดอกและผลบนต้นไม้ จึงควรใช้จิตลักษณะทั้ง 5 ประการบนลำต้นร่วมกับจิตลักษณะพื้นฐานที่ราก 3 ประการ ในการอธิบาย ทำนายและพัฒนาพฤติกรรมของบุคคล

ส่วนที่ 3 คือ ส่วนของดอกและผลเป็นส่วนของพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งซึ่งแสดงพฤติกรรมการทำความดี ละเว้นความชั่ว ซึ่งเป็นพฤติกรรมของคนดีและพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของคนเก่ง พฤติกรรมของคนดีและเก่ง สามารถแบ่งเป็น 2 ส่วนด้วยกัน คือ

1. พฤติกรรมของคนดี ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่ 1) พฤติกรรมไม่เบียดเบียนตนเอง เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่เป็นการทำร้ายหรือทำลายตนเอง เช่น พฤติกรรมดูแลสุขภาพของตนเอง พฤติกรรมการบริโภคสิ่งที่มีประโยชน์ ไม่ดื่มเหล้า ไม่สูบบุหรี่ ไม่ติดยาเสพติด พฤติกรรมไม่เล่นการพนัน เป็นต้น และ 2) พฤติกรรมไม่เบียดเบียนผู้อื่นเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ทำร้าย ทำลายหรือทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน เช่น พฤติกรรมสุภาพบุรุษ ไม่ก้าวร้าว พฤติกรรม การขับชื้ออย่างมีมารยาท พฤติกรรมซื่อสัตย์ เป็นต้น

2. พฤติกรรมของคนดีและเก่ง ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่ 1) พฤติกรรมรับผิดชอบ เช่น พฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมอบรมเลี้ยงดูเด็ก พฤติกรรม

การปกครองของหัวหน้า พฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ และพฤติกรรมเคารพกฎหมาย เป็นต้น และ 2) พฤติกรรมพัฒนา เช่น พฤติกรรมพัฒนาตนเอง พฤติกรรมใฝ่รู้ พฤติกรรมรักการอ่าน เป็นต้น พฤติกรรมพัฒนาผู้อื่น เช่น พฤติกรรมการสนับสนุนให้ผู้อื่นปลอดภัยในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นกัลยาณมิตร พฤติกรรมเพื่อช่วยเพื่อป้องกันโรคเอดส์ เป็นต้น และพฤติกรรมพัฒนาสังคม เช่น พฤติกรรมอาสา เป็นต้น

## แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

### ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

Brown, et al. (2005 อ้างอิงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557, หน้า 111) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ความประพฤติเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติของบุคคลและ เป็นความสัมพันธ์ภายในบุคคล เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุน ส่งเสริมความประพฤติให้กับลูกน้อง หรือผู้ร่วมงานด้วยวิธีการสื่อสารแบบ 2 ทาง คือ ด้วยวิธีการส่งเสริม สนับสนุนและด้วยวิธีการ ตัดสินใจ

Doft (2008, อ้างอิงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557, หน้า 111) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแยกแยะสิ่งที่ถูกต้องออกจากสิ่งที่ผิดและการทำในสิ่งที่ถูกต้อง การค้นหาความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์ ความดีและการปฏิบัติที่ถูกต้อง เนื่องจากเป็นผู้ที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อผู้อื่น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะอุทิศชีวิตให้กับผู้อื่นและส่งเสริมชีวิตผู้อื่น ในขณะที่ผู้นำที่ไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเป็นผู้รับเพื่อตอบสนองผลประโยชน์ของตนเอง

สุเทพ ปาลสาร (2555, อ้างอิงใน รณชัย ปินใจ, 2564, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อให้เกิดการยอมรับ ศรัทธา คำนิยามถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความ เป็นพลเมืองดี และ 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557, หน้า 103) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง กระบวนการอิทธิพลที่ผู้นำมีต่อบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามจุดหมายหรือ เป้าประสงค์ที่ทุกคนเต็มใจและพึงพอใจร่วมกัน โดยการปฏิสัมพันธ์ถ่ายทอดแนวคิดไปสู่ การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องของกระบวนการที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อกันของผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ที่อยู่บนพื้นฐานทางจริยธรรม

คำพร กองเตย (2560, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรม หรือการแสดงออกด้วยความประพฤติ การกระทำและการสื่อสารที่ดีงาม เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง

เกิดการยอมรับและศรัทธา โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ นวัตกรรมใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลองและได้รับการพัฒนาเป็นลำดับ แล้วเริ่มจากคิดค้นพัฒนา มีการทดลองปฏิบัติก่อนและถ้าจะนำไปปฏิบัติจริงมีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความยุติธรรม 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 5) การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความซื่อสัตย์สุจริต แสดงออกถึงความไว้วางใจ ความยุติธรรมและการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจรวมถึงการแสดงออกถึงการตัดสินใจต่อปัญหาหรือการดำเนินงานด้วยความมีสติจากจิตสำนึกของการมีคุณธรรมจริยธรรม

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความประพฤติและการสื่อสารเพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง พฤติกรรมดังกล่าวเหล่านั้นเพื่อประโยชน์ขององค์การหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าการยกระดับคุณธรรมของผู้ทำให้สูงขึ้นอีกด้วย

ชลนิภา สะเอียดคง (2565, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้วยความเหมาะสมในด้านความประพฤติ และการสื่อสารอันจะนำไปสู่การยอมรับ และเกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบและด้านความน่าเคารพ

#### **องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม**

Willson (2008 อ้างอิงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557, หน้า 128) กล่าวว่า องค์ประกอบคุณธรรมจริยธรรมในบริบทของภาวะผู้นำในสถานศึกษา ประกอบด้วย ความยุติธรรม การเอาใจใส่ดูแล ความสามัคคี และความกล้าหาญ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557, หน้า 136-137) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงที่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม สนใจประโยชน์และเป้าหมายขององค์การหรือส่วนรวมเป็นหลัก เป็นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามต้องกระตุ้นระดับจริยธรรมให้สูงขึ้น ซึ่งเริ่มจากตัวผู้นำ โดยผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบริหารและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไป โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 11 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. จริยธรรมต่อตนเอง
  - 1.1 การยึดมั่นในศีลธรรม
  - 1.2 ความเป็นกัลยามิตร
  - 1.3 จิตสำนึกการให้บริการผู้อื่น
  - 1.4 ความฉลาดทางอารมณ์
2. จริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน
  - 2.1 เคารพและให้เกียรติผู้อื่น
  - 2.2 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
  - 2.3 ความสามารถในการสร้างทีมงาน
3. จริยธรรมต่อองค์การ
  - 3.1 สร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรม
  - 3.2 นำการเปลี่ยนแปลง
  - 3.3 มุ่งผลสำเร็จของงาน
  - 3.4 สร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ

คำพร กองเตย (2560, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความยุติธรรม 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 5) การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์

ชนิษฐ์นิชา ทองสุข (2560, หน้า 70-98) กล่าวว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกได้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความจงรักภักดี (Loyalty) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการกระทำที่เคารพสิทธิของผู้อื่นและการไม่ยอมทำความชั่วต่อผู้อื่น ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ต่อไปนี้ คือ 1) มีความใส่ใจในกิจกรรมของสถานศึกษา 2) เข้าใจในบทบาทหน้าที่ และปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง

3) พร้อมที่จะช่วยเหลือและปกป้องสถานศึกษา 4) เต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อสถานศึกษา โดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน

2. ความยุติธรรม (Justice) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกระทำที่เคารพสิทธิของคนอื่นและการไม่ยอมทำความชั่วต่อผู้อื่น ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ต่อไปนี้ คือ 1) การไม่เห็นผิดเป็นชอบ 2) การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจ รักใคร่ โกรธ เกลียดกลัว หลง 3) แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้รักความยุติธรรม 4) ทำให้สังคมมีความยุติธรรมและสามารถให้ความยุติธรรมกับสังคม และ 5) กล้าที่จะดำรงความยุติธรรมไว้ให้ได้

3. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรและความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ต่อไปนี้ คือ 1) เต็มใจที่จะทำงานและใช้ความพยายาม เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ 2) องค์กรที่ทำงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด 3) ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กรจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด 4) ค่านิยมขององค์กรและค่านิยมส่วนตนมีความคล้ายคลึงกัน 5) ภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 6) องค์กรนี้ทำให้ได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ 7) รู้สึกดีใจที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์กรนี้ และ 8) รู้สึกเป็นห่วงอนาคตขององค์กร

4. ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ต่อไปนี้ 1) มีความประพฤติตรงต่อหน้าที่ต่อวิชาชีพ 2) รับผิดชอบต่อตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง 3) มีความจริงใจให้กับผู้อื่น 4) มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน 5) ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา 6) เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง

5. ความน่าเชื่อถือ (Credibility) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่าผู้นำมีความมั่นคง มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความเป็นผู้นำและมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ต่อไปนี้ 1) ความซื่อตรง มีความมั่นคงและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2) มีทักษะทั้งในงานและมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ มีความสามารถ มีความชำนาญ มีประสบการณ์และคุณสมบัติที่เหมาะสมและเพียงพอที่จะใช้ในการทำงาน และมนุษยสัมพันธ์ 3) มีความสามารถในการพยากรณ์และมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาได้ดีเสมอและได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม 4) มีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้อง

ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งกายและจิตใจ 5) ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

6. การสะท้อนคิด (Reflection Thinking) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงระดับความคาดหวัง การรับรู้และความรู้สึกเกี่ยวกับประสบการณ์ โดยผ่านกระบวนการพูดหรือเขียน โดยมีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์ เปรียบเทียบ วางแผน หรือแก้ไข ปัญหา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้ 1) สร้างความท้าทายที่สร้างสรรค์ในการนำเสนอความคิดของตน 2) เปิดโอกาสในการจับประเด็นหรือหวนคิดถึงสิ่งที่คิดในรูปแบบที่ถาวรหรือปรับเสริมความคิดใหม่ 3) พัฒนาความมีระเบียบและทักษะในการสร้างและจัดลำดับความคิด 4) เปิดโอกาสในการสังเกตและวิเคราะห์ความคิดของตนเอง 5) เปิดโอกาสในการสื่อสารความคิดของตนเองกับผู้อื่นถึงสิ่งที่ตนเองเข้าใจและพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ของตนเอง 6) เชื่อมโยงองค์ความรู้เก่ากับองค์ความรู้ใหม่และเป็นการเติมเต็มระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ และ 7) เป็นนักคิดที่ดีขึ้นในการตั้งคำถามและให้เหตุผล

7. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้เห็นว่าได้ยอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้ คือ 1) มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน 2) เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องที่รับผิดชอบ 3) คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาก่อนตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา 4) ไม่ยกความผิดในงานของตนให้กับคนอื่นหรืองานอื่น 5) ความสำนึกและยอมรับได้เมื่อกระทำให้เกิดความผิดพลาด รับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน 6) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน 7) ดำเนินงานตรงตามเวลา 8) ทำงานด้วยความกระตือรือร้นละเอียดรอบคอบ

8. วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึง ภาพลักษณ์ที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์การ มีการสื่อสารเพื่อให้เกิดการร่วมต่อวิสัยทัศน์ ซึ่งทำได้โดยให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตาม เพื่อให้สามารถนำวิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าวสู่การปฏิบัติให้กลายเป็นจริง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้ 1) มีภาพที่สมบูรณ์ขององค์การอย่างเป็นระบบ 2) มีความสามารถในการแปรเปลี่ยนให้วิสัยทัศน์กลายเป็นความจริง 3) กระตุ้นและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานร่วมกันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน 4) สามารถคาดการณ์ได้ว่างานที่รับผิดชอบอยู่นั้นจะต้องเปลี่ยนแปลงอย่างไร 5) มีความสามารถในการตัดสินใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพที่ควรเป็นในอนาคตขององค์การ 6) มีวิสัยทัศน์ใช้เป็นฐานของการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ และ 7) มีการสื่อสารเพื่อให้เกิดการหล่อหลอมวิสัยทัศน์ร่วม

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 6-7) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่

1. ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลได้ มีความซื่อตรง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

2. ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการให้บริการผู้อื่น โดยเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก การสร้างทีมงาน การแสดงออกถึงความจริงใจ มีความมั่นคงทางอารมณ์และตัดสินใจในทางที่จะก่อให้เกิดผลดี ก่อให้เกิดความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความยุติธรรมในการตัดสินใจ รักษาความลับสัญญา ไม่ลำเอียง สมเหตุสมผล การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

4. การเอาใจใส่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่การปฏิบัติงานของตนเองและการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ใส่ใจในการดูแล สุขทุกข์ การให้คำปรึกษา ไม่บีบบังคับ ให้ความสำคัญต่อครู สถานศึกษา นักเรียนและชุมชน อย่างทั่วถึงและเหมาะสม

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความเคารพนับถือ (X4) การมีส่วนร่วม (X2) และความไว้วางใจ (X3)

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2565, หน้า 9) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 21 พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความยุติธรรม มี 4 ตัวชี้วัด คือ การเป็นที่ยอมรับของสังคม การสร้างบรรยากาศ ทางจริยธรรมในโรงเรียน การบริหารงานและการจัดการในองค์กร และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ความไว้วางใจ มี 4 ตัวชี้วัด คือ การประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การพูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล การรักษาความลับผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ และการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่ปิดป้องจากความ เป็นจริง 3) ความซื่อสัตย์มี 3 ตัวชี้วัดคือ การตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน การเป็นผู้มีเหตุมีผลและการไม่เอารอดเอาเปรียบ 4) ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม มี 4 ตัวชี้วัด คือ การเมตตากรุณา ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ และการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ชลนิภา สะเอียบคง (2565, หน้า 5-6) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบและด้านความน่าเคารพ

เอกราช เอียดแก้ว และคณะ (2565, หน้า 157) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านความจงรักภักดี ผู้บริหารที่มีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาจะแสดงออกถึงการสร้างและการรักษาภาพลักษณ์ของสถานศึกษา เต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษา การคำนึงถึงความรู้สึกของบุคลากรทุกคนมีความผูกพันต่อสถานศึกษา ห่วงแทน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ปกป้อง เต็มใจที่จะเสียสละและทุ่มเททำงานกำลังความคิด กำลังกาย กำลังใจ เพื่อสถานศึกษา อุทิศตัวอย่างมากต่อสถานศึกษา มีความปรารถนาและตั้งใจพัฒนาสถานศึกษา

2. ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารที่มีความยุติธรรมจะแสดงออกถึงการให้เกียรติความเป็นมนุษย์ของบุคคลอื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีเหตุผล เทียงธรรม ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง ไม่อคติ บริหารจัดการโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกัน ไม่เอินเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความหนักแน่นในความถูกต้องและแสดงให้ผู้อื่นเห็นว่าเป็นผู้รักความยุติธรรม

3. ความซื่อสัตย์ ผู้บริหารที่มีความซื่อสัตย์จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ปฏิบัติตนเป็นผู้ที่รักษาคำมั่นสัญญา ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานหาผลประโยชน์แก่ตนและพวกพ้อง ปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่บนพื้นฐานของความสุจริต รักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้อื่นด้วยความจริงใจ ส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากรทุกคนด้วยความจริงใจ

4. ความรับผิดชอบ ผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบจะแสดงออกให้เห็นถึงความเอาใจใส่ในหน้าที่ต่าง ๆ ของตนเอง จดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานต่าง ๆ ของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามแผนและเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม เสียสละกำลังกาย กำลังใจและกำลังทรัพย์เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา ละเอียดรอบคอบและยอมรับผลการกระทำของตนทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขตนเอง

5. ความเป็นพลเมืองดี ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพด้านความเป็นพลเมืองดีจะแสดงออกให้เห็นถึงการประพฤติปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์แก่สังคม ประเทศชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ เคารพกฎหมายและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสังคม มีน้ำใจ ประชาธิปไตย รู้จักเสียสละ



ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม	Willson (2008)	คำพร กองเตย (2560)	ชนิษฐ์นุชชา ทองสุข (2560)	เพ็ญศิริ สมเรือน (2560)	วิภาวดี อินทร์ตั้ง (2561)	ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562)	รณชัย ปิ่นใจ (2564)	เอกภักดิ์ ฐามณี (2565)	ชลนิภา สะเอียดคง (2565)	เอกราช เอียดแก้วและคณะ (2565)	ความถี่
11. ด้านวิสัยทัศน์			√								1
12. ด้านการเอาใจใส่	√			√							2
13. ด้านการมีส่วนร่วม						√					1
14. ด้านความเป็นพลเมืองดี									√		1
15. ด้านความสามัคคี	√										1
16. ด้านความกล้าหาญ	√										1
<b>รวม</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>46</b>

จากตาราง 1 สรุปได้ว่า การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากนักวิชาการและผู้ทีศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 10 แหล่ง ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบโดยใช้ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับ ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป สรุปได้จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความไว้วางใจ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความน่าเคารพ เพื่อนำไปศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ดังนั้น องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จากผลการสังเคราะห์ตัวแปรทั้ง 5 ด้าน ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

## 1. ด้านความยุติธรรม

มีนักวิชาการและผู้ทีศึกษหลายท่านได้ให้นิยามความยุติธรรมไว้ดังนี้

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

ชนิษฐ์ณิชา ทองสุข (2560, หน้า 10) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกระทำที่เคารพสิทธิของคนอื่นและการไม่ยอมทำชั่วต่อผู้อื่น

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 55) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความสะดวกภาคเท่าเทียมกันเป็นผู้มีเหตุมีผลตลอดจนไม่เอาัดเอาเปรียบ ให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 35) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลาง เปิดเผยและไม่ลำเอียง มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจข้อมูลที่ได้ต้องมีความถูกต้อง มีความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียงโดยการตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ต้องมีเหตุผล ไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินใจและที่สำคัญจะต้องไม่คำถึงถึงพรรคพวกของตนเอง และต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายกระบวนการที่ไม่ลำเอียง และต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใดโดยไม่ปล่อยปละละเลยในสิ่งที่ผิดพลาดเอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 5-6) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เอาัดเอาเปรียบ ให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ รวมทั้งต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใดโดยไม่ปล่อยปละละเลยให้สิ่งที่ผิดพลาดเอาเปรียบผู้อื่น หรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น

ได้ด้วยความสะดวกภาคเท่าเทียม กันเป็นผู้มีเหตุมีผล ตลอดจนไม่เอาัดเอาเปรียบให้เกียรติ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

ชลนิภา สะเอียบคง (2565, หน้า 6) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลาง เปิดเผย ไม่ลำเอียง มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจ ข้อมูลที่ได้ต้องมีความถูกต้อง เป็นกลาง มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ยอมรับในความถูกต้อง กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ รวมทั้งต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด โดยไม่ปล่อยปละละเลยให้สิ่งที่ผิดพลาด ไม่เอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลาง เปิดเผย ไม่ลำเอียง มีการระบรวนการตัดสินใจที่ถูกต้อง เป็นกลาง มีเหตุผล เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน ให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ รวมทั้งต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด โดยไม่ปล่อยปละละเลยให้สิ่งที่ผิดพลาด ไม่เอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง

## 2. ด้านความซื่อสัตย์

มีนักวิชาการและผู้ศึกษาหลายท่านได้ให้นิยามความซื่อสัตย์ไว้ดังนี้

คำพร กองเตย (2560, หน้า 43-44) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตรงไปตรงมา ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง 2) ความโปร่งใสในการทำงาน 3) ความจริงใจกับผู้อื่น และ 4) การไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง

ชนิษฐ์นิชา ทองสุข (2560, หน้า 10) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา มีความจริงใจ ไม่เสแสร้ง

ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ ปราศจากการขโมย การคดโกง นำเสนอข้อเท็จจริงในการบริหารสถานศึกษาในงาน 4 ฝ่าย คือ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริการทั่วไป

เอกภักดี ฉ่ำมณี (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ต่อหน้าที่การงานต่อคำมั่นสัญญาแบบแผนระเบียบกฎเกณฑ์และ ความถูกต้องดีงามทั้งหลาย พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้บริหารนั้นจะ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อสายตาของผู้อื่นและบุคคลรอบข้างมี ลักจะ พูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล พูดคำไหนเป็นคำนั้น เป็นที่เคารพยกย่องถือว่าเป็นคนมีเกียรติความซื่อสัตย์จึงเป็น คุณลักษณะที่สำคัญและเป็นที่ต้องการในทุกองค์การ ความซื่อสัตย์ นอกจากจะหมายถึงการรักษาความลับ ผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ ความซื่อสัตย์ยังหมายรวมถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่ ปิดเบือนจากความเป็นจริง

ชลนิภา สะเอียบคง (2565, หน้า 5) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมและการประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจต่อตนเองและผู้อื่น รวมทั้งต่อหน้าที่การงาน ต่อคำมั่นสัญญา ระเบียบกฎเกณฑ์และความถูกต้องดีงาม มีความจริงใจ ไม่เสแสร้ง รวมถึงการรักษาความลับ ผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ หมายรวมถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ไม่ปิดเบือนจากความเป็นจริง

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรม การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมและการประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจต่อตนเอง ผู้อื่น และต่อหน้าที่การงาน การรักษาความซื่อสัตย์ มีความจริงใจ ไม่เสแสร้ง ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของราชการ รวมถึงการรักษาผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ รวมถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการบริหารสถานศึกษา ไม่ปิดเบือนจากความเป็นจริง

### 3. ด้านความไว้วางใจ

มีนักวิชาการและผู้ศึกษาหลายท่านได้ให้นิยามความไว้วางใจไว้ดังนี้

คำพร กองเตย (2560, หน้า 43-44) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความซื่อตรง 2) ความจงรักภักดี และ 3) การให้เกียรติและเคารพตนเอง

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 54) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์และมีความน่าเชื่อถือผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ตระหนักถึงผลประโยชน์ของผู้อื่น อีกทั้งยังมีบุคลิก ลักษณะ

ที่แสดงออกถึงความจริงใจ มั่นคงทางอารมณ์ สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ดีและให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนนำไปสู่การได้รับการยอมรับและเกิดความไว้วางใจ

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 30) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึงพาอาศัยกัน มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน ผู้ประพฤติปฏิบัติคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ รักษาสัญญาและมีความจงรักภักดีปกป้องต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึงพาอาศัยกัน มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน ผู้ประพฤติปฏิบัติคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อและจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ มีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ตระหนักถึงผลประโยชน์ของผู้อื่น อีกทั้งยังมีบุคลิกลักษณะที่แสดงออกถึงความจริงใจ มั่นคงทางอารมณ์ สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ดี

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดีความเมตตาากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ชลนิภา สะเอียบคง (2565, หน้า 6) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีความสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึงพาอาศัยกัน มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จริงใจ มีความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำของความเป็นธรรม และการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จริงใจ มีความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำของความเป็นธรรมและการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพัน

และเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วม และแลกเปลี่ยนข้อมูล จนนำไปสู่การได้รับการยอมรับและเกิดความไว้วางใจ

#### 4. ด้านความรับผิดชอบ

มีนักวิชาการและผู้ทีศึกษามากท่านได้ให้นิยามความรับผิดชอบไว้ดังนี้

คำพร กองเตย (2560, หน้า 43-44) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 2) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และ 3) การควบคุมตนเอง

ชนิษฐ์นิชา ทองสุข (2560, หน้า 10) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นว่าได้ยอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำ สิ่งสำคัญจะเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา และยิ่งกว่านั้นจะไม่ยกความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น จะยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 43) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะประกอบไปด้วยการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรวจสอบได้ พัฒนาการสู่ความเป็นเลิศและมีการควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงาน ดังความรับผิดชอบในแต่ละด้าน ได้แก่ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาการสู่ความเป็นเลิศ

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะประกอบไปด้วยการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาการสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียรและความละเอียดรอบคอบและยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

ชลนิภา สะเอียดคง (2565, หน้า 6) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะประกอบไปด้วยการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาการสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียรและความละเอียดรอบคอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ความพากเพียรและความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมที่มีลักษณะประกอบไปด้วยการปฏิบัติหน้าที่ที่ตรวจสอบได้

พัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียรและความละเอียดรอบคอบ ยอมรับและคำนึงถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับทีมงานหรือสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

