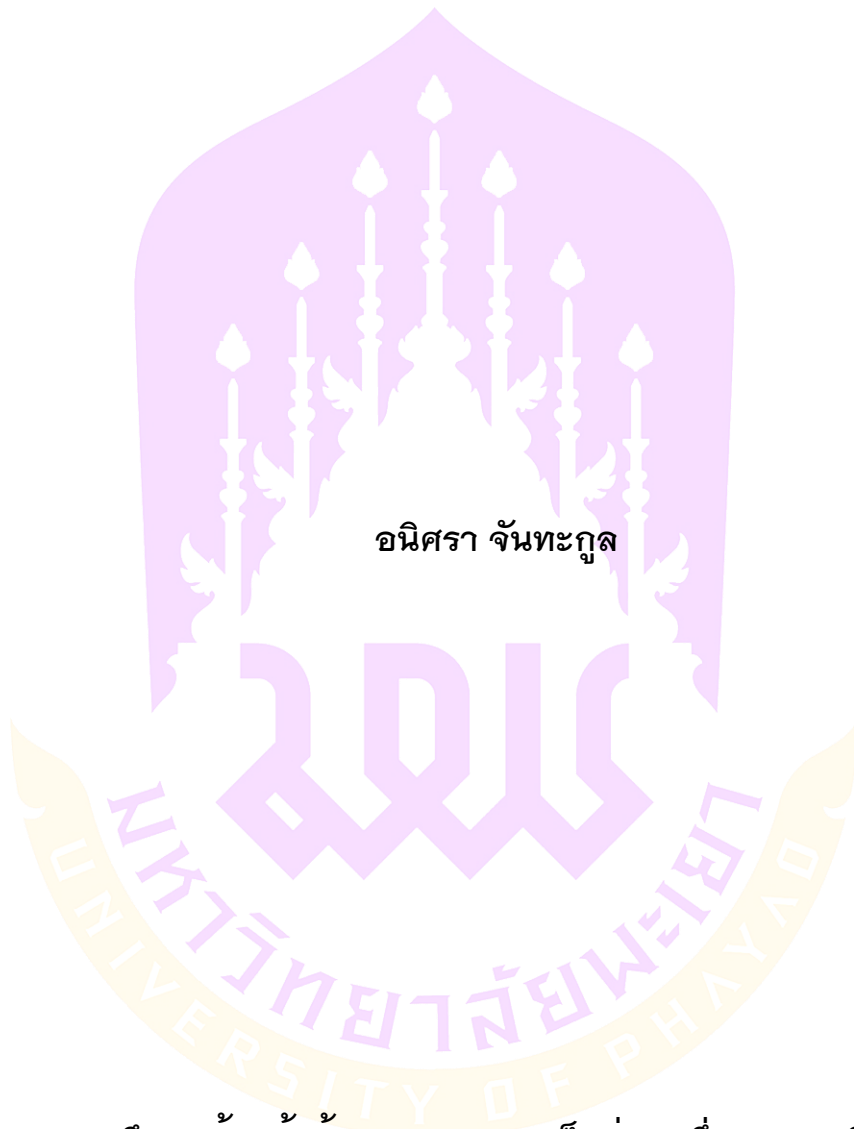


การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF ETHICAL LEADERSHIP OF VOCATIONAL COLLEGE ADMINISTRATORS
UNDER VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION CHIANG RAI



ANISARA JUNTAGOOL

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

May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษากาว่าผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

ของ อนิศรา จันทร์กุล

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตรูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ดร. ณัฐวุฒิ สักโง)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	อนิศรา จันทะกุล, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ดร. อนุรักษ์ สัพโส
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, คุณธรรมจริยธรรม,ผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนทั้ง 13 วิทยาลัยในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความน่าเคารพ และด้านความยุติธรรม 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

Title: A STUDY OF ETHICAL LEADERSHIP OF VOCATIONAL COLLEGE ADMINISTRATORS
UNDER VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION CHIANG RAI

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

Advisor: Dr. Natthawut Sabphaso

Keywords: Ethical Leadership, Moral ethics, vocational college Administrators

ABSTRACT

This research purpose to 1) a study of Ethical Leadership of vocational Administrators under Vocational Education Commission Chiang Rai 2) To compare Ethical Leadership of vocational college Administrators under Vocational Education Commission Chiang Rai Classified by educational background and work experience The sample group used in this research were 234 teachers in vocational college Administrators under Vocational Education Commission Chiang Rai The instrument used was a rating scale questionnaire with a reliability of 0.98 Statistics used in data analysis were percentage, mean, and standard deviation. and Cronbach's alpha coefficient The results showed that 1) Teachers in vocational college Administrators under Vocational Education Commission Chiang Rai the overall level was at a high level including the responsibility the Trust the honesty the respect and the fairness 2) Comparison of Ethical Leadership of vocational college Administrators under Vocational Education Commission Chiang Rai by educational qualifications, it was found that Teachers in vocational college Administrators under Vocational Education Commission Chiang Rai have opinions about Ethical Leadership of vocational college Administrators There was statistically significant difference at the 0.05 Classified by work experience, there was no a statistically significant difference at the 0.05

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ฉบับนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาบุคลากร ตลอดจนเห็นความสำคัญของของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่าน ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่งจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์และคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อทดแทนพระคุณ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้เลี้ยงดู อบรมสั่งสอน และให้ ความเมตตาช่วยเหลือทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จจนตราบเทาทุกวันนี้

อนิครา จันทะกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	11
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ความหมายของภาวะผู้นำ.....	15
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม	17
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	22
บริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัด เชียงราย.....	34

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
กรอบแนวคิดการวิจัย	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
เครื่องมือการวิจัย	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
การวิเคราะห์ข้อมูล	47
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิมัธยมศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน	52
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศึกษา สถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด เชียงราย.....	54
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิมัธยมศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน	61
บทที่ 5 บทสรุป.....	64
สรุปผลการวิจัย	64
อภิปรายผลการวิจัย	66
ข้อเสนอแนะ.....	69
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก	78
ภาคผนวก ก ข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	79
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	80
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	81

ภาคผนวก ง การคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม88

ประวัติผู้วิจัย96



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ ตัวแปรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	27
ตาราง 2 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	44
ตาราง 3 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของ ผู้บริหารศึกษาสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวม	54
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารศึกษาสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านความยุติธรรม.....	55
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารศึกษาสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านความไว้วางใจ	56
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารศึกษาสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านความซื่อสัตย์.....	58
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารศึกษาสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านความรับผิดชอบ.....	59
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารศึกษาสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านความน่าเคารพ.....	60
ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัย อาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 234).....	61

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัย
 อาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตาม
 ประสบการณ์การทำงาน (n = 234).....62



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม แสดงจิตลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจของ พฤติกรรมทางจริยธรรม.....	19
ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	42



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

จากสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั่วทุกภาคส่วน ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา จากการแพร่กระจายของข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ที่มีการเชื่อมโยงกันแทบทุกประเทศทั่วโลกด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัยและรวดเร็วทั้งในด้านการติดต่อสื่อสาร การถ่ายเทสินค้า บริการเงินตราข้อมูล ข่าวสารและวัฒนธรรม ประเทศไทยได้รับอิทธิพลจากกระแสโลกาภิวัตน์เช่นเดียวกับประเทศอื่น ทั่วโลก โลกาภิวัตน์ เป็นปรากฏการณ์ที่สลายข้อจำกัดในมิติเวลาและพื้นที่ เกิดการเชื่อมโยงถึงกัน อย่างไรพรมแดน สภาพการณ์เช่นนี้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยในปัจจุบันและ ในอนาคต ทั้งนี้สภาวะการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของโลกดังกล่าวนับวันจะทวีความรุนแรง และรวดเร็วขึ้น ส่งผลให้สังคมไทยเผชิญวิกฤตความเสื่อมถอยด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย ส่วนใหญ่ยึดวัตถุนิยมและเงินทองเป็นตัวตั้ง การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วผ่านกระแสโลกาภิวัตน์และโลกไซเบอร์ดังกล่าว ทำให้คนไทยมุ่งแสวงหาความสุขและสร้างอัตลักษณ์ส่วนตัวผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เกิดเป็นวัฒนธรรมย่อย ร่วมสมัยที่หลากหลาย ในรูปแบบการรวมกลุ่มของบุคคลที่สนใจเรื่องเดียวกัน โดยวัฒนธรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นไทยไม่สามารถแสดงบทบาทได้ชัดเจน ขณะเดียวกันสังคมไทยก็เผชิญกับความเสื่อมถอยด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสะท้อนได้จากคนในสังคมที่มีความถึในการใช้ความรุนแรง ในการแก้ไขปัญหามากขึ้น ทั้งปัญหาครอบครัว การแย่งชิงทรัพยากรระหว่างชุมชน และความคิดเห็นแตกต่างทางการเมือง สภาพวิกฤตสังคมไทยในปัจจุบัน คุณธรรมและจริยธรรม จึงถือเป็นเรื่อง ที่สำคัญยิ่งในการทำให้คนเราอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข ในโลกแห่งทุนนิยมปัจจุบัน ซึ่งมีการแข่งขันสูง มีการต่อสู้เอารอดเอาเปรียบ ทำลายล้างกันในทุกวิถีทาง ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม หรือในวิถีชีวิตของคนทุกระดับ รวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวที่มีการแก่งแย่งชิงทรัพยากรในทุกโอกาสและทุกสังคมตั้งแต่สังคมเล็ก ๆ ในหมู่บ้าน ตำบล ชุมชน อำเภอ ไปจนถึงระดับประเทศ ระดับนานาชาติ อันเป็นสังคมโลกซึ่งเรียกกันว่า โลกาภิวัตน์ ที่ปัจจุบันคุณธรรมจริยธรรมจะถูกละเลยจนเลือนหายไป จนแทบจะไม่มีใครรู้จัก หรือคำนึงถึง ทำให้เกิดปัญหาอย่างมากมายในสังคมทุกระดับ ดังนั้นจึงเป็นเรื่อง

เร่งด่วนที่ทุกฝ่าย จะต้องแสวงหาหนทางเพื่อที่จะนำเอาคุณธรรมและจริยธรรมให้คืนกลับมาสู่สังคมปัจจุบันให้มากที่สุด (สุทัต จันทะสินธุ์, 2560)

กระทรวงศึกษาธิการโดยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และคุรุสภาในฐานะองค์กรที่ทำหน้าที่ ควบคุมกำกับดูแลผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา มีความปรารถนาอย่างเป็นรูปธรรมที่จะสร้างผู้บริหารการศึกษาและ ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคลากร เนื่องจากเป็นงานหลักที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด การบริหารงานบุคลากรเป็นงานที่มีส่วนในการพัฒนาบุคคลให้ มีคุณภาพอย่างมาก เพราะในการสรรหาบุคคลมาทำงาน ถ้าสรรหา บุคคลที่มีคุณภาพมาเป็นครู จัดครูเข้าสอนตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด มีการพัฒนาครูให้เก่ง ให้เป็นคนดียิ่งขึ้นไป ย่อมจะสอนนักเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ถือว่ามีส่วนในการพัฒนาคนให้ มีคุณภาพนั่นเองจะเห็นได้ว่า “บุคลากร” มีบทบาทสำคัญในทุกขั้นตอน ของกระบวนการบริหารงานทุกด้าน โดยบุคลากรถือเป็นปัจจัย สำคัญในการพัฒนางาน พัฒนาองค์กรตลอดไปจนถึงการพัฒนา ประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองได้ครบถ้วนทุกมิติของการพัฒนา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรแสวงหามาตรการใน การนำบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยเฉพาะครู ซึ่งถือเป็น หัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้ใกล้ชิด ชิดกับผู้เรียนและเป็นผู้ทำหน้าที่ด้านงานวิชาการซึ่งถือเป็นงานสำคัญที่สุดของกระบวนการบริหารสถานศึกษา

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประสบกับปัญหาด้านการแข่งขันในขณะ ที่สัดส่วนจำนวนนักเรียนมีอัตราที่ลดลง อันเนื่องมาจากภาพลักษณ์ ของอาชีวะ การก่อเหตุทะเลาะวิวาทของนักเรียนนักศึกษา และค่านิยมการมีใบปริญญา ด้านมาตรฐานสถานศึกษาที่ไม่เท่าเทียมกันเนื่องจากความขาดแคลนครูที่จบตรงสาขา การพัฒนาครู ความพร้อมของสถานที่ เครื่องมือและอุปกรณ์ กอปรกับการขาดสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การไม่มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ ไม่พยายามศึกษา ซอบรวมอำนาจ ไม่มอบงานให้ใคร หรือการกลัวเสียผลประโยชน์หรืออำนาจถือเป็นความล้มเหลวของผู้บริหารหรือจุดอ่อนตราย ของผู้นำ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2554, หน้า 150-151) ปัญหาสถานการณ์องค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการเอื้อต่อการจัดการศึกษา ในสถานศึกษาเอกชน ที่มุ่งผลประโยชน์ขององค์กรตนเองเป็นสำคัญ อาทิ ขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ รวมถึงขาดมาตรการ กำกับ ติดตาม และประเมินผล นอกจากนี้ครูยังขาดการดูแล เอาใจใส่อย่างจริงจัง ทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งยังมีปัญหาทางด้านทุจริตฉ้อฉล และขาดคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสาเหตุหลักที่แท้จริงเกิดจากความไม่มีจริยธรรมความเห็นแก่ ประโยชน์ส่วนตัว ไม่นึกถึงส่วนรวมของผู้บริหาร ซึ่งปัญหานี้

เป็น ปัญหาเรื้อรังที่จะต้องแก้ไขจากจิตสำนึกของผู้บริหารในทุกระดับให้ มีความรู้สึกที่ว่า จริยธรรมเป็นเรื่องสำคัญสำหรับทุกคน เพื่อประโยชน์ สุขของสังคมอย่างยั่งยืน

