

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE PATHUM THANI

อภิรักษ์ ทองโชติ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี



อภิรักษ์ ทองโชติ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
Ethical Leadership of School Administrators under
Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani

ชื่อ - นามสกุล

นายอภิรักษ์ ทองโชติ

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

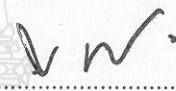
อาจารย์ที่ปรึกษา

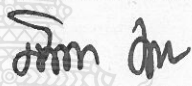
รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.

ปีการศึกษา


2565

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

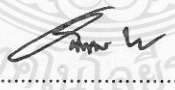

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระวัฒน์ มอนไธสง, ศษ.ด.)


..... กรรมการ
(อาจารย์ลิณีธรรมา กุญชรินทร์, Ph.D.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท


..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่..16..เดือน..มกราคม... พ.ศ. 2565..

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
ชื่อ - นามสกุล	นายอภิรักษ์ ทองโชติ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 322 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ (1) ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารต้องใช้หลักการมีเหตุผล และความเหมาะสมในการตัดสินใจทุกครั้ง (2) ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ผู้บริหารต้องไม่คดโกง มีความซื่อตรง ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน (3) ด้านความน่าไว้วางใจ ผู้บริหารต้องไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการให้ร้ายผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริสุทธิ์ (4) ด้านความน่าเคารพ ผู้บริหารต้องวางตัวให้เหมาะสม และให้เกียรติผู้อื่น และ (5) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้านให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

Thesis Title	Ethical Leadership of School Administrators under Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani
Name - Surname	Mr. Aphirak Thongchot
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2022

ABSTRACT

The study aimed to: 1) investigate the ethical leadership of school administrators under Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani, and 2) survey the practical approach to develop the ethical leadership of school administrators under Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani.

The research samples consisted of 322 teachers in the schools under the Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office. The key informants were five school administrators. The research instruments were questionnaires and interviews. Descriptive statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Also, content analysis was employed to analyze the qualitative data.

The results revealed that: 1) the ethical leadership of school administrators were at the high levels in an overview, 2) the practical approach to develop the ethical leadership of school administrators appeared to have five dimensions as follows: (1) justice: administrators must have reasonable and applicable consideration in making every decision; (2) integrity: administrators must not cheat but be honest on their duties with good governance; (3) credibility: administrators must not take any harmful actions against their subordinates or innocent people; (4) respect: administrators must behave appropriately and respect others; and (5) accountability: administrators must act as the role models in all aspects to be recognizable to their subordinates.

Keywords: ethical leadership, administrators, Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และ อาจารย์ ดร.ลินธุ์ภา กุญชรินทร์ ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน ที่ให้เกียรติมาเป็นคณะกรรมการสอบพิจารณาให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม ดร.อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ ดร.อิศคุณ สีนธนา ปัญญา ดร.วิษณุ เปรียญนัม และ นายณฤนาท ผ่องศรีนวล ผู้อำนวยการโรงเรียนธัญรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่ได้ให้ความกรุณาในการเข้าเก็บข้อมูล และขอขอบพระคุณครูทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลกับผู้วิจัยจำนวน 22 โรงเรียน

ขอขอบคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาแต่ บิดามารดา และครูอาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอน ขอขอบคุณครอบครัวอันเป็นที่รัก และกัลยาณมิตร ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ และภาคภูมิใจในวันนี้

อภิรักษ์ ทองโชติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(9)
บทที่ 1 บทนำ.....	10
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	10
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	11
1.3 คำถามการวิจัย.....	11
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	11
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	14
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	14
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	15
2.2 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	48
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	61
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	61
1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	115
2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	117
3) การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	117
4) การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	118
5) การวิเคราะห์ข้อมูล.....	119
6) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	119

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	66
1) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์.....	66
2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
3) การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
4) การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
5) การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	68
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	69
ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	75
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	78
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	78
5.2 การอภิปรายผล.....	80
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	85
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	96
ภาคผนวก ก - รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	98
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	99
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย.....	104
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	107
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	116
ภาคผนวก ง รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล.....	120
ประวัติผู้เขียน.....	121

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากแนวคิดของนักวิชาการ.....	41
ตารางที่ 2.2 ขั้วราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	49
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	62
ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่ ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	69
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม...	70
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความยุติธรรม.....	70
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต.....	71
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความน่าไว้วางใจ.....	72
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความน่าเคารพ.....	73
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความรับผิดชอบ.....	73
ตารางที่ 4.8 สรุปภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในตัวบ่งชี้ของแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด.....	74

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า 14
--------------------------------------	---------



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากกระแสยุคโลกาภิวัตน์ และฐานความรู้ในสังคม ที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเทคโนโลยีการสื่อสารมีผลกระทบต่อสังคมไทย ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ ในสังคมปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน มีผลทำให้การดำเนินชีวิตค้ำคึงถึงแต่วัตถุ ความร่ำรวย มั่งคั่ง หรือผลประโยชน์ส่วนตน จนทำให้คุณธรรม จริยธรรม ความเสื่อมถอยลง การแพร่ระบาดของยาเสพติดเพิ่มมากขึ้น การเพิ่มขึ้นของแหล่งอบายมุข ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ทำให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินน้อยลง คนในสังคมขาดความไว้วางใจ และขาดการมีส่วนร่วม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ, 2554) จนกลายเป็นปัญหาสังคมตามมา ทำให้เด็กและเยาวชนบางส่วนได้รับการจัดการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ มีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ มาจนถึงปัจจุบันและในอนาคตต่อไปได้ ดังนั้น ในการบริหารองค์การที่ผู้นำองค์การมีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การจึงจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่คดโกง คอร์รัปชั่น มีความโปร่งใสในการบริหารองค์การ ถึงจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (นรา สมประสงค์, 2561)

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการปฏิรูปการศึกษาระดับสถานศึกษา บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะเป็นผู้ที่มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน ช่วยส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มีความยึดหยุ่นในการทำงาน และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่างๆ นอกจากนั้นจะมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม สร้างความเชื่อมั่น สร้างขวัญกำลังใจ มีการตัดสินใจที่เป็นไปตามหลักของการมีเหตุผล มีความเสียสละ แสดงออกถึงความรับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหาหรือแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ โดยคำนึงถึงความถูกต้องเป็นธรรม รวมถึงการเป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความน่าไว้วางใจ ความน่าเคารพ นำมาซึ่งความน่าเชื่อถือ และการให้ความร่วมมือของทุกฝ่าย (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557)

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งในองค์การการศึกษา เพราะว่า การมีจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาจะทำให้สถานศึกษาดำเนินกิจกรรมอย่างราบรื่น (สิวลี ศิริโล, 2558) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) จึงมีความสำคัญต่อทุกองค์กร และทุกแง่มุมของสังคม เพราะว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพราะผู้นำองค์กรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ย่อมส่งผลด้านบวกต่อสมาชิกขององค์กร ผลโดยทั่วไป คือ เพิ่มความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้น

จากที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ท่านผู้อำนวยการฝ่ายกฎหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี ได้มีมติเกี่ยวกับกรณีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดที่ถูกร้องเรียนหลายคดี ยกตัวอย่าง เช่น ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมใช้อำนาจในการบริหารที่ขาดคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ ผู้บริหารสถานศึกษาถูกร้องเรียนเรื่องการไม่มีความยุติธรรมในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ถูกสมาคมผู้ปกครองร้องเรียนเรื่องการคดโกง คอร์รัปชัน เป็นต้น ซึ่งคดีทั้งหมดเกิดจากการที่ผู้บริหาร สถานศึกษาบางท่านมีปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม นั้นเอง

ดังนั้น จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยการศึกษา องค์กรประกอบ และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาศัย กระบวนการวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการศึกษา ดังต่อไปนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูล จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เป็นเอกสารงานวิจัย แนวคิด องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของนักวิชาการ ดังนี้ แนวคิดองค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมในทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553); องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมในทัศนะของ สุเทพ ปาลสาร (2555); องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ ชัช ชัย ไชยโย (2555); องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ เศรษฐ์ คุณทาบุตร (2556); องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556); องค์กรประกอบภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมในทัศนะของ สุรัตน์ ไชยชมภู (2557); องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2557); องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ ญาตา กรุณากร (2558);

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ หนูไกร มาเชค (2559); องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ สุทธิพงษ์ ทะกอง (2560); องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Kohlberg (1981); องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Gardner (1987); องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Sharma (2002); องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Northouse (2004); องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Brown (2007); องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Wayne State College (2008); องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Ponnu and Tennakoon (2009) และ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Mihelic et al. (2010)

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการ ซึ่งได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) ด้านความยุติธรรม
- 2) ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต
- 3) ด้านความน่าไว้วางใจ
- 4) ด้านความน่าเคารพ
- 5) ด้านความรับผิดชอบ

1.4.2 ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2565 สถานศึกษาในสังกัด จำนวน 22 แห่ง โดยมีจำนวนประชากรทั้งหมด 1,942 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 322 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling)

3) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 5 คน ที่ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติในระดับเขตหรือระดับประเทศ ว่าเป็นผู้ที่ดีเด่นในด้านคุณธรรม จริยธรรม เช่น รางวัล MOE AWARDS ประเภทโครงการ สาขาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รางวัล 10,000 ครูชนคนคุณธรรม ครูดีไม่มีอบายมุข เป็นต้น และมีประสบการณ์บริหารงาน 5 ปีขึ้นไป

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1.5.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอ ถูกต้องเหมาะสม ตามธรรมเนียมประเพณี แบบแผน หรือมาตรฐานที่สังคมให้การยอมรับและยึดถือ อันจะทำให้เกิดความศรัทธาจากผู้อื่น ซึ่งจะทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดตามความต้องการ เกิดการยอมรับ ชื่นชม พึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน และเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การหรือสังคมส่วนรวม ประกอบด้วย

1) ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรใช้หลักความสามารถและคุณธรรม จริยธรรม ใช้กระบวนการที่ถูกต้องเป็นธรรมในการตัดสินใจ มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ตรงไปตรงมา ไม่มีอคติ แบ่งงานตามความถนัดของแต่ละคนอย่างเหมาะสม รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และตระหนักถึงปัญหาอย่างเป็นธรรม คำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ ตัดสินใจตามสถานการณ์อย่างมีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมทุกครั้ง และเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง

2) ความซื่อสัตย์ สุจริต หมายถึง พฤติกรรมของการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ไม่คดโกงหลอกลวง มีความซื่อตรงและจริงใจ กับผู้อื่น มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานตรวจสอบได้ เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง นำเชื่อถือและไว้วางใจได้ ไม่กลบเกลื่อนคำพูด และใช้กลอุบายอื่นๆ มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงคุณค่าพื้นฐานที่ดีสำหรับนักเรียน ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา มีความเกื้อกูล และช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน

3) ความน่าไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยแสดงออกถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ยอมรับในผลการปฏิบัติงานของตน รักษาชื่อเสียงของสถานศึกษาและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจนต่อผู้อื่น มีการสื่อสารที่ชัดเจนเป็นที่น่าไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ข้อมูลและข่าวสารแก่ผู้ร่วมงานโดยบริสุทธิ์ใจ ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการให้ร้ายผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริสุทธิ์

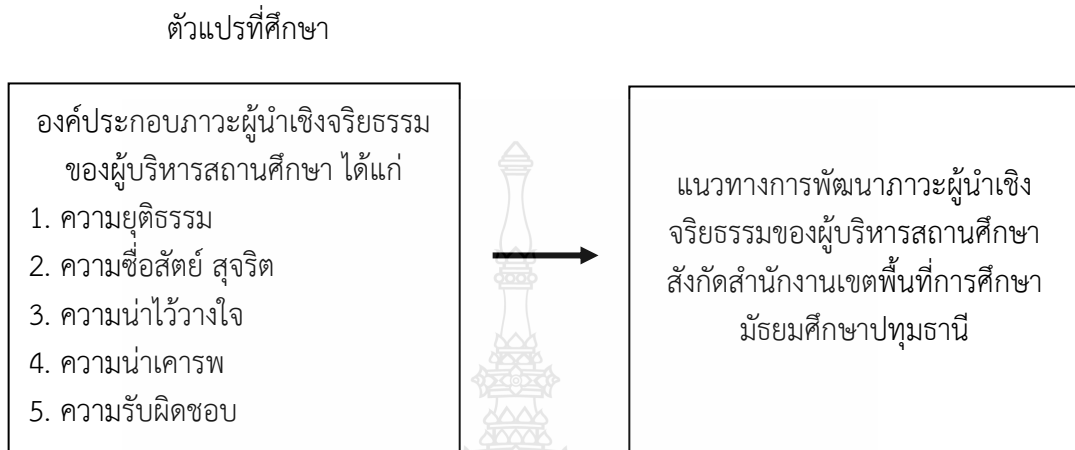
4) ความน่าเคารพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ โดยแสดงออกถึงความสุภาพ อ่อนน้อม ทั้งกาย วาจา ใจ อย่างสม่ำเสมอ วางตัวได้อย่างเหมาะสม ให้เกียรติผู้อื่น มีความเสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดีน่าเคารพนับถือ ยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น ไม่กระทำการใดๆ ที่ไปกระทบศักดิ์ศรีของผู้อื่น สร้างความกลมเกลียวให้เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าบุคคลอื่น ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีมูลเหตุว่าถูกกล่าวหา

5) ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ โดยแสดงออกถึงทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษา ด้วยความตั้งใจ ปฏิบัติวิชาชีพด้วยความรับผิดชอบ อำนวยความสะดวกในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษา อย่างเคร่งครัด มีความอดทน มุ่งมั่น และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคเมื่อประสบกับปัญหา เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ เป็นผู้ตรงต่อเวลา และรักษาคำพูด

1.5.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ รับผิดชอบ กำกับ ดูแล การจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบหลักในการวิจัย สรุปสาระสำคัญได้ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.7.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการจัดอบรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และศึกษาวิเคราะห์เอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆ ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎี ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 2.1.5 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 2.1.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.7 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการพัฒนาองค์การสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จึงมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

Stogdill (1974, p.207) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การจุดประกายวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นมามองเห็น พร้อมทั้งปลุกฝังเป็นค่านิยม และสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ

Davis & Thomas (1999, p.124) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการชักจูง หรือกระตุ้นให้ผู้อื่นดำเนินการไปตามเป้าหมายขององค์การได้

chein (2000, p.229) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะก้าวออกมาจากวัฒนธรรมเดิม เพื่อเริ่มกระบวนการวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้มีการปรับตัวได้มากขึ้น

Katz & Kahn (2004, p.207) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลเพิ่มที่สูงกว่าและมากกว่ากลไกการทำงานปกติที่กำกับงานประจำขององค์การ

Dubrin (2004, p.334) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นความสามารถในการบันดาลใจให้เกิดความเชื่อมั่น และสนับสนุนบุคคลที่มีความปรารถนาจะทำงานให้ทำงานได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

Schermerhorn, Hunt and Osborn (2005, p.241) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่า ภาวะผู้นำเป็นลักษณะเฉพาะของการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal Influence) เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

Yukl (2006, p.5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของเอกัตบุคคลที่สามารถสั่งการและชี้นำกลุ่มให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มได้

หนูไกร มาเชค (2559, น.36) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญ สามประการ คือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ โดยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดว่าใครเหมาะกับสถานการณ์นั้นๆ และผู้ที่มีภาวะผู้นำต้องสามารถจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ และไว้วางใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการประสานงาน เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

พิมพ์ชนก อินทะโชติ (2559, น.14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ศิลปะ ความสามารถ การปลุกฝังความศรัทธา ความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นตลอดจนการใช้อิทธิพล และวิธีการต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือหลักการปฏิบัติงานของผู้ตาม เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่ม โดยผู้นำใช้วิธีการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการ

คำพร กองเตย (2560, น.21) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ และพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบันดาลใจให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่น สนับสนุนบุคคลที่มีความปรารถนาจะทำงานให้แสดงออกทางพฤติกรรม สามารถทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานร่วมกันกำหนดไว้

กุลชลี จงเจริญ (2561, น.8) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่ทำให้เกิดการยอมรับและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น โดยมีหน้าที่ในการวางแผน อำนวยการความสะดวก ประสานงาน แก้ไขปัญหา เพื่อนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายตามที่วางไว้ ซึ่งภาวะผู้นำอาจเป็นบุคคลที่เป็นหัวหน้า หรือไม่ใช้ก็ได้

พัชรีย์ ศิริมูล (2560, น.14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรม การใช้อำนาจตามหน้าที่หรือตำแหน่งของตนไปกระตุ้นชี้นำ ผลักดัน หรือสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องในการกำหนดให้องค์กรมีความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการจะเป็นผู้นำที่ดีนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์ภายในต่อกันอย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างความสัมพันธ์อันดี มีการสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นมิตร ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ดี เกิดความจงรักภักดีในองค์กร มีความเต็มใจทำงาน และกระตือรือร้นทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ศศิศ ศิริพรหมมา (2560, น.35) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล พยายามใช้อิทธิพล หรือความสามารถของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้แนะ ชี้นำ

ผลักดัน ซึ่งอาจเป็นกระบวนการของผู้นำ หรือผู้บริหารที่สร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ร่วมกัน ภาวะผู้นำไม่มีแผนแบบตายตัวว่าต้องทำเป็นประจำ ภาวะผู้นำเป็นเพียงเครื่องมือ หรือสื่อที่จะมาช่วย นักประสานให้คนทั้งหลายอยู่ร่วมกันช่วยกันทำงานให้บรรลุผลเป้าหมาย มีการเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีการนำและโน้มน้าวให้มีแรงจูงใจ ให้ร่วมมือร่วมใจและมุ่งมั่นทำงาน ทั้งยังจุดประกายให้เกิดความฮึกเหิมที่จะมุ่งมั่นฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จให้จงได้และมีความภาคภูมิใจในผลของงาน