#### 5. ด้านความน่าเคารพ

มีนักวิชาการและผู้ที่ศึกษาหลายท่านได้ให้นิยามความน่าเคารพไว้ดังนี้

คำพร กองเตย (2560, หน้า 43-44) กล่าวว่า ความน่าเคารพ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี 2) ความสุภาพ และ 3) การยอมรับผู้อื่น

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 41) กล่าวว่า ความน่าเคารพ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพและมีความเกรงใจ มีความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม และยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคมชั้นพื้นฐานที่การรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่นและคำนึงถึงผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิต่าง ๆ การตัดสินใจและจะไม่ปิดป้องหรือปิดบังข้อมูลที่ฟังจะต้องรู้หรือต้องทำของเขา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับในเรื่องของความรู้ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่นโดยไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่อุปนิสัยและการแสดงออกที่ปรากฏจากภายนอกเท่านั้น

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ความน่าเคารพ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้มีความอ่อนโยนใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตา กรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล โดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น

ชลนิภา สะเอียบคง (2565, หน้า 6) กล่าวว่า ความน่าเคารพ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้มีความอ่อนโยนใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตา กรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล โดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความน่าเคารพ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติต่อตนเองและผู้อื่น มีความอ่อนโยนใจดี น่าเคารพนับถือ มีความ

เมตตา กรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

คำพร กองเตย (2560) ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 500 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรม SPSS และโปรแกรม LISREL ผลการวิจัยพบว่า

- 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) ความไว้วางใจ 1.2) ความยุติธรรม 1.3) ความเคารพ 1.4) ความรับผิดชอบ และ 1.5) ความซื่อสัตย์
- 2) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความไว้วางใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1.1) ความซื่อตรง 1.2) ความจงรักภักดี และ 1.3) การให้เกียรติและเคารพตนเอง
- 2) ความยุติธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 2.1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ 2.2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ 2.3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง
- 3) ความเคารพ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 3.1) ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี 3.2) ความสุภาพ และ 3.3) การยอมรับผู้อื่น
- 4) ความรับผิดชอบ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 4.1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 4.2) การควบคุมตนเอง และ 4.3) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ
- 5) ความซื่อสัตย์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 5.1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง 5.2) ความโปร่งใสในการทำงาน 5.3) ความจริงใจกับผู้อื่น และ 5.4) การไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง

3) ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความตรงเชิงโครงสร้าง และมีความสอดคล้องกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .81 ถึง .92, ค่า Cronbach's .86 ถึง .94 และค่า AVE .68 ถึง .80)

ชนิษฐ์ณิชา ทองสุข (2560) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความจงรักภักดี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ความยุติธรรม 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 ความซื่อสัตย์ 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 ความน่าเชื่อถือ 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 การสะท้อนความคิด 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 7 ความรับผิดชอบ 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 8 วิสัยทัศน์ 7 ตัวบ่งชี้ 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรมที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิภาวดี อินดั่ง (2561) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ความน่าเคารพ ความเป็นพลเมืองดี ความยุติธรรม ความไว้วางใจและความรับผิดชอบ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู พบว่า ครูที่มีเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและ วุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในฐานะที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่น่าเคารพ เป็นแบบอย่างที่ดี บริหารงานด้วยความยุติธรรม มีความรับผิดชอบและยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัด อุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ใน ระดับมากที่สุดภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความเคารพนับถือ การมีส่วนร่วม ธรรมภิบาล และความไว้วางใจตามลำดับ 2) ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุดภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่ ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความเคารพนับถือ (X4) การมีส่วนร่วม (X2) และความไว้วางใจ (X3) เป็นปัจจัย ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู (Ytot) โดยรวมกันทำนายได้ร้อยละ 46.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์การถดถอยคือ  $Y_{tot} = 1.58 + 0.022(X4) + 0.23(X2) + 0.17(X3)$

รณชัย ปินใจ (2564) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปิดตารางเครซีและมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 155 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความน่าเคารพ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความยุติธรรม ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการเปรียบเทียบ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ตามลำดับ ส่วนด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามตำแหน่งงานปัจจุบันพบว่าในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของครู สังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบันพบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สำหรับผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานและการจำแนกตามรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรมที่โรงเรียนเคยได้รับในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2557-2561) พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2565) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 เป็นการวิจัยเอกสารดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาเอกสาร เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จำนวน 18 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และ 2) ยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น หา คุณภาพด้วยวิธีตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา หาความเที่ยงของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความยุติธรรม มี 4 ตัวชี้วัด คือ การเป็นที่ยอมรับของสังคม การสร้างบรรยากาศ ทางจริยธรรมในโรงเรียน การบริหารงาน และการจัดการในองค์กร และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ความ ใฝ่หาความจริง มี 4 ตัวชี้วัด คือ การประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การพูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล การรักษาความลับผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ และการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือน จากความเป็นจริง 3) ความซื่อสัตย์มี 3 ตัวชี้วัด คือ การตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน การเป็นผู้มี เหตุมีผลและการไม่เอาัดเอาเปรียบ 4) ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม มี 4 ตัวชี้วัด คือ การเมตตากรุณา ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ และการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ชลนิภา สะเอียดคง (2565) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปิดตารางเครชีและมอร์แกนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 205 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง ใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความน่าเคารพ รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความใฝ่หาความจริง

ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความยุติธรรม 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกราช เอียดแก้ว และคณะ (2565) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความจงรักภักดีและด้านความเป็นพลเมืองดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความซื่อสัตย์และด้านความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านใฝ่เรียนรู้และด้านอยู่อย่างพอเพียง 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเป็นพลเมืองดีส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้านความจงรักภักดี ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบและความเป็นพลเมืองดี ผู้บริหารควรประพฤติตนด้วยความเอาใจใส่ เต็มใจปฏิบัติงาน เคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น มีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและจริงใจ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Magnuson (1971 อ้างอิงใน เพ็ญศิริ สมเรือน, 2560, หน้า 61) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานธุรการโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะทางด้านส่วนตัวและวิชาชีพของผู้บริหาร มีดังนี้ 1) คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ อารมณ์มั่นคง มีความรู้ มีความเป็นกันเอง มีอารมณ์ขัน เปิดเผย เข้าใจง่าย มีความเอื้อเฟื้อ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น 2) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความสามารถติดต่อกับผู้อื่นได้ มีความรู้ในวิชาการบริหารที่ดี มีความสามารถในการตัดสินใจดี มีความอดทนต่อ

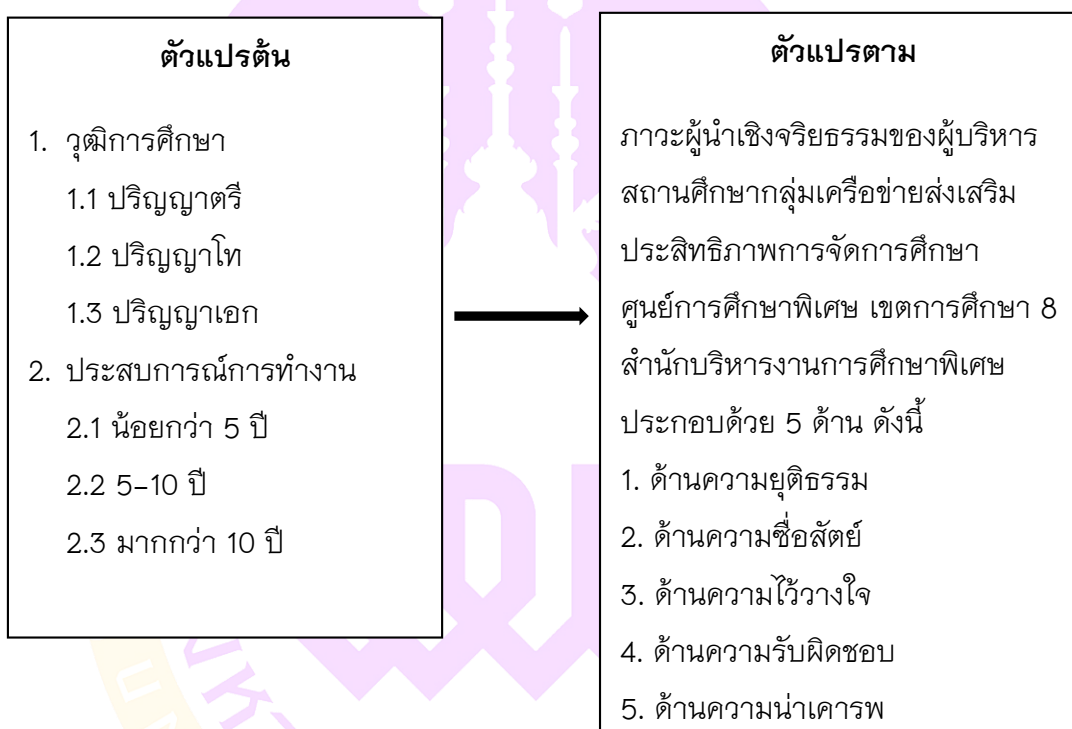
การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการวางแผนงานและจัดการหน่วยงานที่ดี มีความสนใจต่อผู้ร่วมงาน รู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสม

Davis (2013 อ้างอิงใน วิภาวดี อินทร์ด้วง, 2561, หน้า 55) ศึกษาเชิงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติของการเป็นผู้นำทางศีลธรรมในการบริหารการศึกษาของโรงเรียน โดยการตรวจสอบความเข้าใจและความรู้สึกของการเป็นผู้นำคุณธรรมด้วยวิธีการแบบใหม่ผ่านการสำรวจภาคสนามงานวัฒนธรรมของโรงเรียน ศึกษาแรงบันดาลใจในช่วงหนึ่งปีการศึกษาตามหลักวัฒนธรรมของวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับหลักของโรงเรียนตามมุมมองที่เปรียบเทียบกับ การรับรู้ของสมาชิกที่เลือกโดยมูลนิธิดู ผู้ปกครองและนักเรียน การศึกษาเน้นการวัดพฤติกรรมด้านคุณธรรมของศาสนาที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของสังคม โดยกล่าวว่าคำสอนจริยธรรมเป็นเรื่องของความศรัทธาและโอกาส ซึ่งเป็นพฤติกรรมโดยสงบ วิทยานิพนธ์นี้พบว่า 1) ผู้นำที่แท้จริงคือความเป็นผู้นำทางศีลธรรม 2) ผู้นำใช้ความเป็นผู้นำกำหนดแนวทางการจัดการที่มีเพื่อความสำเร็จภารกิจ ความท้าทายโดยใช้ศีลธรรมเชื่อมโยงในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่เชื่อถือสิ่งทิ้งมลาย อีกทั้งสร้างแรงบันดาลใจจากความกระตือรือร้นอย่างมุ่งมั่นและความเสียสละแก่องค์กร ผลกระทบจากความไม่สอดคล้องกับจิตวิญญาณจริยธรรมของผู้ศรัทธาจะมีผลต่อการทำงานเป็นทีมและความศรัทธาทำให้เกิดแรงบันดาลใจจากวิธีการตัดสินใจและการแก้ไขความขัดแย้งโดยการให้คำปรึกษาแบบใหม่

Vertigan Sean Anthony (2013 อ้างอิงใน พระสุวิชัยชัย ผาสุวิชัย (เดชศักดิ์พร), 2564, หน้า 90) ศึกษาผลการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการศึกษาในด้านจริยธรรมของผู้บริหารกับผู้ที่ปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนและวิทยาลัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันระหว่างโรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยเน้นจริยธรรม คำนึงกับโรงเรียนที่ไม่ให้ความสำคัญ โดยกล่าวถึงความสนใจของโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนและการบริหารการศึกษา โดยเน้นจริยธรรมของครูผู้สอนและการปฏิบัติตามนโยบายอย่างไร ซึ่งอาจมีข้อจำกัดด้านความเชื่อทางจริยธรรมที่จะถูกนำเข้าสู่วิธีการวิจัยในการสำรวจความเชื่อทางจริยธรรมของครูที่ขัดแย้งกับด้านการบริหารจัดการ เมื่อเปรียบเทียบกับการบริหารจัดการโดยใช้เครื่องมือ Ethnographic จากการใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูในโรงเรียนมัธยมและวิทยาลัย โดยใช้วิธีการศึกษาเพิ่มเติมเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ และการอภิปรายกลุ่มกับผู้เกี่ยวข้องกับแบบสอบถามที่สร้างขึ้นบนพื้นฐานของปัญหาจริยธรรมที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนและส่วนที่กลุ่มครูเห็นว่าสำคัญในการเข้าใจระบบการทำงานของผู้บริหารที่มีจริยธรรมในโรงเรียน โดยผลการวิจัยพบว่า มีความเป็นไปได้ของการแก้ปัญหา เชิงประจักษ์ตามกลยุทธ์ที่สำคัญ เช่น เทคนิคการวิเคราะห์ความจริงเพื่อแก้ไขสภาพปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยยอมรับความเที่ยงตรงของเครื่องมือดังกล่าว

### สรุปกรอบแนวคิด

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จากการสังเคราะห์ข้อมูลมาเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความไว้วางใจ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความน่าเคารพ และได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพ 2



ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยมีขั้นตอนต่อไปนี้

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

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 676 คน จากนั้นผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2562) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

#### ตาราง 2 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่	162	61
ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน	59	21
ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดเชียงราย	106	40
ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดลำพูน	61	22
ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดลำปาง	79	29
ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดพะเยา	73	26
ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดแพร่	54	19
ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดน่าน	82	30
<b>รวม</b>	<b>676</b>	<b>248</b>

ที่มา: สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2563, สืบออนไลน์ (ข้อมูล ณ วันที่ 5 ตุลาคม 2565)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามโดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

**ตอนที่ 2** แสดงแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) มีจำนวน 40 ข้อ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความยุติธรรม จำนวน 10 ข้อ
2. ด้านความซื่อสัตย์ จำนวน 8 ข้อ
3. ด้านความไว้วางใจ จำนวน 8 ข้อ
4. ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 6 ข้อ
5. ด้านความน่าเคารพ จำนวน 8 ข้อ

โดยกำหนดค่าคะแนนและแปลความหมาย ดังนี้

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

#### ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากบทความ ตำรา เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัด
2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนดแล้วนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

5. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำเครื่องมือวัดที่ตรวจแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

5.2 นายสุวิทย์ สุทาลา ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

5.3 นางสุชาดา ปาดอน รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

6. นำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Congruence: IOC) แล้วเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งค่า IOC ที่ได้อยู่ในช่วงระหว่าง 0.67–1.00 สามารถนำมาใช้ได้และนำมาปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามเหมาะสม สอดคล้องตรงกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีสอดคล้องตรงกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้อง

ไม่ตรงกับนิยามศัพท์

7. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

8. นำเครื่องมือวัดที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์การหาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha-Coefficient) เท่ากับ 0.99

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขวิเคราะห์หาคุณภาพเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่ได้กำหนดไว้ในกรวิจัยต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 8 สถานศึกษา เพื่อตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์และมีการจำหน่ายซองถึงผู้วิจัยให้แก่บุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 248 ชุด และกำหนดขอรับคืนภายใน 30 วัน
4. ผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามจากบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยผู้วิจัยโทรไปติดตามทุกสถานศึกษาเพื่อขอรับแบบสอบถามคืน และขอให้ทุกสถานศึกษาส่งแบบสอบถามกลับคืนโดยส่งกลับทางไปรษณีย์ถึงผู้วิจัย
5. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลไว้ตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด จำนวน 248 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้แก่ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

**ตอนที่ 1** เกี่ยวกับข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Checklist) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้การวิเคราะห์คำนวณ ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

**ตอนที่ 2** นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความไว้วางใจ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความน่าเคารพ

ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิด Likert การวิเคราะห์คำนวณโดยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยกำหนดมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิด Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยและแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจำแนกตามวุฒิการศึกษา ใช้การทดสอบค่าที (Independent sample t-test) และประสบการณ์การทำงานใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหาผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Sheffe's Method) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ .05

#### การวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับคำถามในการวิจัย และการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. สถิติที่ใช้หาค่าของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย

1.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC)

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ ใช้สถิติบรรยาย คือ ร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

3.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (Independent sample t-test)

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ให้เข้าใจตามที่ประเด็นการศึกษา จึงแบ่งผลการศึกษาเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

#### สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n = จำนวนตัวอย่าง

$\bar{X}$  = ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t = ค่าสถิติ (t-test)

Sig. = ค่า Significant (ระดับนัยสำคัญ)

\* = นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
1. เพศ		
1.1 เพศชาย	68	27.40
1.2 เพศหญิง	180	72.60
<b>รวม</b>	<b>248</b>	<b>100.00</b>
2. ตำแหน่ง		
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	19	7.70
2.2 ครูผู้สอน	229	92.30
<b>รวม</b>	<b>248</b>	<b>100.00</b>
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	179	72.20
3.2 ปริญญาโท	69	27.80
3.3 ปริญญาเอก	0	0
<b>รวม</b>	<b>248</b>	<b>100.00</b>
4. ประสบการณ์การทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	81	32.70
4.2 5-10 ปี	94	37.90
4.3 มากกว่า 10 ปี	73	29.40
<b>รวม</b>	<b>248</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 3 พบว่า ผลการศึกษาสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 248 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มีจำนวนทั้งสิ้น 180 คน คิดเป็นร้อยละ 72.60 และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวนทั้งสิ้น 68 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40

จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งครูผู้สอนมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอน มีจำนวนทั้งสิ้น 229 คน คิดเป็น

ร้อยละ 92.30 และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70

จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 72.20 วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 และน้อยที่สุด มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 248		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความยุติธรรม	4.39	0.59	มาก
2. ด้านความซื่อสัตย์	4.46	0.58	มาก
3. ด้านความไว้วางใจ	4.45	0.57	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.46	0.56	มาก
5. ด้านความน่าเคารพ	4.48	0.58	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.45</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก คือ ( $\bar{X} = 4.45$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก สูงสุด ได้แก่ ด้านความน่าเคารพ ( $\bar{X} = 4.48$ )

ระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.46$ ) ระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ( $\bar{X} = 4.46$ ) ระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ( $\bar{X} = 4.45$ ) ระดับมาก และน้อยที่สุด ด้านความยุติธรรม ( $\bar{X} = 4.39$ ) ระดับมาก ตามลำดับ

**ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความยุติธรรม**

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 248		ระดับ
	ด้านความยุติธรรม	$\bar{X}$ S.D.	
1. ผู้บริหารประพฤติตนในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลางเปิดเผย ไม่ลำเอียง	4.35	0.73	มาก
2. ผู้บริหารใช้กระบวนการความถูกต้องและความเป็นธรรมในการตัดสินใจ	4.38	0.70	มาก
3. ผู้บริหารตัดสินใจตามสถานการณ์มีเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง	4.34	0.72	มาก
4. ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณี ตลอดจนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ	4.43	0.67	มาก
5. ผู้บริหารมีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	4.44	0.67	มาก
6. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกัน	4.36	0.75	มาก
7. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยการให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	4.41	0.67	มาก
8. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยการให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	4.41	0.65	มาก
9. ผู้บริหารไม่เอารัดเอาเปรียบและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	4.42	0.68	มาก
10. ผู้บริหารแก้ไขปัญหาโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม	4.42	0.67	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.39</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความยุติธรรม ในภาพรวม อยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม อยู่ระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณี ตลอดจนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ ) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารตัดสินใจตามสถานการณ์มีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ )

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความซื่อสัตย์

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 248		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความซื่อสัตย์			
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่โดยตรงไปตรงมา	4.47	0.67	มาก
2. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา	4.44	0.66	มาก
3. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ไม่เสแสร้ง	4.45	0.64	มาก
4. ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารสถานศึกษาตามระเบียบกฎเกณฑ์ของราชการ	4.49	0.62	มาก
5. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.50	0.66	มากที่สุด
6. ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารสถานศึกษาโดยการรักษาผลประโยชน์และทรัพย์สินของทางราชการเป็นหลัก	4.48	0.64	มาก
7. ผู้บริหารอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.42	0.66	มาก
8. ผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อเท็จจริงในการบริหารงบประมาณอย่างตรงไปตรงมา	4.44	0.68	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.46</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความซื่อสัตย์ ในภาพรวม อยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.46$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารสถานศึกษาตามระเบียบกฎเกณฑ์ของราชการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.49$ ) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ )

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความไว้วางใจ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 248		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ	4.46	0.60	มาก
2. ผู้บริหารมีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน	4.47	0.67	มาก
3. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่น	4.44	0.67	มาก
4. ผู้บริหารมีความจริงใจ มั่นคง สม่ำเสมอในคำพูด และการกระทำของความเป็นธรรม	4.49	0.64	มาก
5. ผู้บริหารมีการใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ	4.44	0.69	มาก
6. ผู้บริหารมีพฤติกรรมการปกป้องและเป็นที่ยังชีพอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	4.41	0.68	มาก
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.46	0.68	มาก
8. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ	4.44	0.66	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.45</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความไว้วางใจ ในภาพรวม อยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจ อยู่ระดับมากทุกข้อ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความจริงใจ มั่นคง สม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำของความเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.49$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.47$ ) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีพฤติกรรมการปกป้องและเป็นที่ยิ่งพ้ออาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ )

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความรับผิดชอบ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ	n = 248		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ พร้อมรับการตรวจสอบ	4.46	0.63	มาก
2. ผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	4.41	0.66	มาก
3. ผู้บริหารสามารถควบคุมการกระทำของตนเองได้	4.44	0.68	มาก
4. ผู้บริหารมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน	4.47	0.64	มาก
5. ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน	4.50	0.60	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบ ยอมรับผล การปฏิบัติงานของตนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม ความมุ่งหมาย	4.48	0.64	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.46</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวม อยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.46$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ )

รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบ ยอมรับผลการปฏิบัติงานของตนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.48$ ) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ )

**ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความนำเคารพ**

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 248		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความนำเคารพ			
1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพอ่อนน้อม	4.53	0.59	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีความเกรงใจ เห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น	4.46	0.67	มาก
3. ผู้บริหารมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น	4.50	0.63	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีความอ่อนโยน ใจดีต่อผู้อื่น	4.44	0.66	มาก
5. ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ	4.50	0.64	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น	4.50	0.64	มากที่สุด
7. ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยไม่มีความลำเอียง	4.42	0.72	มาก
8. ผู้บริหารยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น	4.47	0.67	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.48</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความนำเคารพ ในภาพรวม อยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.48$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ และผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ ) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยไม่มีความลำเอียงอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ )

ตอนที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี n = 179		ปริญญาโท n = 69		t	Sig. (2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความยุติธรรม	4.37	0.59	4.46	0.58	-1.12	0.27
2. ด้านความซื่อสัตย์	4.47	0.58	4.44	0.59	0.29	0.77
3. ด้านความไว้วางใจ	4.46	0.57	4.44	0.58	0.22	0.83
4. ด้านความ รับผิดชอบ	4.48	0.55	4.42	0.59	0.73	0.47
5. ด้านความน่าเคารพ	4.50	0.56	4.43	0.65	0.78	0.44
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.45</b>	<b>0.54</b>	<b>4.44</b>	<b>0.57</b>	<b>0.18</b>	<b>0.86</b>

หมายเหตุ: \* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความน่าเคารพ

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี n = 81		5-10 ปี n = 94		มากกว่า 10 ปี n = 73		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. ด้านความยุติธรรม	4.37	0.62	4.37	0.58	4.45		
2. ด้านความซื่อสัตย์	4.48	0.54	4.43	0.58	4.48	0.62	0.20	0.82
3. ด้านความไว้วางใจ	4.44	0.54	4.45	0.58	4.47	0.61	0.09	0.92
4. ด้านความ รับผิดชอบ	4.48	0.57	4.45	0.56	4.46	0.56	0.06	0.94
5. ด้านความ น่าเคารพ	4.45	0.57	4.49	0.60	4.50	0.58	0.16	0.85
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.44</b>	<b>0.54</b>	<b>4.44</b>	<b>0.55</b>	<b>4.47</b>	<b>0.56</b>	<b>0.09</b>	<b>0.92</b>

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความน่าเคารพ

## บทที่ 5

### บทสรุป

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

### สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความน่าเคารพรองลงมา คือ ด้านความความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านความยุติธรรม ระดับตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความยุติธรรม ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่

ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณี ตลอดจนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารตัดสินใจตามสถานการณ์มีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรม และจริยธรรมทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความซื่อสัตย์ ระดับตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความซื่อสัตย์ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารสถานศึกษาตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของราชการ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความไว้วางใจ ระดับตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความไว้วางใจ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความจริงใจ มั่นคง สม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำของความเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีพฤติกรรมการปกป้องและเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ระดับตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบ ยอมรับผลการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความน่าเคารพ ระดับตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความน่าเคารพ ในภาพรวม พบว่า

อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ และผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยไม่มีความลำเอียงอยู่ในระดับมาก

2. แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความน่าเคารพ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในทุกด้าน

3. แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความน่าเคารพ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในทุกด้าน

### อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยได้มีประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ใช้กระบวนการความถูกต้องและเป็นธรรมในการตัดสินใจ มีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณี ตลอดจนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เอารัดเอาเปรียบและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ แก้ไขปัญหาทันทีเมื่อพบปัญหาหรือข้อผิดพลาด โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสมเหตุสมผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ดวง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความยุติธรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐ์ณิศา ทองสุข (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความยุติธรรม สภาพปัจจุบันโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.2 จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามระเบียบกฎหมายและข้อบังคับที่กำหนด เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ต่อการปฏิบัติงานและต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษากฎระเบียบของสถานศึกษา รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหาร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้และมีการเปิดเผยข้อเท็จจริงในการบริหารงานฝ่ายงบประมาณอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคำพร กองเตย (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560)

ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ หงษา วงศ์จำปา (2560) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 จากการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ สามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อและจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมถึงผู้บริหารมีการประเมินตนเองอยู่เสมอ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี และมีความสามารถในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความไว้วางใจโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาด้านความซื่อสัตย์ มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการควบคุมอารมณ์ ตลอดจนจนแสดงออกถึงความจริงใจและคำนึงถึงการประสานความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 จากการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ พร้อมรับการตรวจสอบ สามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ สามารถควบคุมตนเองได้และไม่คิดทำร้ายผู้อื่นทั้งร่างกาย วาจาและจิตใจ มีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคเมื่อประสบกับปัญหาในระหว่างการทำงาน มีความรับผิดชอบ ยอมรับผลการปฏิบัติงานของตนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย มีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติ

หน้าที่และเห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ต้นไม้จริยธรรมของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538 อ้างอิงใน ชลนิภา สะเอียดคง, 2565) โดยกล่าวว่าต้นไม้จริยธรรมนั้น ประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ ส่วนที่เป็นราก ส่วนที่เป็นลำต้น และส่วนที่เป็นดอกและผล โดยส่วนของดอกและผลนั้น เป็นส่วนของพฤติกรรมของคนดี และคนเก่ง โดยพฤติกรรมของคนดี ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมไม่เบียดเบียนตนเอง 2) พฤติกรรมไม่เบียดเบียนผู้อื่น และพฤติกรรมของคนดีและเก่ง ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมรับผิดชอบ 2) พฤติกรรมพัฒนา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ผลวิจัยพบว่า พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญ เป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ตรงและมีคามพร้อมในการทำงาน ไม่โยนความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้นและเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศและมีการควบคุมตนเอง รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐ์ธัญญา ทองสุข (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรับผิดชอบ สภาพปัจจุบันโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.5 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความน่าเคารพ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น มีความสุภาพ อ่อนน้อมทั้งกาย วาจา ใจ มีความอ่อนโยนใจดีต่อผู้อื่น ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ รวมถึงมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยไม่มีความลำเอียงและยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความน่าเคารพโดยรวมและรายชื่อ

อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐ์ธนิชา ทองสุข (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความน่าเคารพ เชื่อถือ สภาพปัจจุบันโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

2.1 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ใช้กระบวนการความถูกต้องและความเป็นธรรมในการตัดสินใจตามสถานการณ์ มีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง และประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความยุติธรรม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามระเบียบ กฎหมายและข้อบังคับที่กำหนด เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา เป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ต่อการปฏิบัติงาน และต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษากฎระเบียบของสถานศึกษา รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหาร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้และมีการเปิดเผยข้อเท็จจริงในการบริหารงานฝ่ายงบประมาณอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลวิจัยพบว่า

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

2.3 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความไว้วางใจ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของ สถานศึกษาด้วยความเต็มใจ มีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อและจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมถึงมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น มีการ ติดต่อบริการที่ดีต่อผู้อื่นและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความไว้วางใจ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองได้ และไม่คิดทำร้ายผู้อื่นทั้งร่างกาย วาจา และจิตใจ มีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน มีความ ละเอียตรอบคอบในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบและมีความ รับผิดชอบ ยอมรับผลการปฏิบัติงานของตนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.5 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความน่าเคารพ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่น ด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมทั้งกาย วาจา ใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยไม่มี ความลำเอียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความน่าเคารพ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.6 จากผลการเปรียบเทียบประสพการณ์การทำงาน พบว่า ด้านความยุติธรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติตนตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณี ตลอดจนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ รวมถึงแก้ไขปัญหาโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่เอารัดเอาเปรียบและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน ด้านความยุติธรรม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.7 จากผลการเปรียบเทียบประสพการณ์การทำงาน พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษากฎ ระเบียบของสถานศึกษา เป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ ต่อหน้าที่ ต่อการปฏิบัติงาน และต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน ด้านความซื่อสัตย์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.8 จากผลการเปรียบเทียบประสพการณ์การทำงาน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อและจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน ด้านความไว้วางใจ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.9 จากผลการเปรียบเทียบประสพการณ์การทำงาน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความซื่อตรง ต่อ การปฏิบัติหน้าที่เห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีความ พากเพียรในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.10 จากผลการเปรียบเทียบประสพการณ์การทำงาน พบว่า ด้านความน่าเคารพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อ ผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่นและมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน ด้านความน่าเคารพ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาคุณุณการศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 1. ด้านความยุติธรรม

1.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารตัดสินใจตามสถานการณ์มีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรม และจริยธรรมทุกครั้ง

1.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารประพฤติตนในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลาง เปิดเผย ไม่ลำเอียง

1.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกัน

## 2. ด้านความซื่อสัตย์

2.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

2.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา

2.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อเท็จจริงในการบริหารงบประมาณอย่างตรงไปตรงมา

## 3. ด้านความไว้วางใจ

3.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารมีพฤติกรรมการปกป้องและเป็นที่ยอมรับของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้

3.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่น

3.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ

## 4. ด้านความรับผิดชอบ

4.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

4.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสามารถควบคุมการกระทำของตนเองได้

4.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบพร้อมรับการตรวจสอบ

## 5. ด้านความน่าเคารพ

5.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่มีความลำเอียง

5.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารมีความอ่อนโยน ใจดีต่อผู้อื่น

5.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารมีความเกรงใจ เห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. ควรมีการศึกษาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



## บรรณานุกรม

- ชนิษฐ์นิชา ทองสุข. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ  
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.  
วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชลนิภา สะเอียดคง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน  
เฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. การศึกษา  
ค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล  
ต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ  
ในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- พระสุวิชัยชัย ผาสุวิชัย (เดชศักดิ์ดาพร). (2564). คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย,  
นครปฐม.
- พัชรา วาณิชชวคิน. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและ  
กรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., งานนิพนธ์ กศ.ม.,  
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู.  
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- รณชัย ปินใจ. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ลำปาง เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

- รัตนารณณ์ จันทร์ปิง. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร  
สถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ  
กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง  
ศษ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2562). การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย: หมายเหตุในการ  
ใช้สูตรของทาโร ยามาเน่และเครทซี-มอร์แกน. วารสารสหวิทยาการวิจัย, 8(1), 11-28.
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตามการรับรู้  
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: แนวคิด ทฤษฎีและการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 1).  
มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2563). คู่มือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ  
สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2566,  
จาก <http://special.obec.go.th/HV3/page.php>.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด.,  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เอกภักดิ์ น่วมณี. (2565). องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ศษ.,  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เอกราช เอียดแก้ว และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ  
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต 4. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 7(1), 149-163.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

## ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริม

ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีมุ่งที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 40 ข้อ

3. ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่กระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใด ๆ ทั้งสิ้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อประโยชน์ในการทำวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความร่วมมือด้วยดีและขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวหทัยชนก วงศ์วิเศษ

นิสิตหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ผู้วิจัย

## ตอนที่ 1

## สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [ ] หน้าข้อความตามที่เป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับท่าน

## 1. เพศ

[ ] ชาย

[ ] หญิง

## 2. ตำแหน่ง

[ ] ผู้บริหารสถานศึกษา หรือข้าราชการในตำแหน่ง

[ ] หัวหน้าบริหารงานทั้ง 4 กลุ่มงาน ประกอบด้วย กลุ่มบริหารวิชาการ  
กลุ่มบริหารงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่มบริหารทั่วไป

[ ] ครูผู้สอน (ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง)

## 3. วุฒิการศึกษา

[ ] ปริญญาตรี

[ ] ปริญญาโท

[ ] ปริญญาเอก

## 4. ประสบการณ์ในการทำงาน

[ ] น้อยกว่า 5 ปี

[ ] 5 – 10 ปี

[ ] มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

## ตอนที่ 2

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ  
การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8  
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

## คำชี้แจง

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือตามความคิดเห็นของท่านว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับใดตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

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

## ตัวอย่างการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค.....			✓		

คำอธิบาย จากข้อ 0 ผู้ตอบใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 3 หมายความว่า ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อ	รายการคำถาม	ระดับภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความยุติธรรม</b>						
1.	ผู้บริหารประพฤติตนในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลาง เปิดเผย ไม่ลำเอียง					
2.	ผู้บริหารใช้กระบวนการความถูกต้องและเป็นธรรม ในการตัดสินใจ					
3.	ผู้บริหารตัดสินใจตามสถานการณ์มีเหตุผลโดยใช้หลัก คุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง					
4.	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณี ตลอดจนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของ ตนเองด้วยความเต็มใจ					
5.	ผู้บริหารมีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง					
6.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความ เสมอภาค เท่าเทียมกัน					
7.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยการให้เกียรติ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ					
8.	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหาทันที เมื่อพบปัญหา หรือข้อผิดพลาด					
9.	ผู้บริหารไม่เอารัดเอาเปรียบและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความ เต็มใจ					
10.	ผู้บริหารแก้ไขปัญหาคำนิ่งถึงผลประโยชน์ส่วนรวม					
<b>ด้านความซื่อสัตย์</b>						
1.	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างตรงไปตรงมา					
2.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่น สัญญา					
3.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ไม่เสแสร้ง					
4.	ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารสถานศึกษาตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของราชการ					

ข้อ	รายการคำถาม	ระดับภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
5.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้					
6.	ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารสถานศึกษาโดยการรักษาผลประโยชน์และทรัพย์สินของทางราชการเป็นหลัก					
7.	ผู้บริหารอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
8.	ผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อเท็จจริงในการบริหารงบประมาณอย่างตรงไปตรงมา					
<b>ด้านความไว้วางใจ</b>						
1.	ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ					
2.	ผู้บริหารมีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน					
3.	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่น					
4.	ผู้บริหารมีความจริงใจ มั่นคง สม่ำเสมอในคำพูด และการกระทำของความเป็นธรรม					
5.	ผู้บริหารมีการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ					
6.	ผู้บริหารมีพฤติกรรมปกป้องและเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้					
7.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
8.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม และแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ					
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>						
1.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบพร้อมรับ การตรวจสอบ					
2.	ผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ					
3.	ผู้บริหารสามารถควบคุมการกระทำของตนเองได้					
4.	ผู้บริหารมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน					
5.	ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	รายการคำถาม	ระดับภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
6.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบ ยอมรับผลการปฏิบัติงาน ของตนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย					
<b>ด้านความน่าเคารพ</b>						
1.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม					
2.	ผู้บริหารมีความเกรงใจ เห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น					
3.	ผู้บริหารมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น					
4.	ผู้บริหารมีความอ่อนโยน ใจดีต่อผู้อื่น					
5.	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ					
6.	ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น					
7.	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยไม่มีความลำเอียง					
8.	ผู้บริหารยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น					

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

(หทัยชนก วงศ์วิเศษ)

ผู้วิจัย



ภาคผนวก ข การตรวจความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริม  
ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8  
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

**คำชี้แจง** แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถามมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรงโดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามเหมาะสม สอดคล้องตรงกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีสอดคล้องตรงกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่เหมาะสมไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับนิยามศัพท์

โปรดเขียนเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือถูกต้องเพียงใด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในครั้งนี้

ตารางหาความตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

โดยผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริม

ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อคำถาม	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
1.	เพศ { } ชาย { } หญิง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2.	ตำแหน่ง { } ผู้บริหารสถานศึกษาหรือ รักษาราชการในตำแหน่ง { } หัวหน้าบริหารงานทั้ง 4 กลุ่มงาน ประกอบด้วย กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคลและ กลุ่มบริหารทั่วไป { } ครูผู้สอน (ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง)	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3.	วุฒิการศึกษา { } ปริญญาตรี { } ปริญญาโท { } ปริญญาเอก	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4.	ประสบการณ์ในการทำงาน { } น้อยกว่า 5 ปี { } 5-10 ปี { } มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริม  
ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงาน  
การศึกษาพิเศษ จำนวน 40 ข้อ

ข้อที่	ข้อความคำถาม	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
<b>ด้านความยุติธรรม</b>							
1.	ผู้บริหารประพฤติตนในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลางเปิดเผย ไม่ลำเอียง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2.	ผู้บริหารใช้กระบวนการความถูกต้องและความเป็นธรรมในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3.	ผู้บริหารตัดสินใจตามสถานการณ์มีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4.	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณี ตลอดจนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5.	ผู้บริหารมีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อได้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
7.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อได้บังคับบัญชาทุกคนด้วยการให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
8.	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหาทันที เมื่อพบปัญหาหรือข้อผิดพลาด	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อคำถาม	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า	สรุปผล
9.	ผู้บริหารไม่เอาัดเอาเปรียบ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความ เต็มใจ	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
10.	ผู้บริหารแก้ไขปัญหา โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ส่วนรวม	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
<b>ด้านความซื่อสัตย์</b>							
1.	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2.	ผู้บริหารประพฤติตน เป็นแบบอย่างในการรักษา คำมั่นสัญญา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความ จริงใจ ไม่แสแสสร้าง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4.	ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหาร สถานศึกษาตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของราชการ	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
5.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ โปร่งใส ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6.	ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหาร สถานศึกษาโดยการรักษา ผลประโยชน์และทรัพย์สิน ของทางราชการเป็นหลัก	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
7.	ผู้บริหารอธิบายและชี้แจง เกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
8.	ผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อเท็จจริง ในการบริหารงบประมาณ อย่างตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อคำถาม	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า	สรุปผล
<b>ด้านความไว้วางใจ</b>							
1.	ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
2.	ผู้บริหารมีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3.	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4.	ผู้บริหารมีความจริงใจ มั่นคง สม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำของความเป็นธรรม	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
5.	ผู้บริหารมีการใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6.	ผู้บริหารมีพฤติกรรมการปกป้องและเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
7.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
8.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>							
1.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบพร้อมรับการตรวจสอบ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2.	ผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3.	ผู้บริหารสามารถควบคุมการกระทำของตนเองได้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4.	ผู้บริหารมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อคำถาม	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า	สรุปผล
5.	ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบยอมรับผลการปฏิบัติงานของตนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
<b>ด้านความน่าเคารพ</b>							
1.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2.	ผู้บริหารมีความเกรงใจเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3.	ผู้บริหารมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4.	ผู้บริหารมีความอ่อนโยน ใจดีต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5.	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6.	ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
7.	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่มี ความลำเอียง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
8.	ผู้บริหารยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

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

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.994	40



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	หทัยชนก วงศ์วิเศษ
วัน เดือน ปี เกิด	22 ธันวาคม 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดน่าน
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2556 วท.บ.(กายภาพบำบัด), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
ที่อยู่ปัจจุบัน	138/1 หมู่ 3 ตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน 55120
ผลงานตีพิมพ์	หทัยชนก วงศ์วิเศษ. (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการ ศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ. วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์, 4(3).