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติ ให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้ประจักษ์แก่ ครู นักเรียน และบุคลากร ภายในสถานศึกษา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 57) กล่าวคือ ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารคือปัจจัยสำคัญเป็นกลไกหลักที่จะนำพา องค์กรไปสู่ความสำเร็จการเป็นผู้บริหาร จึงจำเป็นจะต้องมีภาวะ ผู้นำที่มีคุณลักษณะพิเศษคือเป็นผู้ที่ต้องมีทั้งความรู้ ประสบการณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีจริยธรรม หากผู้บริหารใช้เครื่องมือในการประเมิน ผลการปฏิบัติงานไปในแง่ที่ไม่ถูกต้องหรือมีอคติ หรือสวนทาง จิตวิทยาของลูกน้องที่กำลังมีทัศนคติ ที่ถือว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญ ในกรณีเช่นนั้นความขัดแย้งอย่างรุนแรงก็จะเกิดขึ้นภายใน หน่วยงาน ได้ง่ายมาก (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 108) ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึง มีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่าง หลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะ ตัดสินใจและบริหารงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียน

จากนโยบายการบริหารจัดการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษา ภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาและการบริหารราชการในกระทรวง ศึกษาธิการเกิดประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการในการรวมการ บริหาร จัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษา ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ให้มี คุณภาพได้มาตรฐาน และมีความคล่องตัวยิ่งขึ้น แต่โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนยังคงมีอิสระในการบริหาร และมี บทบาทสำคัญ ในการผลิตหรือสร้างคนที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะวิชาชีพที่ สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดแรงงานในยุคการเปลี่ยนแปลง ความหลากหลายทางเชื้อชาติ ภาษา ศาสนา เพศ สีมิว การศึกษา อายุ ค่านิยม ความเชื่อ ถิ่นกำเนิด และที่อยู่อาศัย ล้วนเป็น ที่มาของการกำหนดกรอบหรือข้อกฎหมายที่ช่วยป้องกันการเลือกปฏิบัติ หรือการปฏิบัติอย่าง ไม่เท่าเทียม ไม่เสมอภาค เลือกที่รักมักที่ชัง ซึ่งอาจนำไปสู่การทำให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับ การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ทำให้เสียขวัญเสียกำลังใจ หากบุคลากรรู้ถึงความไม่เท่าเทียม ไม่เสมอภาค จะนำมาซึ่งความถดถอยของประสิทธิภาพในการ ทำงานและประสิทธิผลของ องค์กร ถ้าหากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญและไม่หาหนทางในการป้องกันแก้ไข อาจจะถูกกลาม กลายเป็น ปัญหาความขัดแย้ง นำไปสู่การขาดความสามัคคีของหมู่เหล่า การที่ผู้บริหาร วางเฉย ปล่อยให้ครูหรือบุคลากรผู้มีความสามารถพิเศษ “ทำดีแล้วเด่นจึง เป็นภัยเพราะไม่มีใครอยากเห็นคนเด่นเกิน” ปรากฏการณ์ตาม สำนวนดังกล่าวต้องไม่ปล่อยให้เกิดขึ้นใน สถานศึกษาเป็นอันขาด เพราะสิ่งนั้นจะเป็นเครื่องกั้นความเจริญของบุคลากรและสถานศึกษา

เป็นอย่างยิ่งและเป็นตัวชี้วัดความไม่เป็นที่พอใจสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา หากปล่อยให้เกิดขึ้นจะนำไปสู่การเกิดบรรยากาศการทำงานที่ไม่ดี แล้วส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมทางลบในการทำงานแก่สถานศึกษาได้ในที่สุด ซึ่งจะเป็นอันตรายอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา เพราะ หากเกิดขึ้นมาแล้วจะแก้ไขได้ยากมาก จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากร

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยในฐานะบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาในเรื่องของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงรายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับแนวทางของสอศ. ที่ได้มุ่งเน้นและให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องในการให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่สอดคล้องคุณธรรมจริยธรรม ความมีระเบียบวินัย จิตสำนึก และสร้างสภาพแวดล้อมภายในและรอบ ๆ สถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้เรื่องธรรมาภิบาล รวมทั้งการสร้างครูในสถานศึกษาให้เกิดความรู้ความเข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพและสามารถดำเนินการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานทางจริยธรรม

คำถามการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู อยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 13 สถานศึกษา รวมทั้งหมด 590 คน

ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ จำนวน ผู้บริหารและครูผู้สอนทั้ง 13 วิทยาลัยในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย 590 คน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) จากผู้บริหารและครูทั้งหมด 590 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (stratified Random sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละวิทยาลัยและทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple Random sampling)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบจากนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้งหมด 5 ด้านได้แก่ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความน่าเคารพ (หน้า 21 บทที่ 2)

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. วุฒิการศึกษา จำแนกเป็น ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น ตั้งแต่ 1-5 ปี ตั้งแต่ 6-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ ประกอบด้วย

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

ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 13 แห่ง ได้แก่

- | | |
|--|---------------------|
| 1. วิทยาลัยอาชีวศึกษาแม่สาย | อำเภอแม่สาย |
| 2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพาณิชยการเชียงราย | อำเภอเมือง |
| 3. วิทยาลัยเทคโนโลยีกรุงธนเชียงราย | อำเภอเมือง |
| 4. วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจทีไอเอสอินเตอร์เนชั่นแนล | อำเภอเมือง |
| 5. วิทยาลัยเทคโนโลยีไทย-เอเชีย | อำเภอแม่สาย |
| 6. วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย | อำเภอเมือง |
| 7. วิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า | อำเภอเวียงป่าเป้า |
| 8. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย | อำเภอเมือง |
| 9. วิทยาลัยเทคนิคเทิง | อำเภอเทิง |
| 10. วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย | อำเภอเมือง |
| 11. วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง | อำเภอเวียงเชียงรุ้ง |
| 12. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย | อำเภอเมือง |
| 13. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย | อำเภอเมือง |

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกด้วยพฤติกรรม การกระทำและการสื่อสารที่ดีงาม มีศีลธรรม แสดงออกถึงการยอมรับ และศรัทธาอันส่งผล ต่อ การปฏิบัติงาน หรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

กิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1.1 ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลางเปิดเผย และไม่ลำเอียงมีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้ สำหรับการตัดสินใจข้อมูลที่ได้ต้องมีความถูกต้อง มีความเป็นกลาง มีเหตุผลยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ยอมรับในความถูกต้อง กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ รวมทั้งต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด โดยไม่ปล่อยปะละเลยให้สิ่งที่ผิดพลาดเอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้แก่ตัวเอง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันเป็นผู้มีเหตุผลตลอดจนไม่เอารัฐเอาเปรียบให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

1.2 ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านมีความสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึงพาอาศัยกัน มีความ โปร่งใสเท่าเทียมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จริงใจ มีความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูด และการกระทำของความเป็นธรรมและการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจ ที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วม และ แลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรีความจงรักภักดีความเมตตาการุณาการมีมนุษยสัมพันธ์ความโปร่งใสจริงใจมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำความเป็นธรรมการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

1.3 ความซื่อสัตย์ หมายถึง ความซื่อสัตย์ หมายถึงการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม และประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่หน้าการงานต่อคำมั่นสัญญา ระเบียบกฎเกณฑ์ และความถูกต้องดีงาม มีความจริงใจ ไม่เสแสร้ง รวมถึงการรักษาความลับผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ ความซื่อสัตย์ยังหมายถึง รวมไปถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความจริงการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่นต่อหน้าที่การงานต่อคำมั่นสัญญาแบบแผนระเบียบกฎเกณฑ์และความถูกต้องดีงามทั้งหลายพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อสายตา

ผู้อื่น และบุคคลรอบข้างมีสัจจะพูดจริงทำจริงไม่โกหกหรือเลี้ยวพูดเหลวไหลพูดคำไหนเป็นคำนั้นเป็นที่เคารพรักนับถือความซื่อสัตย์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและเป็นที่ต้องการในทุกองค์กร

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะประกอบไปด้วยการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียรและความละเอียดรอบคอบปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความพากเพียรและความละเอียด รอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความรับผิดชอบ (Accountability) คือ ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายทั้งพยายาม ที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

1.5 ความน่าเคารพ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพมีความเกรงใจความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้มีความอ่อนโยนใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตา กรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับในเรื่องของความรู้อาจสามารถความเชื่อเจตคติของผู้อื่น จากการศึกษาความหมายของด้านความน่าเคารพ สรุปได้ว่าความน่าเคารพหมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติต่อผู้อื่น ด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้ มีความอ่อนโยนใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตา กรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียงยอมรับในเรื่องของความรู้อาจสามารถ ความเชื่อ เจตคติ ของผู้อื่น

2. การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ ความตระหนักถึงการจรรยาบรรณในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมาภิบาล มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบและซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีกล้าเปลี่ยนแปลงองค์กรในการพัฒนาเทคโนโลยี ส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีโดยเห็นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน จัดองค์การให้พร้อมในการพัฒนาเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ มีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกที่จะปฏิบัติในสิ่งที่เป็นผลดีแก่องค์กรพร้อมต่อการบริการอย่างรวดเร็ว และเป็นกัลยาณมิตร

3. **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้อำนวยการวิทยาลัย รองผู้อำนวยการวิทยาลัย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

4. **ครูผู้สอน** หมายถึง บุคลากรซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการปฏิบัติการสอน และสนับสนุน การสอนในตำแหน่ง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้างของ วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

5. **วิทยาลัยอาชีวศึกษา** หมายถึง สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา สังกัดสำนัก คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วยทั้งที่เป็นทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวน 13 วิทยาลัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัด เชียงราย สามารถนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลในการวางแผน เพื่อการพัฒนาพฤติกรรมภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ สูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 1.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม
 - 3.1 ทฤษฎี 2 ขั้วระหว่างโลกีย์ธรรมกับโลกุตตรธรรม
 - 3.2 ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม
 - 3.3 ความหมายของจริยธรรม
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 4.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 4.2 คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
5. บริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย
 - 5.1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป
 - 5.2 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
 - 5.3 ข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2554, หน้า 2-6) ได้กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น กล่าวว่า คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกัน ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม ในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มี ค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อม ให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคล พัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2555, หน้า 30) ได้กล่าวว่า สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่ หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาและบริหารครูให้ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษาแต่ละแห่งมีสภาพแวดล้อม ปัจจัยและวัฒนธรรมแตกต่างกัน การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาทุกแห่ง ผู้บริหาร จำเป็นต้องศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ อย่างหลากหลายเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาให้การจัดการศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการพัฒนาสาระและกระบวนการ เรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

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

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2555, หน้า 1) การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

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

การสร้างสรรค้จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตหรือหมายถึง กระบวนการทำงานด้วยบุคคลและทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนและสังคมมีความเจริญงอกงามโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสวนทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ ันเกิดจากการจัดการสิ่งแวดล้อมสังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สถานศึกษาเป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประชาชนให้มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ นับได้ว่าเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับประชาชน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถอย่างเพียงพอต่อการบริหารสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับประชาชนด้วย การบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ปฏิบัติตามนโยบายของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายสถานศึกษาไว้ว่า “สถานศึกษา” หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีการวางแผน และดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีการวางแผน วิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้เป็นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดยบริหารทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรที่เป็นวัสดุ ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับ

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

1. บริบทที่เป็นแรงผลักดันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ปริมาณและคุณภาพของประชากร สภาพรวมของทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและมลภาวะ ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพความรุนแรงของปัญหาสังคม สภาพความรุนแรงของปัญหาคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมของประชาชน การดูแลและส่งเสริมผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ คุณภาพและการบริการเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ

2. กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วย การบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546

3. ฝ่ายบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

4. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

5. บุคลากรภายในสถานศึกษา ได้แก่ ครู อาจารย์ ผู้สอน บุคลากรสนับสนุนการสอน ผู้เรียนนันทนาการ-การโรง ยาม และผู้ประกอบการค้าภายในโรงเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบดังกล่าวจะละเอียดหรือให้ความสำคัญในด้านใดด้านหนึ่งในลักษณะของการเลือกปฏิบัติไม่ได้เพราะย่อมส่งผลกระทบต่อเนื่องกัน

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะ หรือคุณสมบัติที่ดีของผู้บริหาร เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้คุณลักษณะของผู้บริหารที่สามารถจะปฏิบัติให้ได้รับผลสำเร็จและเกิดประสิทธิภพนั้นมีหลายท่านได้ค้นคว้าและรายงานไว้ ดังนี้

วิจิตร วรุฒบางกูร (2558, หน้า 106) ได้กล่าวว่า ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

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

2. มีความรู้และประสบการณ์ (Knowledge and experience) เป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวกับงานในอาชีพของผู้บริหารโดยเฉพาะ เช่น มีความรู้และประสบการณ์มีความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของงานและรู้เท่าทันเหตุการณ์

3. มีมนุษยสัมพันธ์ดี (Human relationship) ผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลทั้งนอกและในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ดี ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะ

ที่สำคัญ ๆ คือ ยิ้มแย้มแจ่มใสมีความเสมอต้นเสมอปลาย ยกย่องชมเชย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยืดหยุ่นเปิดเผยและเป็นกันเอง

4. มีคุณธรรมสูง (Virtue) คุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้บริหารให้ประพฤติ แต่สิ่งที่ดั่งาม ได้แก่ มีความยุติธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริตมีความจงรักภักดีและมีศีลธรรม มีสุขภาพดี (Healthy) คือ มีสุขภาพกาย (Physical health) และสุขภาพจิตดี (Mental health) สุขภาพจะเป็นเครื่องเสริมการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและสม่ำเสมอ