วัฒนา ปะกิกา (2560, น.13) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออก ความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจหรือแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

หษา วงศ์จำปา (2560, น.22) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ของผู้นำเพื่อชักจูง โน้มน้าว จูงใจ ดลใจ กระตุ้น ให้บุคคล หรือกลุ่มคน เกิดการคล้อยตาม ยอมดำเนินการตามสิ่งที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, น.21) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพล การจูงใจ หรือการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพและลักษณะของผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมอันนำไปสู่ความสำเร็จ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, น.2-3) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารุเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์ และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

ชูไธดา สมะแอ (2561, น.21) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำมีคุณสมบัติที่มีอิทธิพล มีศิลปะ มีวิสัยทัศน์และสามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่ม ก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจ เพื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ พร้อมทั้งรักษาวัฒนธรรมขององค์การให้สามารถดำรงอยู่ได้ และเสริมสร้างให้องค์การเกิดการพัฒนามีความก้าวหน้ามากขึ้น

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, น.19) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญสามประการ คือ กระบวนการ สภาวะหรือศักยภาพ ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม และสามารถโน้มน้าวสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ องค์การ นอกจากนั้นต้องยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการประสานงาน เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

อชิรญาณ แยมทับ (2561, น.14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือคุณลักษณะของบุคคล ในการแสดงถึงพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มคน ในการสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวชักจูง กระตุ้นจูงใจให้ทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข สร้างความปรารถนา

ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธายอมรับ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการชี้แนะให้บุคคลหรือกลุ่มคนให้มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติตาม โดยมีความสำเร็จขององค์การเป็นเป้าหมายร่วมกัน จนสามารถทำให้องค์การเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล

ณัฐริดา นิพนธ์ (2562, น.12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีศิลปะที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้อิทธิพลของตนเองให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการด้วยความเต็มใจ เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, น.21) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่ม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ช่วยเหลือส่งเสริมเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรง ร่วมใจกันทำงาน มีความ پاکเพียร อดทน กล้าตัดสินใจ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งบกพร่องต่างๆ อยู่เสมอ

อนันธิดา เอียดบัวขวัญ (2563, น.12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจที่มีอยู่ในการโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร หรือในกลุ่มคนในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นคล้อยตามหรือปฏิบัติตาม เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, น.28) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญ สามประการ คือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ โดยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดว่าใครเหมาะกับสถานการณ์นั้นๆ และผู้ที่มีภาวะผู้นำต้องสามารถจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ และไว้วางใจ นอกจากนี้ยังต้องยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ประสิทธิ์ ไชยราช (2564, น.12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกมาเพื่อจูงใจ สร้างแรงศรัทธา หรือมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน หรือดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ และมั่นใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า “ภาวะผู้นำ” (Leadership) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งภาวะผู้นำทำให้เกิดกระบวนการที่มีศิลปะ ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลพยายามใช้ความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าว สร้างแรงผลักดันหรือแรงบันดาลใจ กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้ผู้อื่นปฏิบัติตามร่วมมือร่วมใจ และมุ่งมั่นทำงาน ทั้งยังจุดประกายให้เกิดความฮึกเหิม มีความ پاکเพียร อดทน กล้าตัดสินใจ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งบกพร่องต่างๆ อยู่เสมอ ภาวะผู้นำไม่มีแผนแบบตายตัวว่าต้องทำเป็นประจำ เป็นเพียงเครื่องมือหรือสื่อที่จะมาช่วยผู้นำในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน และมีความภาคภูมิใจในผลของงาน

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำในการที่จะนำพาผู้ตามในองค์การให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

ที่จะปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

Steers (1991, p.15) กล่าวว่า ผู้บริหารนั้นเป็นผู้ที่มีหน้าที่สำคัญในด้านการบริหารงานตามภารกิจขององค์การ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ กำหนดหน้าที่การบริหารงานจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายอย่าง เช่น การวางแผน การจัดการองค์การ การนำ การควบคุม เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์การจะต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์การให้ไปได้อย่างเรียบร้อย ดังนี้

1) ช่วยให้อุทิศเวลาในองค์การประสานงานแนะนำการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2) ช่วยรักษาสถานภาพขององค์การให้มีความมั่นคงโดยการปรับเปลี่ยนตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม

3) ช่วยประสานงานฝ่ายต่างๆ ขององค์การให้ดำเนินการ โดยเฉพาะในช่วงที่องค์การมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม

4) ช่วยให้อุทิศเวลาในองค์การบรรลุถึงความต้องการต่างๆ โดยจะเป็นผู้ที่ชักชวน จูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดีและเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

Wright & Noe (1995, p.392) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การ เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์การในระยะยาว งานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์การ ใช้แนวคิดและทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์การภายใต้สถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

พระศุภ รตนโชโต (2559, น.20) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงในยุคของการแข่งขัน

ไกรสร รักสวน (2559, น.41) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ว่ามีความสำคัญและจำเป็นในการที่จะบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง โดยเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ เช่น สิ่งแวดล้อม ค่านิยมของสังคม นโยบายของภาครัฐ เศรษฐกิจ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความรู้ใหม่ ที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การและบรรลุตามเป้าหมาย

พิมพ์ชนก อินทะโชติ (2559, น.16) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาองค์การ หรือโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำกระจายความรับผิดชอบไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดความศรัทธายอมรับและพร้อมที่จะร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้ด้วยความเต็มใจ จนประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, น.22) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ว่ามีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์การต่างๆ เนื่องจากการที่ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำ จะช่วยให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ด้วยความรู้ความสามารถในการบริหารงาน การมีความสามารถในการจูงใจ และลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิก ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือกัน เมื่อเกิดความร่วมมือกันการพัฒนาองค์การก็จะเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศศิศ ศิริพรหมมา (2560, น.36) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ว่ามีความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลขององค์กร อีกทั้งผู้นำยังต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรในองค์กรด้วย ภาวะผู้นำนั้นถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำในการที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้

กุลชลี จงเจริญ (2561, น.9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารเพื่อความสำเร็จ หากผู้บริหารได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ภายในหน่วยงาน เพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การที่รับผิดชอบไปสู่ความสำเร็จ และความเป็นเลิศ

อชิรญาณ แยมทับ (2561, น.16) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญเติบโตก้าวหน้า เนื่องจากภาวะผู้นำถือเป็นจุดศูนย์รวมของการทำงานกลุ่ม เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้กลุ่ม คนในองค์การทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่ องค์การ ช่วยสร้างแรงบันดาลใจ และประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้น จนทำให้้องค์การนั้นเกิดความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อนำพาองค์การไปสู่จุดหมายปลายทางได้ตามวัตถุประสงค์

ณัฐริดา นิพนธ์ (2562, น.13) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ว่ามีความสำคัญ เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญ หรือส่วนประกอบที่สำคัญในการบริหารองค์การ สามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ภายในองค์การ เพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

อนันธิตา เอียดบัวขวัญ (2563, น.12) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ว่ามีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ เกิดพลังอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ให้ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ได้รับความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่น ในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรม ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน การปรับกระบวนการทำงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ ช่วยให้บุคลากรในองค์การมีการประสานงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญเติบโตก้าวหน้า เนื่องจากภาวะผู้นำนั้นถือเป็นจุดศูนย์รวมของการทำงานกลุ่ม เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญช่วยรักษาสถานภาพขององค์การให้มีความมั่นคง ช่วยประสานงานฝ่ายต่างๆ ขององค์การ ช่วยให้บุคลากรในองค์การบรรลุถึงความต้องการต่างๆ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงในยุคของการแข่งขัน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ เช่น สิ่งแวดล้อม ค่านิยมของสังคม นโยบายของภาครัฐ เศรษฐกิจ เทคโนโลยี นวัตกรรม ความรู้ใหม่ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์การ ที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การและพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารองค์การ และการแข่งขันทางธุรกิจอย่างมาก นักวิชาการในหลายยุคหลายสมัยจึงทุ่มเทศึกษาเรื่องภาวะผู้นำกันเป็นจำนวนมาก จนก่อเกิดเป็นทฤษฎี และแนวคิดในมุมมองที่แตกต่างกันมากมาย ดังนั้น ทฤษฎีภาวะผู้นำ ได้มีการกล่าวถึงผู้นำที่ดี และภาวะผู้นำ

ตั้งแต่สมัยก่อนคริสตกาล และมีการพัฒนาในช่วงปลายศตวรรษที่ 19 กับต้นศตวรรษที่ 20 ที่มีการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 3 แนวคิด ดังนี้

ณัฐพันธ์ เจริญนันท (2551, น.122) (อ้างถึงใน เพ็ญศิริ สมเรือน, 2560, น.25) ภาวะผู้นำสามารถแบ่งออกเป็น 3 แนวทาง ดังต่อไปนี้