ตามแนวคิดของ Crawford (2004 อ้างอิงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) ได้กล่าวว่า “สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ที่มีความสามารถไม่ได้มีมาแต่เกิดแต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ซึ่งต้องอาศัยการฝึกอบรมหรือการพัฒนาในทักษะที่สำคัญ ๆ และควรมีลักษณะดังนี้ 1) เป็นผู้ที่มีความคาดหวังสูง (high expectations) ผู้นำสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์จะมุ่งความสำเร็จงาน และจะใช้ความพยายาม เพื่อให้บรรลุผลในความเชื่อมั่นของตนเอง 2) เน้นพื้นฐานการเรียนรู้ (A Focus on the Fundamentals) การเรียนรู้ของผู้เรียนจึงเป็นจุดมุ่งหมายพื้นฐานของสถานศึกษาที่สำคัญยิ่งกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารจึงมุ่งการบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น 3) มีความสามารถพิเศษในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ (A Talent for Collaborative Problem solving) ความร่วมมือนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมการแก้ปัญหาใหม่ ๆ และความสำเร็จผู้นำสถานศึกษาที่ฉลาดจะสร้างความเป็นหุ้นส่วนให้เกิดขึ้นในทุกระดับของโรงเรียนเพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหาและแสวงหาทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้ 4) มีจิตสร้างสรรค์ (An Inventive Mind) ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีและนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ทั้งในการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาหลักสูตร การประเมินผลการงบประมาณ และอื่น ๆ 5) มีความสามารถแปลผลข้อมูลหลัก (The Ability to Read Data's Story) ผู้นำสถานศึกษาต้องรู้คุณค่าของข้อมูลที่ดีและนำมาใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้รวดเร็ว นำสู่การปฏิบัติและประเมินผลเพื่อวัตถุประสงค์สำเร็จและ 6) ความสามารถในการบริหารเวลาและความใส่ใจ (a gift for directing time and attention) ผู้นำสถานศึกษาในปัจจุบันและในอนาคตจำเป็นต้องมีการบริหารเวลา (time management) และการมอบอำนาจ (delegation) เพื่อให้ภารกิจของสถานศึกษาที่มีมากมายบรรลุผลสำเร็จ

สรุปจากแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะเด่นด้านความเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ เช่น ผู้นำด้านการจัดระบบด้านวิชาการ ด้านการบริหารจัดการด้านสังคมและชุมชนด้านการพัฒนาตนเองผสมผสานกัน เพื่อบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาเป็นบุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา มีมนุษยสัมพันธ์ควบคู่กับการมี

คุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการครองตน ครองคน และครองงาน พัฒนาดน พัฒนาคน และพัฒนางานให้ทันเหตุการณ์และทันสมัย มีอุดมการณ์และความเสียสละเป็นประชาธิปไตยเป็นสิ่งที่ต้องสร้างให้มีขึ้นในตัวผู้บริหาร

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายความหมาย ดังนี้
 สุภาวดี จันทะลับ (2553, หน้า 28) ได้กล่าวความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้หนึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มอื่นที่จะก่อให้เกิดการกระทำ กิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ใช้การจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ดังนั้นผู้นำคือผู้ที่มีต่อบุคคลหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยของกลุ่ม ชีระ รุญเจริญ (2554, หน้า 158) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติเช่นสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมาย

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

ชูกิจ พลทิพย์ (2555, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการจูงใจ ให้บุคคล ใช้ความพยายามของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

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

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

หนูไกร มาเชด (2559, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถจูงใจ โน้มน้าว ให้บุคคล หรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ

และไว้วางใจ นอกจากนั้นต้องยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการประสานงาน เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลการจูงใจหรือ การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ และลักษณะของผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรม อันนำไปสู่ความสำเร็จ คำพร กองเตย (2560, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและ พฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบันดาลใจให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่น และสนับสนุนบุคคลที่มี ความปรารถนาจะทำงาน ให้แสดงออกทางพฤติกรรม สามารถทำงาน จนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานร่วมกันกำหนดไว้

วิภาวดี อินทร์ดวง (2561, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายมาจากจากการเลือกตั้ง การแต่งตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มสามารถผลักดัน ดลบันดาลสร้างพลังงานร่วมสร้างแรงจูงใจกระตุ้น ชักนำ หรือ ชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลัง เพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จ

จากความหมายที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกทางด้านสติปัญญา ความดี ความรู้ความสามารถของผู้นำที่มีความจูงใจหรือโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติการทำงานด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งให้ความร่วมมือในการประสานงานหรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ในการบริหารองค์การต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมี “ภาวะผู้นำ” เพื่อให้การบริหารองค์การบรรลุเป้าหมายได้ ดังนี้

กาญจนา ศิลา (2556, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน ต่อองค์กร และต่อสิ่งแวดล้อม ที่สามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวขององค์กร เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจ รวมตัวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้

กุลขลิ จงเจริญ (2558, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารเพื่อความสำเร็จ หากผู้บริหารได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การที่รับผิดชอบไปสู่ความสำเร็จและความเป็นเลิศ

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญของที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร ต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

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

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์การสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม

ทฤษฎี 2 ขั้วระหว่างโลกียธรรมกับโลกุตตรธรรม

ศีกฤทธิ ปราโมช (2544, หน้า 25-46) ได้กล่าวว่า ปราชญ์คนสำคัญของสังคมไทย เสนอว่าแม้ทุกคนจะเห็นว่าคุณธรรม จริยธรรมเกี่ยวกับสิ่งที่ดีที่ควรประพฤติ แต่ไม่ได้หมายถึงว่าต้องทำทุกอย่างที่ทุกคนเห็นว่าดีงาม ในการสนับสนุนให้เกิดคุณธรรมจริยธรรม ควรจะคำนึงว่า สิ่งที่ควรประพฤตินั้น ควรประพฤติในกรณีใด ในสถานการณ์ใด ในโอกาสหรือเวลาใด เช่น เมื่อคำนึงถึงคุณธรรมจริยธรรมในปัจจุบันนี้ เราจะต้องรู้สภาพของบ้านเมืองว่า ประเทศไทย กำลังอยู่ในระหว่างการพัฒนา หลักความดีทั้งปวงที่จะสอน จึงต้องสอดคล้องกับการพัฒนา ประเทศ ส่งเสริมให้เป็นสมาชิกของสังคม ที่กำลังพัฒนาไม่ขัดต่อการพัฒนา และส่งเสริมให้ การพัฒนานั้นเป็นไปด้วยดียิ่งขึ้น คุณธรรมจริยธรรมหลักที่คนไทยทั่วไปยึดถือ นั้นมาจาก พระพุทธศาสนา และควรเข้าใจก่อนด้วยว่าหลักธรรมทางพระพุทธศาสนานั้นมี

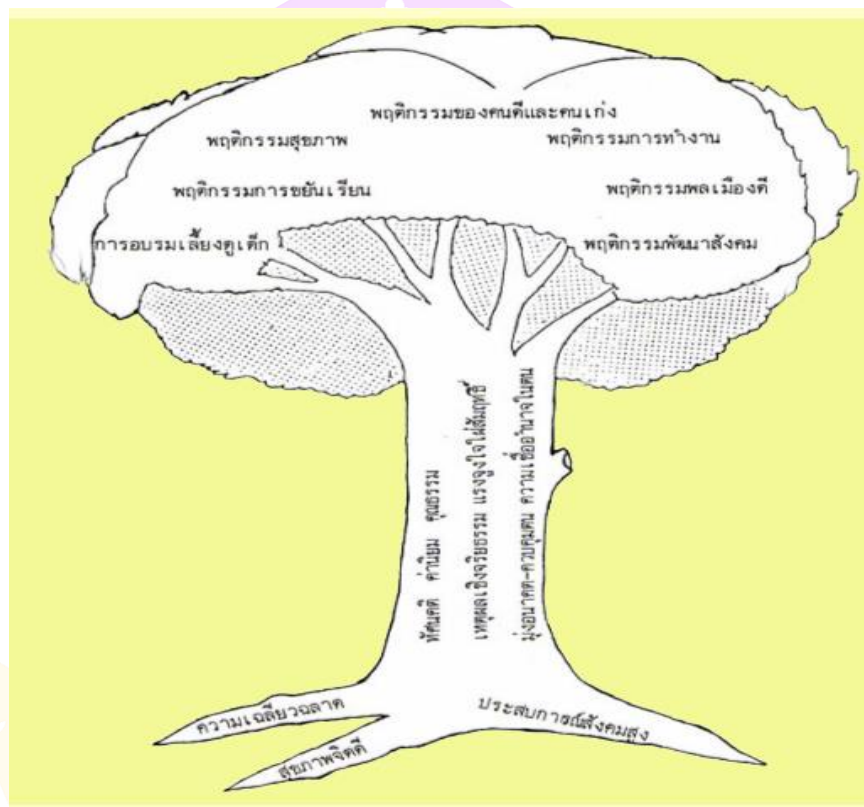
2 ระดับ คือ ระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตตรธรรม หลักธรรม 2 ระดับนี้ตั้งอยู่บนความจริงคนละอย่าง กล่าวคือ โลกียธรรมตั้งอยู่บน ความจริง ที่เรียกว่า สมมติสังข ส่วนโลกุตตรธรรมนั้นตั้งอยู่บน ความจริงที่เรียกว่าอริยสังข เมื่อตั้งอยู่บนความจริงคนละอย่างก็จำเป็นต้องปฏิบัติแตกต่างกัน กล่าวคือ ศีลธรรมของโลกียธรรมนั้น มีหลักการแห่งกรรมและวิบาก ซึ่งต้องเป็นอย่างเดียวกัน คือ กรรมดีย่อมเกิดผลดี กรรมชั่ว ย่อมเกิดผลชั่ว แต่เรื่องของกรรมและวิบาก ซึ่งเป็นหลักของ โลกียธรรมนั้นมีอยู่ว่า กรรมดี ย่อมเกิดผลดี กรรมชั่วย่อมเกิดผลชั่ว วัตถุประสงค์แห่งศีลธรรม ของโลกียธรรมนั้นก็คือ วิบากอันเป็นกุศล ได้แก่ ผลดีแห่งกรรมดีอันจะทำให้ผู้ปฏิบัติได้รับ ความสุขความเจริญในชีวิต และทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้ด้วยความสงบสุขนี้เป็น วัตถุประสงค์ แห่งพระพุทธศาสนาส่วนหนึ่ง ที่เรียกว่า โลกียธรรม และที่ตั้งอยู่บนความจริงที่เรียกว่า สมมติสังข ฉะนั้นในขั้นแรก จะต้องมีการยอมรับสมมติสังขกันก่อน สมมตินี้เป็นหลักการ และเป็นความจริง ที่โลกียธรรมตั้งอยู่เป็นรากฐานของโลกียธรรมคือกฎเกณฑ์ที่แต่ละสังคม กำหนด ไว้ว่าจะไรดี อะไรชั่ว เช่น หลักศีล 5 หรือข้อที่ควรประพฤติปฏิบัติที่คนยอมรับกันทั่วไป ส่วนโลกุตตรธรรมนั้น ตั้งอยู่บนความจริงที่เรียกว่าอริยสังข มีความดีสูงสุดอยู่อย่างเดียว คือ นิพพาน หรือความดับ กิเลสโดยสิ้นเชิง และวัตถุประสงค์อย่างเดี่ยวซึ่งแตกต่างกับ วัตถุประสงค์ ของโลกียธรรม คือ ความพ้นทุกข์ด้วยความสูญสิ้นไปแห่งกิเลสตัณหาไม่ต้อง เวียนว่ายตายเกิดในสังสารวัฏอีกต่อไปความดีในระดับนี้ควรเป็นเรื่องของผู้ที่ต้องการปลีกตัว จากสังคมต้องการแก้ปัญหาทุกข์ในชีวิต ต้องการจะหลุดพ้นจากกิเลสตัณหา เช่น พระหรือนักบวช กล่าวโดยย่อแล้ว โลกียธรรมกับ โลกุตตรธรรมต่างกันอย่างนี้ เราดูอย่างนี้ก็จะเห็นได้ชัดว่า โลกียธรรมนั้นมาเป็นจริยธรรมที่เรา ควรจะพึงเลี้ยงในการสั่งสอนนักเรียนหรือประชาชน ทั่วไป ในขณะที่บ้านเมืองอยู่ในระหว่าง การพัฒนา ส่วนโลกุตตรธรรมนั้นไม่มีใครปฏิเสธได้ว่าเป็นของไม่จริง แต่เมื่อเป็นคนละอย่าง คนละส่วนกันแล้ว ก็น่าจะยกเอาใส่เสียอีกทางหนึ่ง ถ้าจะสั่งสอน ก็น่าจะสั่งสอนเฉพาะกับผู้มี ปัญหาในชีวิต หรือ ผู้ที่ต้องการจะแก้ปัญหาด้วยความดับสูญทั้งหลาย ซึ่งพระพุทธองค์ก็ได้ทรงสั่งสอนไว้

ทฤษฎีต้นไม้อริยธรรม

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

1. สาเหตุภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความไม่เห็นแก่ตัวความเชื่อในหลักการทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว การเคารพกฎหมาย ระเบียบและกติกาสังคม

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



ภาพ 1 แสดงทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม แสดงจิตลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจของพฤติกรรมทางจริยธรรม

ที่มา: ดวงเดือน พันธุมาวิน (2538)

ดวงเดือน พันธุมาวิน (2538) ได้กล่าวว่า ต้นไม้จริยธรรมนี้ประกอบไปด้วย 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ ส่วนที่เป็นราก ส่วนที่เป็นลำต้น และส่วนที่เป็นดอกและผลของผลไม้ โดยมีรายละเอียด แต่ละส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 คือ ราก ประกอบด้วยรากหลัก 3 ราก ซึ่งแทนจิตลักษณะพื้นฐาน สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. สุขภาพจิต หมายถึง ความวิตกกังวล ตื่นเต้น ไม่สบายใจของบุคคลอย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์