1) ทฤษฎีลักษณะเฉพาะของผู้นำ (Trait theory) เป็นช่วงเริ่มต้นในการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำ และภาวะผู้นำอย่างมีระบบ โดยเชื่อว่าคุณสมบัติของผู้นำนั้นมีความแตกต่างจากคนทั่วไป เพื่อเป็นผู้นำหรือปกครองผู้อื่น

2) ทฤษฎีพฤติกรรม (Behavioral theory) เป็นแนวคิดต่อมาที่มีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) ทฤษฎีสถานการณ์ (Situational theory) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่แวดล้อมและสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการแสดงออกของผู้นำ โดยผู้นำจะแสดงพฤติกรรมภายใต้ข้อกำหนดของสถานการณ์

ทฤษฎีลักษณะเฉพาะของผู้นำ (Trait theory)

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557, น.12-14) ได้เสนอว่า คุณลักษณะของผู้นำเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดี หรือลักษณะประจำตัวที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรม อุปนิสัย ให้ผู้อื่นเห็น โดยแบ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำได้ ดังนี้

1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General personality traits) เป็นลักษณะที่แสดงออกทั้งภายในและภายนอกที่สามารถสังเกตเห็นได้ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ ความพึงพอใจในงานและชีวิตส่วนตัว เป็นบุคลิกภาพ 8 ด้าน ได้แก่

(1.1) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ ที่มีความสงบ และเป็นผู้นำที่ดี แม้ว่าจะได้รับแรงกดดันต่างๆ ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสามารถสังเกตได้จากคำพูด อากัปกิริยา และการแสดงท่าทางที่เหมาะสม

(1.2) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) ผู้นำทุกคนควรมีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้กาลเทศะว่าสิ่งใดควรหรือไม่ควรปฏิบัติ ด้วยการให้เกียรติผู้อื่น ไม่พูดจาหรือแสดงกิริยาโอ้อวด

(1.3) ความไว้วางใจได้ (Trustworthiness) ผู้นำควรแสดงความน่าเชื่อถือให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ ด้วยการแสดงความมั่นคงทางอารมณ์ ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล จึงจะสามารถสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้อื่นได้

(1.4) ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม (Authenticity) การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์รักษาคำมั่นสัญญาของผู้นำ จะก่อให้เกิดการยอมรับและความไว้วางใจให้กับผู้อื่น การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ชัดเจน เป็นผู้นำที่มีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม จริยธรรม จะเป็นผู้นำที่เป็นที่พึ่งแก่ผู้ที่บังคับบัญชาได้

(1.5) การเป็นบุคคลที่เปิดเผย (Extraversion) พฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเปิดเผย โปร่งใส เป็นลักษณะเด่นที่บุคคลที่ร่วมงานด้วยเกิดความสบายใจ และกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ซึ่งช่วยให้เกิดการรวมกลุ่มทำงานจนนำไปสู่พลังกลุ่ม และเป็นการสร้างทีมงาน

(1.6) การแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness) เป็นพฤติกรรมในการแสดงความคิดเห็น ความต้องการได้ถูกกาลเทศะ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวช่วยส่งผลให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมาย เนื่องจากมีความกระตือรือร้น และมองโลกในแง่ดี

(1.7) ความอบอุ่นและเอื้ออาทร (Enthusiasm, optimism and warmth) ผู้นำที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี มีความอบอุ่นและเอื้ออาทร แสดงออกถึงความสนใจ ตั้งใจในการปฏิบัติสิ่งต่างๆ อย่างเต็มกำลังความสามารถ การใช้คำพูด ตลอดจนการแสดงออกอย่างเหมาะสมในการบริหารงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จะสามารถจูงใจให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ และความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

(1.8) มีอารมณ์ขัน (Sense of humor) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงถึงการมีอารมณ์ขัน เป็นผู้มีอารมณ์ดี และเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดในการทำงานในสถานการณ์ต่างๆ โดยนอกจากจะช่วยลดความตึงเครียดกับสมาชิกในองค์กรแล้ว ยังลดความน่าเบื่อหน่ายและลดความขัดแย้งของสมาชิกในองค์กร เนื่องจากผู้นำมีอำนาจเหนือกลุ่ม

2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน (Task-related personality traits) เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในงาน อธิบายได้ดังนี้

(2.1) ความตั้งใจในการทำงาน (Passion for the work) เมื่อผู้นำมีความตั้งใจในการทำงาน ประสบความสำเร็จ จึงเป็นเรื่องง่ายที่ทำให้สมาชิกเกิดการยอมรับ และมีแบบอย่างในการตั้งใจทำงาน เพราะความตั้งใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ

(2.2) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional intelligence) เป็นการแสดงถึงความเข้าใจความรู้สึก และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นและสัมผัสได้ โดยองค์ประกอบของความมั่นคงทางอารมณ์มี 4 องค์ประกอบ คือ

(1) การตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) ในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความคิด อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น มีสติรับรู้อารมณ์ ความรู้สึก และเห็นคุณค่าของตนเอง จนสร้างความไว้วางใจให้กับทีมงาน เกิดความรู้สึกเชื่อใจและเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

(2) การบริหารจัดการตนเอง (Self-management) เป็นความสามารถในการดูแลควบคุมอารมณ์ และการแสดงออก โดยเฉพาะความซื่อสัตย์ ความมั่นคงทางอารมณ์ และการปรับตัว ผู้นำที่มีการควบคุมอารมณ์ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม จะช่วยป้องกันปัญหาการกระทบกระทั่งทางอารมณ์ ตลอดจนลดการแสดงออกที่ไม่เหมาะสมภายในองค์กร

(3) การตระหนักรู้ทางสังคม (Social-awareness) เป็นความสามารถในการรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มีความเห็นอกเห็นใจ และให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

(4) การบริหารจัดการสัมพันธภาพ (Relationship management) เป็นทักษะส่วนบุคคลในการสื่อสารกับบุคคลอื่นที่มีความน่าเชื่อถือในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นสามารถแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งภายในองค์กรได้ดี

(2.3) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and adaptability) เป็นความสามารถของผู้นำในการปรับภารกิจ และความต้องการของทีมงานให้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์กับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

(2.4) การควบคุมภายในตนเอง (Internal locus of control) เป็นความเชื่อของผู้นำในการควบคุมและกำหนดชีวิตตนเองได้ ผู้นำต้องมีความมั่นใจในตนเอง มีความอดทน เข้มแข็ง รวมทั้งมีความพยายามในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ต้องสามารถควบคุมตนเองได้ ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะทำให้ผู้นำเป็นที่ยอมรับของสมาชิกภายในกลุ่ม

(2.5) ความกล้าหาญ (Courage) เป็นลักษณะของผู้นำที่มีความรอบคอบ มีความระมัดระวัง มีความรับผิดชอบและไม่หลีกเลี่ยงเมื่อเผชิญกับปัญหา เมื่อเกิดภาวะวิกฤตต้องกล้าที่จะเสี่ยง ตัดสินใจเพื่อที่จะแก้ไขอุปสรรค ขจัดปัญหา และใช้กลยุทธ์ใหม่ๆ ในแต่ละสถานการณ์ให้ผ่านพ้นไปได้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, น.123) (อ้างถึงใน เพ็ญศิริ สมเรือน, 2560, น.28) โดยมีข้อจำกัดแนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีลักษณะเฉพาะของผู้นำ ดังนี้

1) ไม่คำนึงถึงสภาพแวดล้อม แนวความคิดด้านลักษณะเฉพาะของผู้นำจะสนใจแต่ผู้นำและภาวะผู้นำ โดยมีได้ให้ความสำคัญต่อสถานการณ์และสมาชิกในกลุ่ม

2) ขาดข้อมูลสนับสนุนเชิงวิทยาศาสตร์ เนื่องจากอาศัยข้อมูลจากการสืบค้นทางประวัติศาสตร์ที่ไม่ได้มีการยอมรับและยืนยันอย่างชัดเจน ตลอดจนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ยังไม่ได้ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ และหลักการวิจัยเข้ามาประยุกต์ ทำให้เกิดความไม่แน่นอน และขาดความน่าเชื่อถือ

3) ไม่มีข้อสรุปที่แน่นอน โดยไม่สามารถหาข้อสรุปที่แน่นอนตามหลักวิทยาศาสตร์ อีกทั้งเมื่อเวลาผ่านไปลักษณะต่างๆ ของผู้นำเพิ่มมากขึ้น โดยที่บางลักษณะจะขัดแย้งกัน ในขณะที่ลักษณะบางประการที่พบในผู้นำก็สามารถพบได้ในบุคคลทั่วไป เป็นต้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีลักษณะเฉพาะของผู้นำ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของบุคคลหรือลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำ การใช้ทักษะต่างๆ เพื่อนำผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมใจในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ เช่น ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ การเข้าใจ และการแก้ปัญหา การติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการปรับตัว โดยเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่มีการแสดงออกแตกต่างกัน

ทฤษฎีพฤติกรรม (Behavioral theory)