2. ความเฉลียวฉลาด หรือ สติปัญญา หมายถึง การรู้การคิดในขั้นรูปธรรมหลายด้าน และการคิดในขั้นนามธรรม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางการรู้การคิดของ Piaget (1986)

3. ประสบการณ์ทางสังคม หมายถึง การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราความเอื้ออาทรเห็นอกเห็นใจ และสามารถคาดหรือทำนายความรู้สึกของบุคคลอื่น จิตลักษณะทั้ง 3 ประการนี้จะเป็นจิตลักษณะพื้นฐานของจิตลักษณะ 5 ตัว บนลำดับและเป็นจิตลักษณะพื้นฐานของพฤติกรรมของบุคคลในส่วนที่เป็นดอกและผลด้วยดังนั้นบุคคลจะต้องมีจิตลักษณะทั้ง 3 ประการนี้ ในปริมาณสูงเหมาะสมตามวัย จึงจะทำให้จิตลักษณะอีก 5 ตัว บนลำดับพัฒนาได้อย่างดี และมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากด้วยส่วนที่ 2 คือ ส่วนที่เป็นลำดับ อันเป็นผลจากจิตลักษณะพื้นฐานที่ราก 3 ประการ ประกอบด้วย จิตลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

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

2. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เจตนาของการกระทำที่ทำเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว พวกพ้องซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางเหตุผลเชิงจริยธรรมของ Kohlberg

3. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกลว่าสิ่งที่กระทำลงไปในปัจจุบัน จะส่งผลอย่างไร ในปริมาณเท่าใด ต่อใคร ตลอดจนความสามารถในการอดได้สามารถอดเปรี้ยวไว้กินหวานได้

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

5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมานะพยายามฝ่าฟันอุปสรรคในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1973) จิตลักษณะทั้ง

5 ประการนี้ เป็นสาเหตุของพฤติกรรมที่นำปรารถนาที่เปรียบเสมือนดอกและผลบนต้นไม้ จึงควรใช้จิตลักษณะทั้ง 5 ประการ บนลำต้นร่วมกับจิตลักษณะพื้นฐานที่ราก 3 ประการ ในการอธิบาย ทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมของบุคคล

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

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

2. พฤติกรรมของคนดีและเก่ง ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่ 1) พฤติกรรมรับผิดชอบ เช่น พฤติกรรมการเรียนการทำงาน พฤติกรรมอบรมเลี้ยงดูเด็ก พฤติกรรมปกครองของหัวหน้า พฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ และพฤติกรรมเคารพ กฎหมาย เป็นต้น และ 2) พฤติกรรมพัฒนา เช่น พฤติกรรมพัฒนาตนเอง เช่น พฤติกรรมใฝ่รู้พฤติกรรมรักการอ่าน เป็นต้น พฤติกรรมพัฒนาผู้อื่น เช่น พฤติกรรมการสนับสนุนให้ผู้อื่นปลอดภัยในการทำงาน พฤติกรรมเป็นกัลยาณมิตร พฤติกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนป้องกันโรคเอดส์ เป็นต้น และ พฤติกรรมพัฒนาสังคม เช่น พฤติกรรมอาสา เป็นต้น

ความหมายของจริยธรรม

ประยูร พรหมพันธุ์ (2550, หน้า 78) ได้กล่าวว่า จริยธรรม เป็นเรื่องของการประพฤติ ปฏิบัติของมนุษย์ในทางกายที่มีการแสดงออกที่สามารถมองเห็น และสามารถสื่อความหมาย ได้ชัดเจน ว่า การประพฤติปฏิบัติที่แสดงออกที่เรียกว่า “พฤติกรรม” นั้นสื่อไปทางดีหรือทางเสียหาย ทางไม่ดีถ้าเป็นไปในทางดีสอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรม และหลักความเชื่อของคนในสังคมก็ถือว่า เป็นพฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ยอมรับได้ แต่ถ้าเป็นไปในทางตรงกันข้ามก็อาจถือว่าเป็นความประพฤติที่ไม่ถูกต้อง สังคมรับไม่ได้จะต้องมีการ ปรับปรุงแก้ไข ซึ่งจริยธรรมก็คือการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับหลักศีลธรรมที่มีอยู่ใน หลักคำสอนทางศาสนานั้นเอง

พิชัย สิปิพัฒน์ไพบูลย์ (2550, หน้า 72) ได้กล่าวว่า ความหมายของจริยธรรม หมายถึง การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ภายใต้บริบทของความมีศีลธรรม

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 303) ได้กล่าวว่า ความหมายของคำ ว่าจริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ, ศีลธรรม, กฎศีลธรรม

ชัยนนท์ นิลพัฒน์ (2555) ได้กล่าวว่า จริยธรรม คือ หลักการที่มนุษย์ในสังคมยอมรับ ว่า ดีงามและเห็นควรยึดถือปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมนั่นเอง เมื่อนำไปใช้กับการประกอบอาชีพ หรือการทำงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่สุด หรือการประกอบอาชีพ เพราะในการทำงานมนุษย์ย่อมต้องมีสังคม ซึ่งประกอบด้วยคนหลายคน มีความเชื่อ ความคิดเห็นที่ต่างกัน จึงมีความจำเป็นต้องมีสังคมซึ่งประกอบด้วยคนหลายคน มีความเชื่อ และความคิดเห็นที่ต่างกัน จึงมีความจำเป็นต้องมีการวางกรอบให้มนุษย์ประพฤติ ไปในทิศทางเดียวกันเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสงบสุข และบรรลุเป้าหมายในงานนั้น ๆ

วิภาวดี อินทร์ดวง (2561, หน้า 26) ได้กล่าวว่าจริยธรรม หมายถึง สิ่งที่มีอยู่แล้ว ในตัวมนุษย์ โดยธรรมชาติ ซึ่งจะต้องพัฒนาขึ้น โดยอาศัยกฎเกณฑ์ความประพฤติที่มนุษย์ควรประพฤติที่ได้จากหลักการทำงานศีลธรรม หลักปรัชญา วัฒนธรรม กฎหมาย หรือจารีตประเพณี เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคม

สุนทร คล้ายอ่ำ (2563, หน้า 21) ได้กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติ ที่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนในลักษณะที่ดีงาม โดยการแสดงออกทางกายวาจา ใจ เพื่อการ อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมปราศจากความขัดแย้ง

สรุปความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่เป็นไปตาม ระเบียบแบบแผนที่ดีงาม ทั้งทางกาย วาจา ใจ การยึดหลักการทำงานศีลธรรม หลักปรัชญา วัฒนธรรม กฎหมาย หรือจารีตประเพณี เพื่อการอยู่รวมอย่างมีความสุข โดยอาศัยแนวปฏิบัติ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 43) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรม ที่แสดงออก เพื่อให้เกิดการยอมรับศรัทธา คำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความ เป็นพลเมืองดี และ 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 42) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้านความประพฤติ และการสื่อสารอันจะ

นำไปสู่การยอมรับ และเกิดความศรัทธาจากผู้อื่น โดยมีพฤติกรรม ได้แก่ 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึง ความเป็นพลเมืองดี 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม

คำพร กองเตย (2560, หน้า 31) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรม หรือการแสดงออกด้วยความประพฤติ การกระทำและการสื่อสารที่ดิงาม เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เกิดการยอมรับและศรัทธาโดยคำนึงถึงผลสำเร็จ ในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ นำวิธีใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลอง และได้รับการพัฒนามาเป็นลำดับแล้ว เริ่มจากคิดค้น พัฒนามีการทดลองปฏิบัติก่อน และถ้าจะนำไปปฏิบัติจริงมีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิม ที่เคยปฏิบัติมา ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความยุติธรรม 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 5) การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 40-42) อธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นทฤษฎี ที่อธิบายถึงสิ่งที่ผู้นำทำแล้วประสบความสำเร็จ หรือทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ มากกว่าที่จะมุ่งอธิบายถึงการใช้คุณลักษณะของผู้นำเพื่อให้เกิดความศรัทธาและมีปฏิกริยาจากผู้ตาม เพราะลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงคือ การมุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพ เดิมที่เป็นอยู่ (Change Oriented) โดยกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงโอกาสหรือปัญหาและการร่วม กำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในองค์การ

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 37) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตแสดงออกถึงความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ รวมถึงการแสดงออกถึงการตัดสินใจต่อปัญหา หรือการดำเนินงานด้วยความมสึติจากจิตสำนึกของการมีคุณธรรมจริยธรรม

Brown and Trevino (2006, pp. 596-616 อ้างอิงใน วิภาวดี อินทร์ดวง, 2561, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) จะต้องประกอบด้วย ความซื่อตรง (Integrity) และความไว้วางใจ (Trust) นอกจากนี้แล้วจะต้องเป็นผู้ที่ตัดสินใจปัญหาโดยใช้ความยุติธรรม (Fairness) และเสมอภาค (Equal) ใส่ใจต่อผู้อื่น (Caring) และมีความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) และเป็นผู้มีจริยธรรมทั้งเรื่องส่วนตัว และในการทำงานมักจะสื่อสาร

กับผู้ตามในเรื่องจริยธรรม สร้างมาตรฐานของจริยธรรมที่ชัดเจนและ มีการให้รางวัลหรือ การลงโทษเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติ ตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้เกิดผล คือ ประสิทธิภาพของผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงาน และการอุทิศตนเพื่องานของผู้ตามและ พวกเขาจะมีความเต็มใจ ที่จะรายงานถึงปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้บริหารทราบ

Brown (2007, pp. 149–152 อ้างอิงใน วิภาวดี อินทร์ดวง, 2561, หน้า 30) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า คนที่มีคุณธรรมนั้นจะต้อง มีความซื่อสัตย์ความไว้วางใจและความยุติธรรมใช้การปฏิบัติที่มีกฎเกณฑ์ มีการกำหนดกรอบความประพฤติปฏิบัติที่ควรจะเป็น ในที่ทำงาน ว่าควรปฏิบัติอย่างไรจึงจะถูกต้องเหมาะสม และมองว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะต้องเป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรม ซึ่งผู้จัดการเชิงคุณธรรมจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีจริยธรรม และไร้จริยธรรม จะสร้างจริยธรรมที่เด่นชัดด้วยการสื่อสารถึงมาตรฐานเชิงจริยธรรม 18 พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างเชิงจริยธรรมและมีการให้รางวัล มีการลงโทษ และมีการ เสริมสร้าง หรือพัฒนาพัฒนาวิสัยทัศน์ด้วยเพื่อให้ผู้ตามประพฤติอยู่ในกฎเกณฑ์ของคุณธรรม

วิภาวดี อินทร์ดวง (2561, หน้า 30) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความประพฤติ และการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมดังกล่าวเหล่านั้น เพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตาม ให้สูงขึ้นอีกด้วย

Brown, Trevio and Harrison (2005) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่ พยายามชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตนให้เหมาะสมโดยผ่านการกระทำส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลอื่นและส่งเสริมความประพฤติของผู้ตามผ่านการสื่อสารแลกเปลี่ยนการ เสริมแรงและการตัดสินใจและสอดคล้องกับ Brown and Trevino (2006) ค้นพบว่า ผู้นำเชิง จริยธรรมมีคุณสมบัติด้านความซื่อสัตย์การดูแลและเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์เป็นผู้ซึ่งทำให้เกิด ความยุติธรรมและการตัดสินใจที่ดี อีกทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับลูกน้องอยู่บ่อย ๆ เกี่ยวกับ จริยธรรม ตั้งมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจนให้รางวัลและลงโทษเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐาน ดังกล่าวท้ายที่สุดผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เพียงแต่พูดดีแต่ปฏิบัติตามสิ่งที่พวกเขาพูดและเป็น แบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมจริยธรรม และตรงกับแนวคิดของประชุม โปธิกุล (2550)

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร คือ “หัวใจสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติที่เกิดความพึงพอใจ ในงานที่ทำอยู่ยิ่งไปกว่านั้นพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเสริมสร้างบรรยากาศ จริยธรรม

จากความหมายที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้วยความเหมาะสม ในด้านความประพฤติและการสื่อสารอันจะนำไปสู่การยอมรับ และเกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

Brown (2007) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ เป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรมซึ่งผู้จัดการเชิงคุณธรรมจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีจริยธรรมและไร้จริยธรรม โดยพฤติกรรมกรรมการประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรมและคุณลักษณะในตัวผู้นำนั้นจะต้องแสดงออกถึง 1) ความน่าไว้วางใจ 2) มีความยุติธรรม 3) มีความน่าเคารพ 4) ยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ 5) การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงาน 6) ความเป็นพลเมืองดี

Josephson (1992) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า หมายถึง แนวทางปฏิบัติที่มีคุณค่า และเป็นมาตรฐานของการประพฤติทางจริยธรรมซึ่งแสดงให้เห็นถึง คุณค่าที่เป็นประโยชน์ประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) ความคู่ควรแก่การ ไว้วางใจ (Trustworthiness) 2) ความเคารพ (Respect) 3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 4) ความยุติธรรม (Fairness) 5) การห่วงใยผู้อื่น (Caring) 6) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

Ponnu and Tennakoon (2009, Online) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กับผลการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีผลดีต่อความรับผิดชอบของพนักงานที่มีต่อองค์กรและความเชื่อถือในตัวผู้นำงานวิจัยสนับสนุนแนวคิดตามทฤษฎีที่ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ ในแง่บวกกับความรับผิดชอบต่อองค์กรของพนักงานและยังสนับสนุนทฤษฎีที่ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสัมพันธ์ในแง่บวกกับความเชื่อถือของพนักงานที่มีต่อผู้นำ นั้นแสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของลูกจ้างและมีในตัวผู้นำดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะต้อง 1) สร้างความน่าไว้วางใจ 2) มีความรับผิดชอบต่อ และ 3) ใช้หลักความน่าเคารพนับถือ จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น ที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้น

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 104) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าเป็นคุณสมบัติ ที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติสม่ำเสมออย่างซื่อตรง มุ่งมั่นให้เกิดผลดีต่อส่วนรวม เริ่มจากการ มีค่านิยมหลัก (Core values) มีเสียงเรียกร้องภายในพัฒนาวิสัยทัศน์และประพฤติปฏิบัติ ตาม ทัศนคติและความเชื่อของตนในกระบวนการนี้ ผู้นำเชิงจริยธรรมสร้างพื้นที่ เพื่อการรับฟัง

ให้คุณค่าต่อความคิดเห็นและความรู้ของผู้อื่น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งเสริมกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมให้คุณค่าต่อความคิดเห็นและความรู้ของผู้อื่น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งเสริมกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม

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

จากนักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้นว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ พฤติกรรมที่แสดงออก ด้วยพฤติกรรมการกระทำและการสื่อสารที่ดีงาม ศีลธรรม แสดงออกถึงการยอมรับและ ศรัทธาอันส่งผลต่อการปฏิบัติงาน หรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับจากนักการศึกษาต่าง ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ ตัวแปรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	Brown (2006)	Josephson (2009)	กิโรจน์ สารรัตนะ (2556)	หนักร มาเขต (2559)	หงษา วงศ์จำปา (2560)	กรภวรรณ บุญเรือง (2560)	เนาวรัตน์ รอดเทียม (2560)	เพ็ญศิริ สมเรือน (2560)	คำพร กองเตย (2560)	ภิภาณี อิมทรดวง (2561)	วิเศษ บุญสนอง (2563)	ความถี่
1. ความยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			7
2. ความซื่อสัตย์	✓	✓	✓		✓			✓	✓			6
3. ความไว้วางใจ	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		8
4. ความรับผิดชอบ		✓		✓				✓	✓	✓	✓	6
5. ความน่าเคารพ			✓	✓					✓	✓	✓	5
6. ความเห็นอกเห็นใจ	✓								✓			2
7. ความเป็นผู้นำคุณธรรม	✓	✓										2
8. ความน่าเชื่อถือ			✓			✓	✓	✓				4
9. เป็นแบบอย่างที่ดี				✓		✓						2
10. ความโปร่งใส												-
11. ความเชื่อใจ												-
12. การมีส่วนร่วม			✓			✓						2
13. เป็นผู้ให้บริการ										✓		
รวม	5	5	5	5	3	3	1	5	6	5	2	

จากตาราง 1 สรุปได้ว่า การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักการศึกษา จำนวน 11 ท่าน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบโดยใช้ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไปสรุปได้ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) ความไว้วางใจ 4) ความรับผิดชอบและ 5) ความน่าเคารพ เพื่อนำไป ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ดังนั้น องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัด

เชิงรายชื่อ จากผลการสังเคราะห์ตัวแปรทั้ง 5 ด้าน ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ด้านความยุติธรรม

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ นิยามความไว้วางใจไว้ ดังนี้

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

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 55) ได้กล่าวว่า ความหมายคำว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถของการตัดสินใจปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน เป็นผู้ไม่มีเหตุผลอดจนไม่เอา รัดเอาเปรียบให้เกียรติ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

ชนิษฐ์นิชา ทองสุข (2560, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความหมายคำว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกระทำที่เคารพสิทธิของคนอื่น และการไม่ยอมทำความชั่วต่อผู้อื่น

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

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

วิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ความหมายคำว่า ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลาง เปิดเผย และไม่ลำเอียงมีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจข้อมูลที่ต้องมีความถูกต้อง มีความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียงโดยการตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ต้องมีเหตุผล ไม่เอาอคติ หรือความชอบส่วนตัวเข้ามาตัดสินด้วย และที่สำคัญจะต้องไม่คำนึงถึงพรรคพวกของตนเอง และต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายกระบวนการที่ไม่ลำเอียง และต้อง

แก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด โดยไม่ปล่อยปะละเลยให้สิ่งที่ผิดพลาดเอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตัวเอง จากการศึกษาความหมายของด้านความยุติธรรม

สรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลาง เปิดเผย และไม่ลำเอียง มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจ ข้อมูลที่ได้ต้องมี ความถูกต้อง มีความเป็นกลาง มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ยอมรับในความถูกต้อง กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ รวมทั้งต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด โดยไม่ปล่อยปะละเลยให้ สิ่งที่ผิดพลาดเอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง

ด้านความไว้วางใจ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความไว้วางใจไว้ ดังนี้

พิเชษฐ ผดุงเพิ่มตระกูล (2554, หน้า 66) ได้กล่าวว่า ความหมาย ความไว้วางใจว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกิดจากความรู้สึก ความเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อบุคคลหรือ กลุ่มบุคคล ว่าเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถพยากรณ์ได้มีความเมตตาต่อผู้อื่นและมีความสามารถในการพึ่งพาอาศัยได้ ที่แสดงออกถึงความคาดหวังในคำพูดและการกระทำ รวมถึงการตัดสินใจในผู้อื่นที่มีผลกระทบต่อตนเอง

สุธาสิณี แม้นญาติ (2554, หน้า 81) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่า ผู้นำนั้นมีความมั่นคง เหมาะกับการเป็นผู้นำและมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง ประกอบด้วย 1) มีความซื่อตรง มีความมั่นคงและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2) มีทักษะทั้งในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ มีความสามารถ มีความชำนาญ มีประสบการณ์ และคุณสมบัติที่เหมาะสมเพียงพอในการทำงานและมนุษยสัมพันธ์ 3) มีความสามารถในการพยากรณ์ และมีวิจรณ์ญาณในการแก้ไขปัญหาได้ดี สอดคล้องและเหมาะสม 4) มีความผูกพันและความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งกายและใจ 5) ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 67) ได้กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในด้าน

ความไว้วางใจ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความซื่อตรง ความจงรักภักดี และการรักษาสัญญา

มณฑา เรื่องขจร (2556, หน้า 45) ได้ให้ความหมาย ความไว้วางใจว่า เป็นความเชื่อมั่น และความคาดหวังว่าบุคคลจะมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับมอบหมาย มีความซื่อสัตย์น่าเชื่อถือจริงใจที่จะช่วยเหลือเข้าอกเข้าใจต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 54) ได้ให้ความหมาย ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์และมีความน่าเชื่อถือ ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ตระหนักถึงผลประโยชน์ของผู้อื่น อีกทั้งยังมีบุคลิกลักษณะ ที่แสดงออกถึงความจริงใจ มั่นคงทางอารมณ์ สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ดี และ ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนนำไปสู่การได้รับการยอมรับและเกิดความไว้วางใจ

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

วิภาวดี อินทร์ดวง (2561, หน้า 8-9) ได้ให้ความหมายคำว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้นำ บริหารสถานศึกษา ในการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงาน ด้วยความทุ่มเท พึงพาอาศัยกัน มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน ผู้ประพฤติกฎีปฏิบัติ คำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการประเมินตนเอง อยู่เสมอ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์ รักษาสัญญา และมีความจงรักภักดีปกป้องต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

Berghofer and Schwartz (2008, Online) กล่าวถึงลักษณะที่เป็นพื้นฐานของผู้นำเชิงจริยธรรม ในด้านความไว้วางใจ ประกอบด้วยพฤติกรรมแสดงออก ดังต่อไปนี้

- 1) เป็นคนซื่อสัตย์ ได้แก่ เป็นผู้เปิดเผยข้อมูลด้วยความเป็นจริง การปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นผู้นำเชื่อน่าไว้วางใจ
- 2) เป็นคนมีความซื่อตรงได้แก่เป็นผู้ยอมรับข้อผิดพลาดด้วยความ เต็มใจ แก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดให้ใสสะอาดด้วยความรับผิดชอบ
- 3) การเป็นคนที่รักษาสัญญา ได้แก่ เป็นผู้รักษาคำมั่นสัญญาและความรับผิดชอบและทำในสิ่งที่คนอื่นคาดหวังเป็นผู้

มีความ จงรักภักดีอย่างแน่นแฟ้น โดยไม่เสนอ สิ่งของตอบแทน และเป็นผู้ให้อภัยด้วยความบริสุทธิ์ใจ อีกทั้งยังมีบุคลิกลักษณะที่แสดงออกถึงความจริงใจ มั่นคงทางอารมณ์ สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ดี

จากการศึกษาความหมายของด้านความไว้วางใจ

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน ด้วยความทุ่มเท พึงพาอาศัยกัน มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอ ในคำพูดและการกระทำความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณ ในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาส แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วม และแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ

ด้านความน่าเคารพ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความน่าเคารพไว้ ดังนี้

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

หนูไกร มาเซด (2560, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ด้านความน่าเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้มีความสุภาพ มีความเคารพ ในเกียรติศักดิ์ศรีและให้การยอมรับผู้อื่น

วิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561, หน้า 41) ได้กล่าวว่า ด้านความน่าเคารพ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การปฏิบัติ ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ และมีความเกรงใจ มีความเห็นอก เห็นใจ มีสัมมาคารวะและ ให้เกียรติผู้อื่น รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม และยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคมขั้นพื้นฐานที่การรักษา เกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่น และคำนึงถึงผู้อื่นไม่ว่าจะเป็น เรื่องของสิทธิต่าง ๆ การตัดสินใจ และจะไม่ปิดป้องหรือปิดบังข้อมูลที่ฟังจะต้องรู้หรือต้องทำ ของเขา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียงยอมรับในเรื่องของ ความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น โดยไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่อุปนิสัยและ การแสดงออกที่ปรากฏจากภายนอกเท่านั้น

จากการศึกษาความหมายของด้านความน่าเคารพสรุปได้ว่า ความน่าเคารพหมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติต่อผู้อื่น ด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้มีความอ่อนโยนใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตากรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียงยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติ ของผู้อื่น

ด้านความรับผิดชอบ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความรับผิดชอบไว้ดังนี้

Josephson (2009 อ้างอิงใน คำพร กองเตย, 2560, หน้า 53) กล่าวถึงความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบในการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดและรับผิดชอบต่อ การดำรงชีวิต การปฏิบัติ ตามเกณฑ์หรือหลักการทางจริยธรรมในการดำเนินชีวิตนั้นมีความหมาย และเป้าหมาย คนที่มี จริยธรรมในเรื่องความรับผิดชอบ จะสามารถอธิบายได้ว่า 1) สิ่งที่ได้รับผิดชอบได้หรือมีความ รับผิดชอบที่ตรวจสอบได้นั้นเอง 2) มีความพยายามสู่ ความเป็นเลิศ และ 3) มีการหักห้ามหรือ ควบคุมใจตนเอง

Mowbray (2009 อ้างอิงใน วิภาวดี อินทร์ดั่ง, 2561, หน้า 43) กล่าวถึง ผู้มีภาวะ เชิงจริยธรรมว่าจะต้องมีความรับผิดชอบ ซึ่งกล่าวว่าในฐานะผู้นำจะต้อง 1) สร้างพันธะ ความรับผิดชอบระหว่างตนเองพนักงานและองค์กร 2) การสร้างและ 3) มีการทำสัญญาหรือ ข้อตกลงระหว่างตนเองพนักงานและองค์กร 4) มีความอดทนอดกลั้นต่อความรับผิดชอบของ แร่งงานในการทำงาน

Kanokorn, Wallapha, and Ngang (2013 อ้างอิงใน วิภาวดี อินทร์ดั่ง, 2561, หน้า 43) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย จะต้องมีความ รับผิดชอบ ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 2) ความเป็นเลิศ ดีเยี่ยม 3) การควบคุมตนเอง

แสง จันทร์งาม (2550, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Accountability) คือ ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความพากเพียร และความละเอียด รอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายาม ที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

สุเทพ ปาลสาร (2555) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความรับผิดชอบ

ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศและ การควบคุมตนเอง

ชนิษฐ์นิชา ทองสุข (2560, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรม ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นว่าได้ยอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ ความรับผิดชอบ ในงานที่ตน ทำสิ่งสำคัญ จะเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึง ที่มงานหรือสถานศึกษาอีกกว่านั้นจะไม่ยกความผิดให้คนอื่นหรือ กลุ่มงานอื่น จะยอมรับผิด เมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น

วิภาวดี อินทร์ดวง (2561, หน้า 43) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การ แสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมึลักษณะ ประกอบ ไปด้วย การเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กร สู่ความเป็น เลิศ และมีการควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญเป็นแบบอย่าง ในเรื่อง ที่ รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จะคำนึงถึงที่มงาน ดังความรับผิดชอบแต่ละด้าน ได้แก่ เป็นผู้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

จากการศึกษาความหมายของด้านความรับผิดชอบ สรุปได้ว่า การแสดงออก ทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะประกอบไปด้วยการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียรและความละเอียดรอบคอบปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

ด้านความซื่อสัตย์

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความซื่อสัตย์ไว้ดังนี้

Josephson (2009 อ้างอิงใน คำพร กองเตย, 2560, หน้า 60) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสารและความประพฤติ 1) การเปิดเผยความจริงการเปิดเผยความจริง คือ การนำเสนอข้อเท็จจริงที่ดีที่สุดที่มี 2) ความจริงใจความจริงใจ คือ ความไม่เสแสร้ง การอยู่โดยปราศจากการคดโกงหรือการตีสองหน้า 3) ความตรงไปตรงมาความซื่อสัตย์ อาจแสดงออกอย่างตรงไปตรงมาอย่างเปิดเผยและไม่อ้อมค้อมและความจริงใจที่จะให้ข้อมูล กับบุคคลอื่นที่จำเป็นต้องเรียนรู้ 4) ความซื่อสัตย์ในความประพฤติ คือ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ปราศจากการขโมย การคดโกง การตม้ตุน การกลบเกลื่อนคำพูดและ การใช้ กลอุบายอื่น ๆ