ทฤษฎีพฤติกรรม เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำ แต่การพิจารณาคุนลักษณะของผู้นำยังขาดความน่าเชื่อถือ และการจัดการด้านเทคนิคในเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific management) ซึ่งยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านการบริหารได้ จึงได้มีสถาบันการศึกษาให้ความสนใจในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิจัย เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับการแสดงออกของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในลักษณะต่างๆ กัน ดังนี้ (วันชัย ปานจันทร์, 2558, น.54-63)

1) การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา (Iowa studies) ช่วงปลายศตวรรษ 1930 นักวิชาการของมหาวิทยาลัยไอโอวาได้ทำการศึกษาและทดลองเกี่ยวกับผลกระทบของภาวะผู้นำเพื่อศึกษาความพึงพอใจของสมาชิกต่อผู้นำ 3 ลักษณะ ได้แก่

(1.1) ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic leader) หมายถึง ผู้นำที่รวมอำนาจการบริหารและการตัดสินใจของกลุ่มไว้ที่ตนเอง แล้วจึงถ่ายทอดไปสู่สมาชิกในการปฏิบัติต่อไป

(1.2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leader) หมายถึง ผู้นำที่เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การตัดสินใจ โดยผู้นำเป็นผู้เสนอความคิด

(1.3) ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire leader) หมายถึง ผู้นำที่ขาดเรื่องการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานน้อย โดยเป็นผู้ให้ข้อมูลและความช่วยเหลือที่จำกัดไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจปล่อยให้สมาชิกตัดสินใจเอง

2) การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan studies) ช่วงทศวรรษที่ 1940 และ 1950 กลุ่มของนักวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกนได้ศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำ (Leadership style) ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มหรือองค์กร โดยแบ่งลักษณะของผู้นำได้ 2 ลักษณะ คือ

(2.1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต (Production centered) หมายถึง เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานและผลลัพธ์ สมาชิกเป็นเพียงปัจจัยที่ทำให้งานสำเร็จ จึงเน้นให้สมาชิกทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

(2.2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงาน (Employee centered) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก มีความสนใจ เอาใจใส่ปัญหาของสมาชิก และปัญหาขององค์กร

3) การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State studies) ได้เสนอภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940-1950 โดย Fleishman และเพื่อนร่วมงานที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ ได้ทำการวิจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทฤษฎี 2 ปัจจัยของผู้นำที่แสดงถึงพฤติกรรมของผู้นำ จากปัจจัยของผู้นำที่ต้องมีคือ ผู้นำที่มุ่งมั่นงานและผู้นำที่มุ่งมั่นคน ดังนี้

(3.1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งโครงสร้างงาน (Initiating structure) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงาน โดยมีการวางแผนและรายละเอียดในการปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย แล้วจึงให้สมาชิกปฏิบัติตาม เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์และใส่ใจที่จะมอบหมายงานให้สมาชิกปฏิบัติงานให้ได้ตามเกณฑ์และเวลาที่กำหนด

(3.2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ของบุคคล (Consideration) เป็นผู้นำจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มด้วยการปฏิบัติอย่างเป็นกันเองและเสมอภาค ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นและความรู้สึกของสมาชิก ความสัมพันธ์ในการทำงานจึงออกมาในรูปของความไว้วางใจต่อกัน

4) ตาข่ายพฤติกรรมการบริหาร (Managerial gild) โดย Blake and Mouton (1964) ได้ประยุกต์ภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมศาสตร์ เป็นเครือข่ายพฤติกรรมการบริหารหรือตาข่ายพฤติกรรมผู้นำ (Leaderships) ซึ่ง Blake and Mouton ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นผลผลิต (Concern for production) และภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นเพื่อนร่วมงาน (Concern for people) โดยจัดภาวะผู้นำลงบนแกนอ้างอิง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กับคู่อันดับของภาวะผู้นำที่แสดงออกในตาข่ายพฤติกรรม 5 คู่อันดับต่อไปนี้

(1,1) ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย (Impoverished leader) หรือเป็นผู้นำที่ปล่อยปละละเลยไม่สนใจผลผลิตและความรู้สึกหรือความเป็นไปของผู้ร่วมงาน ไม่วางแผนในการทำงาน ไม่มอบหมายงาน ไม่ติดตามงาน และไม่มีการตรวจสอบ ผู้นำแบบประเภทนี้ทำให้เกิดความเสื่อมขององค์กร

(9,1) ผู้นำแบบมุ่งผลงาน (Production pusher) เป็นผู้นำที่มุ่งงานสูง โดยมีการวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนควบคุมให้เป็นไปตามเป้าหมาย ไม่ให้ความสำคัญสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อาจเรียกผู้นำลักษณะนี้ว่า ผู้นำแบบเผด็จการ

(1,9) ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Country club) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ส่วนตัวในฐานะหัวหน้ากับสมาชิกเน้นกิจกรรมทางสังคม แต่ไม่สนใจผลของการดำเนินงาน อาจเรียกผู้นำแบบนี้ว่า ผู้นำแบบสโมสร

(9,9) ผู้นำแบบนักสร้างกลุ่ม (Team builder) หรือผู้นำในอุดมคติ เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผลผลิต และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก โดย Blake and Mouton ได้กล่าวว่า ผู้นำแบบนักสร้างทีมจะเป็นผู้นำที่ดีที่สุดในการช่วยพฤติกรรมกรรมการบริหาร ถ้าบุคคลผ่านการฝึกฝนและการพัฒนาแล้วก็จะสามารถพัฒนาตนเองเข้าสู่ภาวะผู้นำแบบอุดมคติ

(5,5) ผู้นำแบบพบกันครึ่งทาง (Middle-of-the-road leader) หรือผู้นำแบบปานกลาง เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผลผลิตและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระดับกลาง องค์การจึงดำเนินได้ในระดับหนึ่ง เนื่องจากหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันพอสมควร แต่ไม่เพียงพอที่จะทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จที่คาดการณ์ได้

5) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดย McGregor (1960) อธิบายทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้
ทฤษฎี X จะมองคนในแง่ลบ เป็นแนวคิดของผู้บริหารที่มีต่อคน เน้นการสั่งการและควบคุม โดยมองคนว่ามีลักษณะเห็นแก่ตัว เกียจคร้าน ไม่มีรับผิดชอบ และไม่สนใจต่อ ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งต้องใช้ปัจจัยทางวัตถุ (Objects)

ทฤษฎี Y จะมองคนในแง่บวก ซึ่งตรงกันข้ามกับทฤษฎี X โดยเชื่อว่าแต่ละคนจะมีลักษณะที่ต้องการทำงาน มีความรับผิดชอบ มีเหตุผล และต้องการความเจริญก้าวหน้า สามารถให้ทำงานโดยไม่ต้องควบคุม มองคนตามสภาพความเป็นจริงและยุติธรรม

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ทฤษฎีพฤติกรรมเป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ โดยพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสมนั้นจะนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ เช่น ผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงาน ผู้นำแบบนักสร้างกลุ่ม ซึ่งรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งปฏิบัติงานจะช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพมาก ซึ่งต้องสอดคล้องหรือควบคู่กับการมุ่งความสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเช่นกัน

ทฤษฎีสถานการณ์ (Situational theory)

ทฤษฎีสถานการณ์ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ โดยมีแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ โดยผู้นำจะแสดงพฤติกรรม หรือภาวะผู้นำภายใต้สถานการณ์ รวมถึงปัจจัยแวดล้อมที่มีความแตกต่างกันอย่างเหมาะสม ในการบริหารงานไปสู่เป้าหมาย มีนักวิชาการได้เสนอทฤษฎีสถานการณ์ ดังนี้

วิเชียร วิทย์อุดม (2553, น.73-76) (อ้างถึงใน เพ็ญศิริ สมเรือน, 2560, น.31) ได้เสนอเกี่ยวกับทฤษฎีสถานการณ์ (Situational theory) ตามแนวคิดของ Fiedler (1967) ที่มีวัตถุประสงค์ในการสร้างความเหมาะสมระหว่างโครงสร้างความต้องการของผู้นำ และความพึงพอใจของความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ในการกำหนดประสิทธิภาพของกลุ่มในการดำเนินงาน จากสมมติฐานที่ว่าผู้นำจะต้อง

มุ่งเน้นงาน (Take-oriented leadership) และมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Relationship-oriented leadership) ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการความพึงพอใจขั้นพื้นฐาน

โมเดลเชิงสถานการณ์ (Contingency model) ของ Fiedler ได้อธิบายการทำงานของกลุ่มที่ประสบความสำเร็จว่า ต้องขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำกับลูกน้อง และระดับสถานการณ์ที่มีการควบคุม และอิทธิพลของผู้นำ นอกจากนี้ Fiedler ได้พัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลบุคคลว่า ให้ความสำคัญกับงาน หรือให้ความสำคัญของบุคคล จากการใช้มาตรฐานแบบสากล ที่เรียกว่า Least preferred co-worker (LPC) ซึ่งแบบสอบถาม LPC เป็นปัจจัยที่ขัดแย้งในทฤษฎีเชิงสถานการณ์ มีความน่าเชื่อถือต่ำ ซึ่งขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในสถานการณ์ โดยหลักการ LPC แบ่งประเภทผู้นำตามสัมพันธภาพที่ดีที่มีต่อบุคคลอื่นจากสถานการณ์ 3 แบบ ดังนี้