ไกรศร รักสวน (2559, หน้า 57) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึงการที่ผู้บริหาร แสดงออกถึงการประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเอง และผู้อื่นต่อหน้าที่การงานต่อคำมั่น สัญญา แบบแผนระเบียบกฎเกณฑ์ และความถูกต้องดีงามทั้งหลาย พฤติกรรมความซื่อสัตย์ ของ ผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อสายตาของผู้อื่นและบุคคลรอบข้างมีผลจะ พุดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล พูดคำไหนเป็นคำนั้น เป็นที่เคารพศรัทธาถือว่าเป็นคน มีเกียรติ ความซื่อสัตย์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ และเป็นที่ต้องการในทุกองค์การ ความซื่อสัตย์นอกจากจะหมายถึง การรักษาความลับ ผลประโยชน์แลทรัพย์สินต่าง ๆ ความซื่อสัตย์ยังหมายรวมไปถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความจริง

ชนิษฐ์นิชา ทองสุข (2560, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรม ที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริงประพฤติปฏิบัติ อย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและ คำมั่นสัญญา

จากการศึกษาความหมายของด้านความซื่อสัตย์ สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม และประพฤติ ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงาน ต่อคำมั่นสัญญา ระเบียบกฎเกณฑ์ และความถูกต้องดีงาม มีความจริงใจ ไม่เสแสร้ง รวมถึง การรักษาความลับ ผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ ความซื่อสัตย์ยังหมายรวมไปถึงการให้ ข้อมูล ที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง

บริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัด เชียงราย

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายตั้งอยู่เลขที่ 670 ถนนธนาลัย ตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาเอกชน ที่อยู่ในความปกครองรับผิดชอบอยู่ 5 วิทยาลัย อาชีวศึกษารัฐบาลอยู่ 8 แห่ง รวม 13 แห่ง

- | | |
|--|-------------|
| 1. วิทยาลัยอาชีวศึกษาแม่สาย | อำเภอแม่สาย |
| 2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพานิชยการเชียงราย | อำเภอเมือง |
| 3. วิทยาลัยเทคโนโลยีกรุงธนเชียงราย | อำเภอเมือง |
| 4. วิทยาลัยเทคโนโลยีวิรุณบริหารธุรกิจ | อำเภอเมือง |

5. วิทยาลัยเทคโนโลยีไทย-เอเชีย	อำเภอแม่สาย
6. วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย	อำเภอเมือง
7. วิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า	อำเภอเวียงป่าเป้า
8. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย	อำเภอเมือง
9. วิทยาลัยเทคนิคเทิง	อำเภอเทิง
10. วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย	อำเภอเมือง
11. วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง	อำเภอเวียงเชียงรุ้ง
12. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย	อำเภอเมือง
13. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย	อำเภอเมือง

บทบาทหน้าที่ของ สำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำข้อเสนอแนวนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ
2. ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ
3. กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดงบประมาณและสนับสนุนทรัพยากร
4. พัฒนาครูและบุคลากรการอาชีวศึกษา
5. ส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นและสถานประกอบการ
6. ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
7. จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ
8. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและดำเนินการตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษามอบหมาย

9. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมายให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังต่อไปนี้

- 9.1 สำนักอำนวยการ
- 9.2 สำนักความร่วมมือ
- 9.3 สำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา
- 9.4 สำนักนโยบายและแผนการอาชีวศึกษา
- 9.5 สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา
- 9.6 สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ
- 9.7 สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษา ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วิสัยทัศน์พันธกิจของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นองค์กรผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประเทศตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ

พันธกิจ

1. จัดและส่งเสริมและพัฒนาการอาชีวศึกษา และการอบรมวิชาชีพ ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน มุ่งตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ
2. ยกกระดับคุณภาพและมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพสู่สากล
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพให้ทั่วถึง ต่อเนื่อง เสมอภาค และเป็นธรรม
4. เป็นแกนกลางในการจัดอาชีวศึกษาและอบรมวิชาชีพ ระดับฝีมือเทคนิคและเทคโนโลยีของประเทศ
5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ
6. วิจัย สร้างนวัตกรรม จัดการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน
7. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพสูงขึ้นและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

นโยบาย จุดเน้นและทิศทางการขับเคลื่อนการจัดการอาชีวศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การศึกษาสร้างคน อาชีวะสร้างชาติ “เตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21”

1. เพิ่มผู้เรียนสายอาชีพ (สายอาชีวะ 50: 50 สายสามัญ)
2. ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center)
3. Re-Skills, Up-Skills, New-Skills
4. ปฏิรูประบบบริหารและงานบุคคล
5. ขับเคลื่อนอาชีวศึกษา เพื่อเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนิษฐา นิสา ทองสุข (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความจงรักภักดีมี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ความยุติธรรม มี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร มี 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 ความซื่อสัตย์ มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 ความน่าเชื่อถือ มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 การสะท้อนความคิด มี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 7 ความรับผิดชอบ มี 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 8 วิสัยทัศน์ มี 7 ตัวบ่งชี้ 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดส่วนระดับความต้องการ จำเป็นมากที่สุดคือด้านความรับผิดชอบต่อ

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำ

เชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3) การเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำพร กองเตย (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมี 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความเคารพ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความซื่อสัตย์ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความไว้วางใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ได้แก่ 1.1) ความซื่อตรง 1.2) ความจงรักภักดีและ 1.3) การให้เกียรติและเคารพตนเอง 2) ความยุติธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ได้แก่ 2.1) การตัดสินอย่างมีกระบวนการ 2.2) การตัดสินด้วยความเป็นกลาง และ 2.3) การตัดสิน ด้วยความถูกต้อง 3) ความเคารพมี 3 ตัวบ่งชี้ได้แก่ 3.1) ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี 3.2) ความสุภาพ และ 3.3) การยอมรับผู้อื่น 4) ความรับผิดชอบ มี 3 ตัวบ่งชี้ได้แก่ 4.1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 4.2) การควบคุมตนเอง และ 4.3) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ 5) ความซื่อสัตย์ มี 4 ตัวบ่งชี้ได้แก่ 5.1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง 5.2) ความโปร่งใสในการทำงาน 5.3) ความจริงใจ กับผู้อื่น 5.4)การไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง

ณภัทรตะวัน อภัยภักดี (2560, สื่อออนไลน์) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของนักเรียนต่อครูผู้สอนด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมใน โรงเรียนพนมทวนชนูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยได้ดังนี้ ความพึงพอใจของนักเรียนด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่มีต่อครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความพึงพอใจของ นักเรียนที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวม พบว่า

มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นนั้นไม่แตกต่างกัน และการเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักเรียนที่อยู่ระดับชั้นต่างกัน โดยภาพรวมและทุกด้าน พบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ความน่าเคารพ ความเป็นพลเมืองดี ความยุติธรรมความน่าไว้วางใจ และความรับผิดชอบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู พบว่า ครูที่มีเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษา ควรตระหนักถึงความสำคัญ ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่น่าเคารพ เป็นแบบอย่างที่ดีบริหารงานด้วยความยุติธรรม มีความรับผิดชอบและยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความเคารพนับถือ การมีส่วนร่วม ธรรมภิบาล และ ความไว้วางใจ ตามลำดับ 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วยความผูกพันด้านบรรทัดฐานความผูกพันด้านจิตใจและ ความผูกพันด้านการคงอยู่ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความเคารพนับถือ (X4) การมีส่วนร่วม (X2) และความไว้วางใจ (X3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการครู (\hat{Y}_{tot}) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 46.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ
$$\hat{Y}_{tot} = 1.58 + 0.22 (X4) + 0.23 (X2) + 0.17 (X3)$$

เกวลิน เมืองชู (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) โดยด้าน ความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.42$)

รองลงมาคือด้านความเคารพ ($\bar{X} = 4.40$) ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.38$) ด้านความเอื้ออาทร ($\bar{X} = 4.38$) และด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.28$) เรียงตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) โดยด้าน บรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมาคือด้านความรู้สึก ($\bar{X} = 4.46$) และด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 4.27$) เรียงตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู คือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจในการ พยากรณ์ร้อยละ 61.40

เอกราช เอียดแก้ว, วีระพงษ์ สมเขาใหญ่ และพระปลัดโฆสิต โฆสิตโต (2565) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านความจงรักภักดี และด้านความเป็นพลเมืองดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านซื่อสัตย์สุจริต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านใฝ่เรียนรู้ และด้านอยู่อย่างพอเพียง 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเป็นพลเมืองดี ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้เรียน ด้านความจงรักภักดี ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อสังคม และความเป็นพลเมืองดี ผู้บริหารควร ประพฤติปฏิบัติตนด้วยความเอาใส่ใจ เต็มใจปฏิบัติงานเคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น มีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต และจริงใจเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

ชัชวาล แก้วระจาย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัด

ศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี จำนวน 302 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่า t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อตรง และด้านความรับผิดชอบ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดและรองลงมา ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนด้านความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่ผลการเปรียบเทียบ ความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สำหรับผลการเปรียบเทียบ ความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหาร และครูสังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และการจำแนกตามรางวัล ด้านคุณธรรมจริยธรรมที่โรงเรียนเคยได้รับในระยะเวลา

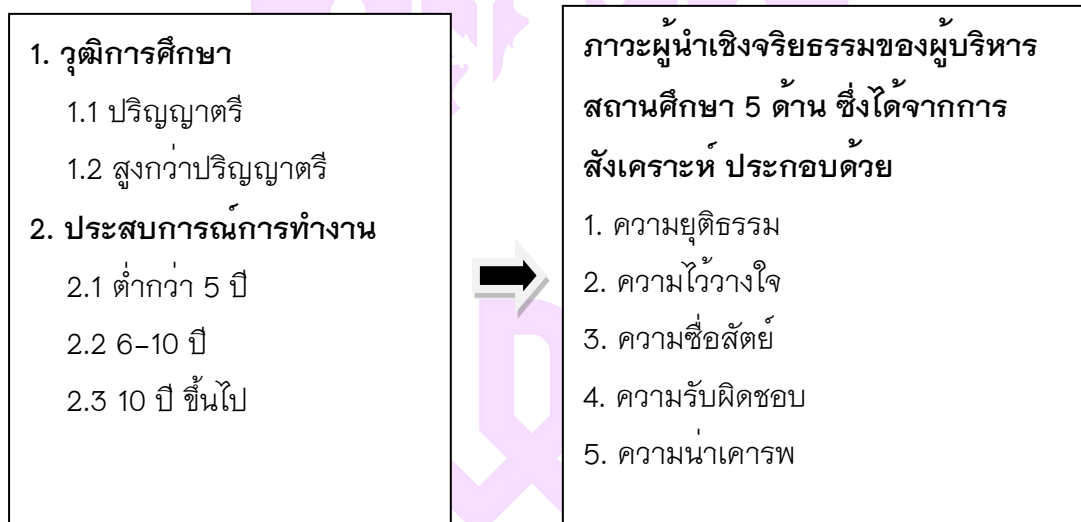
5 ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ. 2557–2561) พบว่าในภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

จากการที่ได้ศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีความเห็นว่า ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่แสดงออกถึงพฤติกรรมในการบริหารด้วยความยุติธรรม ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความน่าเคารพ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ และส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหารตามเป้าหมายที่วางไว้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัด
เชียงราย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนัก
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 13 สถานศึกษา รวมทั้งหมด 590 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน
234 คน ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย
ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีการศึกษา 2565 โดยทำการกำหนดขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างตามตาราง
Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970, อ้างอิงใน ประยูร อาษานาม, 2544, หน้า 167)
จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยจำแนกตามขนาด ของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างเป็น
ผู้บริหารและคณะครูจำนวน 234 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย แล้วนำมากำหนด สัดส่วน
ตามขนาด ของประชากรในแต่ละวิทยาลัยและทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random
Sampling)

ตาราง 2 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

วิทยาลัย	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. วิทยาลัยอาชีวศึกษาแม่สาย	29	12
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพาณิชยการ เชียงใหม่	48	20
3. วิทยาลัยเทคโนโลยีกรุงธนเชียงใหม่	26	10
4. วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจทวีเอส ซีอินเตอร์เนชั่นแนล	31	12
5. วิทยาลัยเทคโนโลยีไทย-เอเชีย	13	5
6. วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่	87	35
7. วิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า	30	12
8. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก เชียงใหม่	62	25
9. วิทยาลัยเทคนิคเทิง	48	20
10. วิทยาลัยการอาชีพเชียงใหม่	40	15
11. วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง	24	10
12. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่	114	44
13. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เชียงใหม่	38	14
รวม	590	234

เครื่องมือการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศึกษา ซึ่งลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบ 5 ระดับตามแนวคิดลิเคิร์ต (Likert, 1967) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. ความยุติธรรม

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

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยศึกษาและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากบทความ ตำรา เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัด

2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนดแล้วนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

5. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำเครื่องมือวัดที่ตรวจแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ดังนี้

- 5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

- 5.2 ดร.จันทร์เพ็ญ หรดี ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาพาณิชยกาเชียงราย

- 5.2 อาจารย์จันทร์จิรา ทาลัดชัย ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาแม่สาย

6. นำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Congruence: IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.97 แล้วเลือกดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำ ของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ให้คะแนน	+1	หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามถูกต้อง สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์
----------	----	--

ให้คะแนน	0	หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์
----------	---	---

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความ ไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับ
วัตถุประสงค์

7. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและไปนำเสนอ
อาจารย์ ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ

8. นำเครื่องมือวัดที่ได้ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์การหาความเชื่อมั่น
โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha-Coefficient) โดยแบบสอบถามทั้งฉบับ
มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไป
ยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงรายเพื่อขอ
ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษา จากวิทยาลัยอาชีวศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย เพื่อตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้ผู้บริหารและครูผู้สอนจากวิทยาลัยอาชีวศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
ครั้งนี้ จำนวน 234 ชุด และกำหนดขอรับคืนภายใน 30 วัน

4. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามจากผู้บริหารและครูผู้สอน จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยกำหนดการนัดรับแบบสอบถาม
1 ครั้ง หลังเสร็จสิ้น ได้แบบสอบถามกลับมาร้อยละ 100

5. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลไว้ตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไป
วิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติด้วยการแจกแจงความถี่แสดงผล การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ผลเป็นค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการประเมินค่า (Rating Scale)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยการทดสอบทางสมมุติฐานแบบ t-test ใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดย การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Sheffe's method) (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2553)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

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

ตอนที่ 2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความไว้วางใจ 3) ความซื่อสัตย์ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความน่าเคารพ ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิด Likert การวิเคราะห์คำนวณโดยค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยกำหนดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิด Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ค่าคะแนนและแปลความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด
เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยและแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ใน
ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ใน
ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ใน
ระดับ

ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ใน
ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ใน
ระดับน้อยที่สุด

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา
สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษาและ
ประสบการณ์ การทำงานใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way
ANOVA) เมื่อพบ ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี
ของเชฟเฟ้ (Sheffe'smethod) (ธีรวิทย์ เอกะกุล, 2553)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่า
ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
ความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์หรือไม่ ซึ่งในการวิจัยใน
ครั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.5 โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

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

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

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

N แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

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

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

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่หรือคะแนนที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่หรือคะแนนที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

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

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

เมื่อ X แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

n แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

\bar{X} แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

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

สูตร	S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X	แทน	ค่าของข้อมูลแต่ละตัวหรือจุดกึ่งกลางชั้นแต่ละตัว	
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน	
n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง	

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สูตร t-test (Independent Samples) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{sp^2 \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}} \quad df = n_1 + n_2 - 2$$

3.2 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\text{สูตร } F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ F แทน ค่าแจกแจงของ F (f-distribution)

MS_B แทน ค่าแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between group)

MS_W แทน ค่าแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group)

$$\text{สูตร } S = \sqrt{(K - 1)F(a; fd_1, fd_2)} \quad \sqrt{MS_E \sum_{j=1}^k \frac{(C_j)^2}{n_j}}$$

เมื่อ s แทน ค่าวิกฤตของ Scheffe

K แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบกัน

$\alpha; f_{d_r} f_{d_2}$ แทน เปิดค่า F ในตารางแจกแจงค่า F ที่ α มีค่า 0.05 และ df_r คือ ค่า df_8 ถ้าเป็นการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียวในตารางวิเคราะห์ค่าแปรปรวน ส่วน df_2 คือ ค่า df_w หรือค่า df_E ค่าใดค่าหนึ่ง

MS_E แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของตารางความแปรปรวน

C_j แทน ค่าสัมประสิทธิ์ Contrast ซึ่งจะมีค่าเป็น 1, -1, 1, -1, ...

n_j แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความน่าเคารพ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	73	31.20
1.2 หญิง	161	68.80
รวม	234	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	190	81.20
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	44	18.80
รวม	234	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน		
3.1 ตั้งแต่ 1-5 ปี	93	39.74
3.2 ตั้งแต่ 6-10 ปี	63	26.92
3.3 11 ปีขึ้นไป	78	33.34
รวม	234	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80 และเป็นเพศชาย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 81.20 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 39.36 รองลงมา คือ มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 33.34 และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 26.92 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศึกษา
สถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด
เชียงราย

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
ศึกษาสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด
เชียงราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง
ต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารศึกษาสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนัก
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ศึกษาสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา	(n = 234)	แปรผล	ลำดับที่	
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ด้านความยุติธรรม	4.32	0.59	มาก	5
2	ด้านความไว้วางใจ	4.37	0.65	มาก	2
3	ด้านความซื่อสัตย์	4.36	0.61	มาก	3
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.39	0.58	มาก	1
5	ด้านความน่าเคารพ	4.36	0.66	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.36	0.59	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารศึกษาสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.59) และเมื่อพิจารณาราย
ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.58)
ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.65)
ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.61) ซึ่ง
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม
($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.59) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารศึกษาสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนัก
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านความยุติธรรม

ข้อ	ด้านความยุติธรรม	(n = 234)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารแสดงออกต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความ เสมอภาคเท่าเทียมกัน	3.87	0.79	มาก	10
2	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็น กลางและเที่ยงธรรม	4.39	0.49	มาก	4
3	ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้กระบวนการ ที่เปิดเผยและไม่มีความลำเอียง	4.41	0.67	มาก	1
4	ผู้บริหารวางตนเป็นกลางและมี เหตุผลในการตัดสินใจ	4.38	0.75	มาก	5
5	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงาน ในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่ง ใจเดียวกัน	4.41	0.72	มาก	2
6	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาด ที่เกิดจากตัวบุคคลหรือหน่วยงาน ทันท่วงที	4.40	0.73	มาก	3
7	ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อครูผู้ใต้บังคับ บัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน	4.36	0.67	มาก	7
8	ผู้บริหารให้เกียรติและช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ	4.35	0.68	มาก	8
9	ผู้บริหารมีความสามารถในการ ตัดสินใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน	4.31	0.73	มาก	9
10	ผู้บริหารได้ปฏิบัติตนโดยใช้หลักเหตุ และผลในการปฏิบัติงาน	4.37	0.76	มาก	6
รวมเฉลี่ย		4.32	0.59	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศึกษาศาสนศึกษาวិทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านความยุติธรรม ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.59) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่เปิดเผยและไม่มีความลำเอียง ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.67) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.72) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากตัวบุคคลหรือหน่วยงาน ทันที ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.73) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.79) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศึกษาศาสนศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านความไว้วางใจ

ข้อ	ด้านความไว้วางใจ	(n = 234)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีความมั่นคงและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร	4.33	0.77	มาก	7
2	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสเท่าเทียมกัน	4.42	0.78	มาก	1
3	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีตามความจริงใจมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและปฏิบัติงานสม่ำเสมอ	4.36	0.68	มาก	4
4	ผู้บริหารมีความเป็นธรรมและใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ	4.36	0.70	มาก	5

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความไว้วางใจ	(n = 234)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
5	ผู้บริหารปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน	4.36	0.72	มาก	6
6	ผู้บริหารมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.38	0.78	มาก	2
7	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยมีความเป็นธรรมในการตัดสินการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.37	0.71	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.37	0.65	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศึกษาสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านความไว้วางใจ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.65) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.78) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.78) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยมีความเป็นธรรมในการตัดสินการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.71) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีความมั่นคงและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.77) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารศึกษาสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนัก
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านความซื่อสัตย์

ข้อ	ด้านความซื่อสัตย์	(n = 234)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารไม่ยกยอกทรัพย์สินสมบัติของ ส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง	4.39	0.74	มาก	5
2	ผู้บริหารไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำ ประโยชน์ส่วนตัว	4.55	0.69	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่างๆด้วยความ โปร่งใสและตรวจสอบได้	4.43	0.72	มาก	3
4	ผู้บริหารมีความซื่อตรงในการ ปฏิบัติงาน	4.48	0.72	มาก	2
5	ผู้บริหารระวังคำพูดและรักษาวาจา สัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน	4.42	0.72	มาก	4
6	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่าง ที่ดั่งงามตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่ บุคคลากร	3.87	0.79	มาก	6
รวมเฉลี่ย		4.36	0.61	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารศึกษาสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จังหวัดเชียงราย ด้านความซื่อสัตย์ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.61)
ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารไม่เบียดบังเวลาราชการไป
ทำประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.78) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา
คือ ผู้บริหารมีความซื่อตรงในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.72) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับมาก ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.43$,
S.D. = 0.72) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
คือ ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีงามตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคคลากร
($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.79) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารศึกษาสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนัก
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านความรับผิดชอบ

ข้อ	ด้านความรับผิดชอบ	(n = 234)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.39	0.49	มาก	4
2	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และเสร็จทันตามกำหนด	4.41	0.67	มาก	1
3	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบและระมัดระวัง	4.38	0.75	มาก	5
4	ผู้บริหารสามารถพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ	4.41	0.72	มาก	2
5	ผู้บริหารมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน	4.40	0.73	มาก	3
6	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้บรรลุตามความสำเร็จ	4.36	0.67	มาก	6
รวมเฉลี่ย		4.39	0.58	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศึกษาสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.58) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และเสร็จทันตามกำหนด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.67) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.72) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.73) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้บรรลุตามความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.67) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารศึกษาสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนัก
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านความน่าเคารพ

ข้อ	ด้านความน่าเคารพ	(n = 234)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความ สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน	4.35	0.68	มาก	4
2	ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างมีสัมมาคาราวะ และเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน	4.31	0.73	มาก	6
3	ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระหรือสร้าง ทางเลือกแก่ผู้ร่วมงานในการทำงานอย่าง เสมอภาคและเท่าเทียมกัน	4.37	0.76	มาก	2
4	ผู้บริหารดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยม พึ่งตนเองเรียบง่าย พอประมาณ ไม่ เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น	4.33	0.77	มาก	5
5	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาและร่วมทุกข์ ร่วมสุขโดย ไม่ละเลยทอดทิ้ง	4.42	0.78	มาก	1
6	ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างของ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยปราศจากความ ลำเอียง	4.36	0.68	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.36	0.66	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารศึกษาสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จังหวัดเชียงราย ด้านความน่าเคารพ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.66)
ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจ
ผู้ใต้บังคับบัญชาและร่วมทุกข์ ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.78) ซึ่งมี
ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระหรือสร้างทางเลือกแก่

ผู้ร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.76) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยปราศจากความลำเอียง ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.68) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างมีสัมมาคารวะและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.73) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ใช้การเปรียบเทียบ (t-test) จำแนกประสบการณ์การทำงาน ใช้การเปรียบเทียบ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 234)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 190)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 44)		t	Sig
	(\bar{X})	(S.D.)	(\bar{X})	(S.D.)		
ด้านความยุติธรรม	4.26	0.59	4.62	0.46	-3.75*	0.000
ด้านความไว้วางใจ	4.30	0.66	4.68	0.46	-3.66*	0.000
ด้านความซื่อสัตย์	4.30	0.61	4.61	0.55	-3.086*	0.002
ด้านความรับผิดชอบ	4.33	0.59	4.67	0.42	-3.648*	0.000
ด้านความนาเคารพ	4.29	0.67	4.66	0.49	-3.445*	0.001
รวม	4.29	0.60	4.65	0.46	-3.680*	0.000

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศึกษาสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความน่าเคารพ

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน (n = 234)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	Sig
ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.556	2	0.278	0.796	0.453
	ภายในกลุ่ม	80.730	231	0.349		
	รวม	81.287	233			
ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.480	2	0.240	0.569	0.567
	ภายในกลุ่ม	97.466	231	0.422		
	รวม	97.947	233			
ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	0.476	2	0.238	0.627	0.535
	ภายในกลุ่ม	87.631	231	0.379		
	รวม	88.106	233			
ด้านความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.462	2	0.231	0.679	0.508
	ภายในกลุ่ม	78.570	231	0.340		
	รวม	79.032	233			

ตาราง 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	Sig
จริยธรรมของ						
ผู้บริหาร						
สถานศึกษา						
ด้านความน่า	ระหว่างกลุ่ม	0.398	2	0.199	0.460	0.632
เคารพ	ภายในกลุ่ม	100.041	231	0.433		
	รวม	100.439	233			
ผลรวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	0.439	2	0.220	0.618	0.540
	ภายในกลุ่ม	82.102	231	0.355		
	รวม	82.541	233			

หมายเหตุ: * Sig น้อยกว่า 0.05

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายด้านก็ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหาร และครูผู้สอนวิทยาลัยในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 234 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ผลปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านความซื่อสัตย์ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ลดด้านสรุปผล ดังนี้

1.1 ด้านความยุติธรรม ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่เปิดเผยและไม่มี ความลำเอียง ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากตัวบุคคลหรือหน่วยงาน ทัศนคติ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารแสดงออกต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความไว้วางใจ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสเท่าเทียมกัน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความ เมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยมี ความเป็นธรรมในการตัดสินใจปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีความมั่นคงและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก

1.3 ด้านความซื่อสัตย์ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความซื่อตรงในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบ ได้ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีงามตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคคลากร ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และเสร็จ ทันตามกำหนด ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถพัฒนาสู่ ความเป็นเลิศ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมี ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามความสำเร็จ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความน่าเคารพ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาและร่วมทุกข์

ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระหรือสร้างทางเลือกแก่ผู้ร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยปราศจากความลำเอียง ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างมีสัมมาคาราวะและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สรุปผล ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความน่าเคารพ

2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายด้านก็ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญ และสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักจริยธรรมในการบริหารงานการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานของความมีเหตุมีผลความชอบธรรมความเป็นกัลยาณมิตรคุณธรรม จริยธรรม ความจริง ความดี ความสุข ระเบียบปฏิบัติ ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใสโดยยึดหลักประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ซึ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความรักความสามัคคีต่อกันในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวม และ รายด้านอยู่ในระดับมากและอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความยุติธรรม ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่เปิดเผย และไม่มีความลำเอียง ยังสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากตัวบุคคลหรือหน่วยงาน ทันท่วงที มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง และเที่ยงธรรม และผู้บริหารยังวางตนเป็นกลาง และมีเหตุผลในการตัดสินใจ วิภาวดี อินทร์ดวง (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ความยุติธรรม ความน่าไว้วางใจ และความรับผิดชอบ

1.2 ด้านความไว้วางใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสเท่าเทียมกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีตามความจริงใจมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูด และปฏิบัติงานสม่ำเสมอ และผู้บริหารมีความเป็นธรรมและใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาล แก้วกระจาย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดไปต่ำสุดคือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อตรง และด้านความรับผิดชอบ