1) ความสัมพันธ์ของผู้นำกับลูกน้อง (Leader-member relations) โดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและลูกน้องเป็นไปได้ดีด้วยดี และมีความซื่อสัตย์ไว้ใจกัน ย่อมก่อให้เกิดการยอมรับจากลูกน้องที่มีต่อตัวผู้นำ ส่งผลให้อำนาจ และการควบคุมของผู้นำมีเพิ่มขึ้น ซึ่งหากความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและลูกน้องเป็นไปในทางที่ไม่ดี อาจทำให้เสียการควบคุมและสถานการณ์อาจแย่

2) โครงสร้างงาน (Task structure) เป็นการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติให้มีความชัดเจนตามระดับโครงสร้างของงาน รวมถึงจัดให้มีการมอบหมายให้ เป็นไปตามขั้นตอนของการดำเนินงาน

3) อำนาจตามตำแหน่งงาน (Position power) อยู่ที่สัมพันธภาพในองค์การในฐานะของผู้นำ และการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้นำอย่างเป็นทางการ การให้ผลตอบแทน และบทลงโทษตามอำนาจของผู้นำ รวมถึงการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาและการควบคุมสถานการณ์ต่างๆ

วันชัย ปานจันทร์ (2558, น.67-69) ได้นำเสนอทฤษฎีหนทางสู่เป้าหมาย ซึ่งเป็นผลงานวิจัยของ Evans (1970, pp.277-298) และ Houses and Mitchell (1974, pp.81-98) เป็นทฤษฎีที่สืบเนื่องมาจากทฤษฎีการจูงใจของ Evans โดยทฤษฎีหนทางสู่เป้าหมายนั้นเน้นว่า ผู้นำที่บริหารหรือทำงานที่ดี ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ตาม ซึ่งก่อให้เกิดความความพอใจที่ไม่ได้คาดหวังมาก่อนในการปฏิบัติงานของผู้นำ และทฤษฎีนี้ผู้นำต้องการให้ผู้ตามใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วยการป้อนข้อมูล และจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง (Houses & Mitchell, 1974, pp.81-97) ซึ่งทฤษฎีนี้มีแนวคิดพื้นฐาน คือ ผู้นำสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจเป็นที่พอใจด้วยการกระตุ้น และประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดการรางวัลให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้มาซึ่งผลตอบแทนอันขึ้นกับความสำเร็จในการประเมินผล และช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับผลตอบแทนด้วยการอธิบายถึงหนทางสู่ความสำเร็จ โดยมีรูปแบบภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบบงการ (Directive leadership) เป็นรูปแบบของผู้นำที่ใช้อำนาจในการสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึงการให้คำแนะนำแนวทาง สิ่งไม่ควรและไม่ควรปฏิบัติ การสั่งให้ปฏิบัติตามตารางปฏิบัติงาน และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน

2) ผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive leadership) เป็นรูปแบบผู้นำที่เน้นในเรื่องของความเป็นอยู่ และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำมีความเป็นมิตรและให้ความเป็น

กันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน อีกทั้งผู้นำรูปแบบนี้ยังเป็นผู้มีมนุษยธรรมและมีน้ำใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งเน้นในการให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการค้นหารวบรวมข้อเสนอแนะก่อนที่จะมีการตัดสินใจ

4) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-oriented leadership) เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งเน้นในการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานในระดับสูง ด้วยการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ใส่ใจต่องานที่ดีเลิศ รวมถึงแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นต่อความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามวงจรชีวิตของ Hersey and Blanchard (1972) หรือเรียกว่า ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ กล่าวได้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลเป็นผลมาจากความเหมาะสมระหว่างรูปแบบของการเป็นผู้นำและความเต็มใจของผู้ตาม ซึ่งความเต็มใจจะเพิ่มขึ้นจากความสัมพันธ์ของผู้ตามและผู้นำ ทฤษฎีนี้มุ่งเน้น 2 มิติของรูปแบบการเป็นผู้นำ ดังนี้ (วันชัย ปานจันทร์, 2558, น.74) พฤติกรรมมุ่งงาน (Task behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะของผู้นำหน้าที่ส่วนตัวหรือกลุ่ม กิจกรรมและความรับผิดชอบต่อเป้าหมายการจัดการองค์การ การจัดตารางเวลา การอำนวยความสะดวก และการควบคุมพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ (Relationship behavior) หมายถึง พฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารของผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นการฟัง การให้การสนับสนุน การส่งเสริมการปฏิบัติต่อกัน การจัดเตรียมข้อมูลป้อนกลับ รวมถึงการสนับสนุนส่วนบุคคลและกลุ่ม การรวบรวมผลลัพธ์ของ 2 มิติดังกล่าวในรูปแบบของการตัดสินใจ 4 แบบ ใช้สัญลักษณ์ S1 ถึง S4 ดังนี้

1) การบอกกล่าว (Telling) S1 ผู้นำจะระบุงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและอธิบายสิ่งที่ต้องทำด้วยความรอบคอบ ทั้งชี้แนะแนวทางการจัดการและควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดซึ่งรูปแบบผู้นำนี้เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่เต็มใจ ขาดความสามารถ และขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีคุณภาพต่ำ และใช้กับผู้ที่ไม่สามารถรับผิดชอบตนเองได้ หรืออาจเรียกได้ว่า เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งงานสูง มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ

2) การขายความคิด (Selling) S2 ผู้นำจะแจกจ่ายงาน รวมถึงสนับสนุนความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการอธิบายเกี่ยวกับการตัดสินใจ และโน้มน้าวให้ปฏิบัติด้วยความจำเป็น ซึ่งรูปแบบของผู้นำนี้จะมีประสิทธิภาพเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน แต่ขาดทักษะที่เหมาะสม โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพร้อมน้อยจนถึงปานกลาง และใช้กับบุคคลที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ ต้องสั่งการชี้แนะด้วยการอธิบาย และสนับสนุน เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้น หรือเรียกได้ว่า เป็นรูปแบบมุ่งงานสูง และมุ่งความสัมพันธ์สูงเช่นกัน

3) การมีส่วนร่วม (Participating) S3 ผู้นำจะเน้นการติดต่อสื่อสาร การสนับสนุนและการแสดงบทบาทในการอำนวยความสะดวกบางอย่าง เพื่อให้งานสำเร็จด้วยการเปลี่ยนความรับผิดชอบของผู้ตาม โดยกระตุ้นให้ผู้ตามมีการตัดสินใจ และสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ง่าย ซึ่งรูปแบบของผู้นำนี้เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ขาดความมั่นใจในการทำงานด้วยตนเอง โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพร้อมปานกลางถึงมาก สามารถรับผิดชอบด้วยการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ทั้งแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ หรือกล่าวได้ว่า เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งงานต่ำ แต่มุ่งความสัมพันธ์สูง

4) การมอบหมายงาน (Delegating) S4 ผู้นำจะแนะแนวทางหรือให้การสนับสนุนน้อยและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง โดยเฝ้าสังเกตและตรวจการทำงานหลังจากที่มอบหมายงาน ให้อิสระในการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติ รูปแบบผู้นำนี้สามารถใช้ได้ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถและเต็มใจ โดยเฉพาะผู้ที่มีความพร้อมสูง หรือผู้ที่มีความสามารถและมีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบ หรือเรียกได้ว่า เป็นรูปแบบที่มุ่งทำงาน และความสัมพันธ์ต่ำ

ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของการเป็นผู้นำ (A participation theory of leadership) โดย Vroom and Yetton (1973) ได้พัฒนาการเป็นผู้นำและตัวแบบในการตัดสินใจที่แสดงให้เห็นถึงสถานการณ์ที่หลากหลายของการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม ด้วยการพัฒนาตัวแบบมาตรฐานในการตัดสินใจที่เป็นมาตรฐานและได้ศึกษารูปแบบของผู้นำ โดยมุ่งที่กระบวนการของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งผู้นำใช้รูปแบบพื้นฐาน 4 อย่างในการตัดสินใจ คือ การมีอำนาจ (Authoritative) ปรีกษาหรือ (Consultative) การมอบอำนาจหน้าที่ (Authorization) พื้นฐานของกลุ่ม (Group-based) ที่นำไปสู่กระบวนการในการตัดสินใจที่แตกต่างกันของการแก้ปัญหา ทั้งปัญหาส่วนตัวและกลุ่ม โดยใช้สัญลักษณ์ A, C, G หรือ D ที่แสดงถึงรูปแบบพื้นฐานในการตัดสินใจที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งมีลักษณะของการตัดสินใจ 2 ลักษณะ คือ

1) แบบการวิเคราะห์สถานการณ์ภายใต้เงื่อนไขของการตัดสินใจที่พิจารณาถึงคำถามและได้รับคำตอบครบถ้วนจากตัวแบบการตัดสินใจ

2) ตัวแบบการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพแบบใหม่ล่าสุด โดยการประเมินผลจากการปฏิบัติงาน จากการประเมินผลของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีคุณภาพ ยอมรับในการตัดสินใจ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา และเวลาที่ทำการตัดสินใจ โดยรูปแบบของผู้นำตามสถานการณ์ มีการกำหนดตัวอย่าง ดังนี้ (วันชัย ปานจันทร์, 2558, น.70-72)

A1 หมายถึง รูปแบบความเป็นผู้นำแบบเผด็จการ I (Autocratic I) เป็นผู้นำที่แก้ปัญหาในการตัดสินใจด้วยตนเอง และให้ข้อมูลที่มีอยู่ในเวลานั้น

A11 หมายถึง รูปแบบของผู้นำแบบเผด็จการ II (Autocratic II) เป็นผู้นำที่หาข้อมูลที่จำเป็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา และตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

C1 หมายถึง รูปแบบผู้นำแบบให้คำปรึกษา I (Consultative I) ผู้นำจะแบ่งปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะบุคคล และนำเอาความคิดและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ในการตัดสินใจด้วยตนเอง (โดยไม่นำผู้ใต้บังคับบัญชามาร่วมประชุมเป็นกลุ่ม)

C11 หมายถึง รูปแบบผู้นำแบบให้คำปรึกษา II (Consultative II) ผู้นำแบ่งปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจัดทำในลักษณะของการรวมกลุ่ม รวบรวมความคิด และข้อเสนอแนะต่างๆ แล้วให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจ

G11 หมายถึง รูปแบบผู้นำแบบกลุ่ม II (Group I) ผู้นำจะแบ่งปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการทำงานกลุ่ม ที่มีการรวบรวมและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจ ด้วยการโน้มน้าวให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีสถานการณ์เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และปัจจัยด้านต่างๆ ว่าผู้นำจะใช้รูปแบบใดมาใช้

ในการบริหารจัดการ เช่น ทักษะในการปฏิบัติงาน การแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ การติดต่อสื่อสาร ซึ่งเป็นทักษะที่ผู้นำจะแสดงออกแตกต่างกันตามแต่ละสถานการณ์เพื่อให้การบริหารเกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

2.1.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เต็มเปี่ยมไปด้วยคุณธรรมและจริยธรรม ที่มีความเป็นเลิศจะต้องมีจริยธรรมก่อให้เกิดแรงจูงใจของผู้ตาม เป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการองค์การ ย่อมทำให้องค์การนั้นๆ มีแต่ความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้า เป็นวิถีทางสู่ความสำเร็จในระยะยาวอย่างยั่งยืน ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องดำเนินงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการองค์การ จึงมีนักวิชาการ นักการศึกษา หลายท่านได้เสนอแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ ดังนี้

Brown, Trevino and Harrison (2005, p.117-134) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกของการประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสม ตามทำนองครองธรรมของบุคคลในการปฏิบัติตนเอง และบุคคลอื่นที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และส่งเสริมความประพฤติไปสู่ผู้ตามด้วยการสื่อสารสองทาง อีกทั้งการเสริมสร้างอุปนิสัย จริยธรรมให้มีความแข็งแกร่ง การตัดสินใจ การแสดงออกที่ถูกทำนองครองธรรม ประเพณี แบบแผน หรือมาตรฐานที่สังคมให้การยอมรับและยึดถือ ซึ่งผู้นำต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ได้รับการยอมรับจากผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่ผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะส่งผลให้ผู้นำได้รับการยอมรับ หรือมีความน่าเชื่อถือ ตามตำแหน่งหรืออำนาจจากผู้ตามด้วยความภาคภูมิใจที่เรียกว่า เป็นตัวแบบ (Role model) หรือแบบอย่างที่ดีที่ควรปฏิบัติ

Brown (2007, p.141) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ คนที่มีคุณธรรมนั้นจะต้องมีความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ และความยุติธรรมใช้การปฏิบัติที่มีกฎเกณฑ์ มีการกำหนดกรอบการประพฤติปฏิบัติที่ควรจะเป็นในที่ทำงานว่า ควรปฏิบัติอย่างไรจึงจะถูกต้องเหมาะสม และมองว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรม ซึ่งผู้จัดการเชิงคุณธรรมจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีจริยธรรมและไร้จริยธรรม จะสร้างจริยธรรมที่เด่นชัดด้วยการสื่อสารถึงมาตรฐานเชิงจริยธรรม พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างเชิงจริยธรรม มีการให้รางวัล มีการลงโทษ และมีการเสริมสร้างหรือพัฒนาวินัยด้วย เพื่อให้ผู้ตามประพฤติอยู่ในกฎเกณฑ์ของคุณธรรม

Berghofer and Schwartz (2008, p.2) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) เป็นความสัมพันธ์ในทางที่เป็นบวกเป็นมาตรฐานทองคำ (The gold standard) สำหรับองค์กรผู้นำเชิงจริยธรรม จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอย่างมีคุณภาพภายใต้หลักการของความเคารพ (Respect) ไม่สร้างข้อตกลง หรือสัญญา หรือการยินยอมด้วยการบีบบังคับอย่างไม่มีทางเลือก ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จขององค์กร ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเข้าใจว่าความสัมพันธ์เหล่านี้จะนำไปสู่ความเจริญเติบโตหรือความก้าวหน้าสำหรับองค์กร ซึ่งโดยหลักการพื้นฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะประกอบด้วย ความไว้วางใจ (Trust) ความเคารพ (Respect) ความซื่อตรง (Integrity) ความซื่อสัตย์ (Honesty) ความยุติธรรม (Fairness) ความเสมอภาค (Equity) ความเที่ยงธรรม (Justice) และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion)

Wayne State Colledge (2008, p.12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าเป็นการนำมารวมกัน ระหว่างการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Ethical decision-making) กับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (Ethical behavior) มันมักจะเกิดขึ้นในแต่ละคน และเกิดขึ้นในแต่ละบริบทขององค์กร ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับผู้หน้าที่จะตัดสินใจ และแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในวิถีทางจริยธรรม จะต้องมีการตรวจสอบว่าองค์กรมีความเข้าใจ หรือมีแนวทางปฏิบัติ หรือมีเกณฑ์ด้านจริยธรรมขององค์กร

Neubert et al. (2009, p.159) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึงลักษณะของผู้หน้าที่แสดงออกดังต่อไปนี้ คือ เป็นบุคคลที่มีความพึงใจพิจารณารอบด้าน เข้าใจในหลักการของคุณธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิต เป็นผู้มีความประพฤติการนำ และพฤติกรรมการตัดสินใจ จากการมีส่วนร่วมที่เห็นพ้องต้องกันจากทุกฝ่าย และสามารถอธิบายในสิ่งที่ตนเองกระทำได้

Prince and Tumlin (2009, p.96) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ว่าต้องเป็นผู้ไม่ทำความเสียหายเกี่ยวกับจริยธรรม มีกระบวนการวางกฎเกณฑ์ที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน บนพื้นฐานที่ยอมรับร่วมกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัยกันในฐานะที่เราต่างก็เป็นสมาชิกของสังคมเดียวกัน การช่วยเหลือให้สมาชิกประสบความสำเร็จ การบรรลุเป้าหมายด้วยวิธีการอย่างมีจริยธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมจะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการเกลี้ยกล่อมโน้มน้าวใจ และการชี้แจงถึงสิ่งที่ดีที่สามารถพิสูจน์ได้ ยืนยันได้ และเป็นคุณค่าที่สามารถเปลี่ยนใหม่ได้ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของผู้นำเชิงจริยธรรมที่ต้องอธิบาย

Brown and Mitchell (2010, pp.2-3) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในองค์การอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตามในทุกกระบวนการทำงานขององค์กร เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทางศีลธรรม

Lynch (2012, p.70) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำซึ่งแสดงพฤติกรรมเพื่อประโยชน์โดยรวม มีการใช้รูปแบบบริหารจัดการที่มีความเกี่ยวข้องกับการพิจารณาจริยธรรมในการตัดสินใจภายในองค์การ

Monahan (2012, pp.57-58) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรมชัดเจน มีการกำหนดแนวทางซึ่งถือเป็นกฎเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม และเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การหรือสังคมส่วนรวม

Ahmed (2016, p.35) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่เห็นคุณค่าทางจริยธรรมในการบริหารทำงานและสะท้อนให้เห็นถึงความเอาใจใส่ต่อค่านิยมทางศีลธรรมของสังคม

หนูไกร มาเชค (2559, น.42) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้วยการประพฤติปฏิบัติ และการสื่อสารอันจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดความศรัทธาจากผู้อื่น โดยมีพฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ การแสดงออกถึงความไว้วางใจ การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ การแสดงออกถึงความน่าเคารพ การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดี

การแสดงออกถึงความยุติธรรม โดยพฤติกรรมการกระทำดังกล่าวจะต้องคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ไกรสร รักสวน (2559, น.44) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถในการแยกแยะสิ่งที่ถูกต้องออกจากสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และเลือกที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรมในการแก้ปัญหาด้วยความเสมอภาค เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความไว้วางใจแก่องค์กร และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างมีมาตรฐาน ในด้านคุณธรรม