1.3 ด้านความซื่อสัตย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว มีความซื่อตรงในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้ ผู้บริหารระวังคำพูด และรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารไม่ยกยอกทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวลิน เมืองชู (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะ

ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้าน ความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และเสร็จทันตามกำหนด ผู้บริหารสามารถพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ และระมัดระวัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกราช เอียดแก้ว, วีระพงษ์ สมเขาใหญ่ และพระปลัดโฆสิต โฆสิต (2565) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเป็นพลเมืองดี ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

1.5 ด้านความน่าเคารพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาและร่วมทุกข์ ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระหรือสร้างทางเลือกแก่ผู้ร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยปราศจากความลำเอียง ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน และผู้บริหารดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึงตนเองเรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความเคารพนับถือ การมีส่วนร่วม ธรรมภิบาล และ ความไว้วางใจ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงอาจมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาอาจมองเห็นว่าต้องให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของการบริหารงาน และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลกว่าครูผู้สอน

จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน แต่ก็ยังทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บริหารยึดหลักธรรมาธิปไตย และจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ดวง (2561) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาทางด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายงานก็ไม่มีมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติต่อครูทุกคนในสถานศึกษาอยู่บนพื้นฐานของหลักคุณธรรมจริยธรรมถึงความชอบธรรมแบบเดียวกันโดยไม่คำนึงถึงประสบการณ์การทำงานของครูเพราะถือว่าครูทุกคนล้วนมีความรู้แต่ละคนมีความถนัดที่แตกต่างกันออกไปซึ่งผู้บริหารไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างของครูและให้เกียรติครูเสมอเหมือนกันจึงทำให้ไม่มีปัญหาของความเหลื่อมล้ำระหว่างครูใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ และครูที่มีประสบการณ์ด้านงานสอนมาแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ควรกำหนดหรือส่งเสริมให้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารทุกระดับและกำหนดเป็นนโยบาย

ที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความตระหนัก และการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมจริงจังและต่อเนื่อง

2. วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ควรนำ ผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเน้นในเรื่องความยุติธรรม ความน่าเคารพ และความซื่อสัตย์ จัดให้มีการกำหนดแผนงานโครงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีแผนการนิเทศกำกับติดตาม และประเมินผล โดยให้ผู้ประเมินที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยนักเรียน ผู้ปกครอง ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย และหน่วยงานต้นสังกัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการกระตุ้นเตือน และสร้างความตระหนักแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ และตระหนักในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการบริหาร โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงานด้วยการพัฒนาลักษณะพื้นฐานของจิตใจ การพัฒนาจิตใจให้สูงขึ้น และการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ซึ่งจะเป็นที่ยอมรับของครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน นำไปสู่ความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้มีการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุเพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

2. ควรศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

3. ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 5 ด้าน เพื่อนำไปสู่กระบวนการวัด และประเมินผลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนด



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรกวรรณ บุญเรือง, มนต์นภัส มโนการณ และธารณ ทองงอก. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. **วารสารวิชาการ Veridian E–Journal, Silpakorn University สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**, 10(3), 1409–1426.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- กาญจนา ดิลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กุลชลี จงเจริญ. (2558). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกวลิน เมืองชู. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. **วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช**, 6(3), 76–88.
- ไกรศร รักสวน. (2559). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- ชนิษฐ์นิษา ทองสุข. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศีกฤทธิ์ ปราโมช. (2544). **ธรรมคดี**. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า 2000.
- จอมพงศ์ มงคลวานิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991).

- ชัชวาล แก้วกระจาย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา
สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10(3), 54-
67.
- ชัยนนท์ นิลพัฒน์. (2555). จริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของอนุกรรมการข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด.,
มหาลัษยวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ชูกิจ ผลทิพย์. (2555). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครระยองใน
ทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณภัทร์ตะวัน อภัยภักดี. (2560). ความพึงพอใจของนักเรียนต่อครูผู้สอนด้านภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมในโรงเรียนพมทวนชนูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 8. สืบค้นเมื่อ 23 กรกฎาคม 2564, จาก <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/953.ru>.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสาร
วิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัด
อุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2553). การวิจัยปฏิบัติการ. อุบลราชธานี: ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป.
- ธีระ รุณเจริญ. (2554). ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาขององค์กรปกครอง
ท้องถิ่น (อปท.). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
บริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์. มหาสารคาม: โครงการ
สถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประชุม โพธิกุล. (2550). ความกล้าทางจริยธรรมของผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก:

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

ประยูร พรหมพันธุ์. (2550). การบริหารงานบุคคลกับคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารดำรงราชานุกาภาพ*, 7(23), 70-88.

ประยูร อาษานาม. (2544). *คู่มือการวิจัยทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4).* ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา, นนทบุรี.

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

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

เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.

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

มณฑา เรืองขจร. (2556). *การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์และความไว้วางใจที่พยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.

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

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

- วิภาวดี อินทร์ดวง. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). **กระบวนการพัฒนาใหม่ทางการศึกษา กรณีที่สะท้อนต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิเศษ บุญสนอง. (2563). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาขนาดเล็กในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(1), 114–123.**
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2555). **หลักการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุทัต จันทะสินธุ์. (2560). **รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ปร.ด., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). **ภาวะความเป็นผู้นำ.** กรุงเทพฯ: เอ็ชเปอร์เน็ท.
- สุธาสิณี แม้นญาติ. (2554). **โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุนทร คล้ายอ่ำ. (2563). **เอกสารคำสอน รายวิชา 176716 คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ.** พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุภาวดี จันทะลับ. (2553). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- แสง จันทรงาม. (2550). **พุทธศาสนวิทยา.** กรุงเทพฯ: บรรณาการ.
- หงษา วงศ์จำปา. (2560). **รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

- หนูไกร มาเชด. (2559). **การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา**
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด.,
 มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เอกราช เอียดแก้ว, วีระพงษ์ สมเขาใหญ่ และพระปลัดโฆสิต โฆสิตโต. (2565). ภาวะผู้นำเชิง
 จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. **วารสารพุทธ**
สังคมวิทยาปริทรรศน์, 7(1), 149–163.
- Ajzen, I. and Fishbein, M. (1980). **Understanding attitudes and predicting social**
behavior. New Jersey: Prentice–Hall.
- Berghofer, D. and Schwartz, G. (2008). **New Paradigm: Ethical Leadership: Right**
Relationships and the Emotional Bottom Line the Gold Standard for
Success. Retrieved July 16, 2022, from www.ethical leadership.com
- Brown, M. E., Treviño, L. K. and Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning
 perspective for construct development and testing. **Organizational Behavior and**
Human Decision Processes, 97, 117–134.
- Brown, M.E. and Trevio, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. **The**
Leadership Quarterly, 17, 595–616.
- Brown, R. A. (2007). English proficiency as a contingency of self–worth among Japanese
 university students. **Information and Communication Studies**, 37, 17–24.
- Josephson, M. (1992). Ethics: Easier Said Than Done. **The Josephson Institute of Ethics**,
 19(20), 80–81.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Educational and psychological measurement, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1967). **The human organization: Its marketing and value**. New York:
 McGraw–Hill.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather Than for Intelligence. **The**
American Psychologist, 28(1), 251.
- Piaget, J. (1986). **The construction of reality in the child**. New York: Ballantine Books.
- Ponnu, C. H. and Tennakoon, G. (2009). **The Association Between Ethical Leadership**

and Employee Outcomes–The Malaysian Case. Retrieved June 8, 2021, from <http://ejbo.jyu.fi>

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





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก ข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

วิทยาลัย	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. วิทยาลัยอาชีวศึกษาแม่สาย	29	12
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพาณิชยการ เชียงราย	48	20
3. วิทยาลัยเทคโนโลยีกรุงธนเชียงราย	26	10
4. วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจทวิเอส ซีอินเตอร์เนชั่นแนล	31	12
5. วิทยาลัยเทคโนโลยีไทย-เอเชีย	13	5
6. วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย	87	35
7. วิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า	30	12
8. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียง ราย	62	25
9. วิทยาลัยเทคนิคเทิง	48	20
10. วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย	40	15
11. วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง	24	10
12. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย	114	44
13. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เชียงราย	38	14
รวม	590	234

ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
2. ดร.จันทร์เพ็ญ หนรดี ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาพาณิชยการเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย
3. อาจารย์จันทร์จิรา ทาลัดชัย ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาแม่สาย



ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือผู้บริหารและครูผู้สอน จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย
3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง
4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด เพราะผู้วิจัยสรุปผลออกมาในภาพรวม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมาในโอกาสนี้

นางสาวอนิตรา จันทะกุล

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับสภาพจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

1-5 ปี

6-10 ปี

11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านต่อการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารแสดงออกถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึงผู้บริหารแสดงออกถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านความยุติธรรม						
1	ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน					
2	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม					
3	ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่เปิดเผยและไม่มีความลำเอียง					
4	ผู้บริหารวางตนเป็นกลางและมีเหตุผลในการตัดสินใจ					
5	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน					
6	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากตัวบุคคลหรือหน่วยงาน ทันทีทันที					

ข้อ	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อครูใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน					
8	ผู้บริหารให้เกียรติและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ					
9	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน					
10	ผู้บริหารได้ปฏิบัติตนโดยใช้หลักเหตุและผลในการปฏิบัติงาน					
2. ด้านความไว้วางใจ						
1	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีความมั่นคงและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร					
2	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสเท่าเทียมกัน					
3	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีตามความจริงใจมั่นคง สม่่าเสมอในคำพูดและปฏิบัติงานสม่่าเสมอ					
4	ผู้บริหารมีความเป็นธรรมและใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ					
5	ผู้บริหารปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน					
6	ผู้บริหารมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					

ข้อ	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
3. ด้านความซื่อสัตย์						
1	ผู้บริหารไม่ยกยอกทรมณ์สมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง					
2	ผู้บริหารไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว					
3	ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้					
4	ผู้บริหารมีความซื่อตรงในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารระวังคำพูดและรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน					
6	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีงามตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคคลากร					
4. ด้านความรับผิดชอบ						
1	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่					
2	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง และเสร็จทันตามกำหนด					
3	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบและระมัดระวัง					

ข้อ	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารสามารถพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ					
5	ผู้บริหารมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน					
6	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามความสำเร็จ					
5. ด้านความนาเคารพ						
1	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน					
2	ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างมีสัมมาคาราวะและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน					
3	ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระหรือสร้างทางเลือกแก่ผู้ร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน					
4	ผู้บริหารดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึงตนเอง เรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น					
5	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา และร่วมทุกข์ ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง					
6	ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยปราศจากความลำเอียง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ง การคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือผู้บริหารและครูผู้สอน จากวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง

4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด เพราะผู้วิจัยสรุปผลออกมาในภาพรวม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมาในโอกาสนี้

นางสาวอนิตรา จันทะกุล

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับสภาพจริงของท่าน

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปลผล
		1	2	3			
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2	วุฒิการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 11 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปลผล
		1	2	3			
1. ด้านความยุติธรรม							
1	ผู้บริหารแสดงออกต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วย ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็น กลางและเที่ยงธรรม	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้กระบวนการ ที่เปิดเผยและไม่มีความลำเอียง	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารวางตนเป็นกลางและมี เหตุผลในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงาน ในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่ง ใจเดียวกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาด ที่เกิดจากตัวบุคคลหรือหน่วยงาน ทันทีทันที	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อครูผู้ใต้บังคับ บัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารให้เกียรติและช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีความสามารถในการ ตัดสินใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารได้ปฏิบัติตนโดยใช้หลักเหตุ และผลในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปลผล
		1	2	3			
2. ด้านความไว้วางใจ							
1	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซื่อตรง มีความมั่นคงและสร้าง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในองค์กร	0	+1	+1	+2	0.6	ใช้ได้
2	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีตาม ความจริงใจมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูด และปฏิบัติงานสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีความเป็นธรรมและใช้ วิจารณญาณในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา ในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความเมตตาากรุณาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยมีความเป็น ธรรมในการตัดสินใจการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปลผล
		1	2	3			
3. ด้านความซื่อสัตย์							
1	ผู้บริหารไม่ยกยอภรรยาพี่สมบัติ ของสวกรวมหรือของผู้อื่นมาเป็น ของตนเอง	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารไม่เบียดบังเวลาราชการ ไปทำประโยชน์ส่วนตัว	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีความซื่อตรงในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารระวังคำพูดและรักษาวาจา สัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติเป็น แบบอย่างที่ดีงามตามจรรยาบรรณ ของวิชาชีพแก่บุคคลากร	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปลผล
		1	2	3			
4. ด้านความรับผิดชอบ							
1	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและ เอาใจใส่ในการทำงานด้วย ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ รวดเร็ว ถูกต้อง และเสร็จทันตาม กำหนด	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลัง ความสามารถด้วยความละเอียด รอบคอบและระมัดระวัง	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสามารถพัฒนาสู่ ความเป็นเลิศ	+1	0	+1	+2	0.6	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีความพากเพียร ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุ ตามความสำเร็จ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปลผล
		1	2	3			
5. ด้านความน่าเชื่อถือ							
1	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างมีสัมมาคาราวะและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญหรือสร้างทางเลือกแก่ผู้ร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึ่งตนเองเรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาและร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยปราศจากความลำเอียง	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ค่า IOC เฉลี่ยแบบสอบถาม					0.97		ใช้ได้



ประวัติผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	อนิศรา จันทะกุล
วัน เดือน ปี เกิด	3 พฤษภาคม 2526
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2548 ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษธุรกิจ), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, จังหวัดเชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	25 หมู่ 3 ตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	อนิศรา จันทะกุล. (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัย อาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 766-779). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