คำพร กองเตย (2560, น.21) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกด้วยความประพฤติการกระทำและการสื่อสารที่ตรงไป เพื่อให้อำนาจที่เกี่ยวข้องเกิดการยอมรับและศรัทธา โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร นำวิธีใหม่ๆ มาปฏิบัติ หลังจากได้ผ่านการทดลอง และได้รับการพัฒนามาเป็นลำดับแล้ว เริ่มจากการคิดค้นพัฒนา มีการทดลองปฏิบัติก่อน และถ้าจะนำไปปฏิบัติจริงจะต้องมีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความยุติธรรม 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 5) การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, น.37) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความซื่อสัตย์สุจริต แสดงออกถึงความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่ อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ รวมถึงการแสดงออกถึงการตัดสินใจต่อปัญหา หรือการดำเนินงานด้วยความ มีสติจากจิตสำนึกของการมีคุณธรรม จริยธรรม

หงษา วงศ์จำปา (2560, น.71) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลและใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติไปในทางที่ถูกต้องดีงาม เหมาะสม คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมเป็นหลัก ได้รับการยอมรับว่ามีพฤติกรรมจริยธรรม ในระดับสูง เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับมาตรฐานทางด้านจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น ทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดตามความต้องการ เกิดการยอมรับ ชื่นชม และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, น.31) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่างๆ ที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความประพฤติ และการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมดังกล่าวเหล่านั้น เพื่อประโยชน์ของ องค์กร หรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย การศึกษา เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กล่าวถึงในประเด็นของการวิจัยอย่างชัดเจน ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ยังลึกลับ ในรากฐานที่เน้นความเป็นเฉพาะตัว ไม่เป็นระบบ มุมมองดังกล่าวถือว่า ผู้นำเป็นผู้ที่สำคัญที่สุด และเป็น บุคคลผู้ยิ่งใหญ่ สำหรับผู้นำทางการศึกษาใช้ในการนำโรงเรียนไปสู่ประสิทธิผล

อชิรญาณ แยมทับ (2561, น.24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้นำที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมถูกต้องตาม ทำนองคลองธรรม โดยยึดหลักจริยธรรม และประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็น

แบบอย่างที่ดีต่อผู้ตาม จนเกิดความศรัทธา ได้รับการยอมรับและที่สำคัญก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร หรือสังคมส่วนรวม จนสามารถนำพ่องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ณัฐริดา นิพนธ์ (2562, น.13) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติของผู้นำเพื่อให้เกิดการยอมรับ และศรัทธาจากผู้เกี่ยวข้องโดยคำนึงถึงผลสำเร็จและเป้าหมายขององค์การ

อนันธิตา เอียดบัวชวัญ (2563, น.24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่างๆ ที่ผู้นำแสดงออกในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม อีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ไปที่ประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นบนพื้นฐานของจริยธรรม ไม่ผิดศีลธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้ต้องชนะเลิศตนเองนำพาตนเองไปในทางที่ดี ปฏิบัติตามที่กลุ่มกำหนดขึ้น เพื่อส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่บุคคลอื่นๆ

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, น.34) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมการสร้างอิทธิพลจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความประพฤติ การกระทำ และการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ประสิทธิ์ ไชยราช (2564, น.26) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง อิทธิพลของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในการนำไปในทางที่ถูกต้อง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ปกครองด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ใช้หลักการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด มีการแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสม ตามทำนองคลองธรรม ประเพณีแบบแผน หรือมาตรฐานของสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีที่ควรเอาเยี่ยงอย่าง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอ ถูกต้องเหมาะสมตามทำนองคลองธรรม ประเพณี แบบแผน หรือมาตรฐานที่สังคมให้การยอมรับและยึดถือ อันจะทำให้เกิดความศรัทธาจากผู้อื่น ซึ่งจะทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดตามความต้องการ เกิดการยอมรับ ชื่นชม และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือสังคมส่วนรวม

2.1.5 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นบุคลิกลักษณะหรือการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารที่มีอิทธิพล และมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา มีความสำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร จากการสำรวจแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

Brown and Trevino (2006, p.597) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญ เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะสามารถโน้มน้าวจิตใจคนในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้เป็น

อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลประสิทธิผล ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และอุทิศตน เพื่อความสำเร็จขององค์กร

Watts (2008, p.5) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับ องค์กร เพราะว่ามันเป็นรากฐานสำหรับการเข้าใจถึงวิธีการตัดสินใจของผู้นำที่จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของ พวกเขา ว่าสิ่งไหนจะส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์สมรรถนะขององค์กร

Hassan (2015, p.697) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากการกระทำของผู้นำมีความสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมที่ดี และส่งเสริมวัฒนธรรมจริยธรรม คุณค่าทางศีลธรรม รวมทั้งการทำให้เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม

Khonevixam (2017, p.460) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน และเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจ ในงานจะส่งผลให้พวกเขามีความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

Peng and Lin (2017, pp.493-494) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าเป็นสิ่งสำคัญเมื่อผู้นำได้แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมอย่างชัดเจน และใช้หลักการทางจริยธรรมในองค์กร จะสามารถกระตุ้นความทุ่มเทของสมาชิกในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

ชุตินา รักษ์บางแหลม; เอกรินทร์ สังข์ทอง; ขวลิต เกิดทิพย์ และ ชิตชนก เชิงเชาว์ (2559, น.179) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าเป็นผลสัมฤทธิ์ที่มีความสำคัญของการมี จริยธรรม ความศรัทธาก่อให้เกิดการยอมรับ ความร่วมมือ ความสมัครใจ ผสมผสานกับการบริหารงานที่ดี ย่อมเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงเป็นกุญแจสำคัญในการทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมี หรือไม่มีจริยธรรม เพราะผู้บริหารมีหน้าที่ในการตัดสินใจ และมีอิทธิพลที่ก่อให้เกิดแนวคิดทางด้าน จริยธรรมขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้นำเชิงจริยธรรม จะแสดงให้เห็นถึง ศีลธรรมที่มีอิทธิพลในแง่บวกขององค์กร ที่มีผลต่อผู้ตามในองค์กรที่จะปฏิบัติตามศีลธรรมของ ผู้บริหารจะทำให้ตัดสินใจได้อย่างมีจริยธรรมในการดำเนินงาน ผู้บริหารที่มีจริยธรรมย่อมได้รับการ ยอมรับ ได้รับความน่าเชื่อถือ ซึ่งหากผู้บริหารขาดจริยธรรมอาจพบว่า องค์กรของตนมีปัญหาและ ไม่ประสบความสำเร็จในที่สุด

หงษา วงศ์จำปา (2560, น.21) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถใช้อิทธิพล เพื่อจูงใจให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติไปในทางที่ถูกต้องดีงาม คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับ มาตรฐานทางด้านจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น บรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, น.38) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อ การบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมย่อมได้รับการ ยอมรับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความร่วมมือ หรือเกิดทีมงาน เกิดการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังเป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาในการ ประพฤติปฏิบัติตามอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม

อชิรญาณ์ แยมทับ (2561, น.25) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานองค์การ ซึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมต่อผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ เกิดการเสริมแรงในการเลียนแบบพฤติกรรมที่มีจริยธรรมนั้นตามหลักของจรรยาบรรณ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานองค์การ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ย่อมได้รับการยกย่องเชิดชู การยอมรับ ความไว้วางใจ ความเคารพ จากผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะผู้บริหารเป็นดั่งกุญแจสำคัญในการทำให้องค์การดำเนินงานได้อย่างราบรื่น โดยผู้บริหารมีหน้าที่ในการตัดสินใจ และมีอิทธิพลที่ก่อให้เกิดแนวคิดทางด้านจริยธรรมขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งพฤติกรรม หรือคุณลักษณะของผู้นำเชิงจริยธรรม จะแสดงให้เห็นถึงศีลธรรมที่มีอิทธิพลในแง่บวกขององค์การที่มีผลต่อผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การที่จะปฏิบัติตาม เกิดแรงบันดาลใจ เกิดการเสริมแรงในการเลียนแบบพฤติกรรมที่มีจริยธรรมตามหลักของจรรยาบรรณ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การโดยรวม และจะส่งผลให้พวกเขามีความผูกพันต่อองค์การเช่นกัน ทำให้ผลของการปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่ความสำเร็จการบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ร่วมกัน

2.1.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีพื้นฐานมาจากแนวคิด ทฤษฎีจริยธรรม และทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีหลากหลาย และที่อาจจะมีทั้งความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกันในเรื่องของมุมมองเกี่ยวกับจริยธรรมและภาวะผู้นำ ดังจะได้นำเสนอ ได้แก่ ทฤษฎีตันไม้จริยธรรมของ ศ.ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Piaget ทฤษฎีจริยธรรมของ Kohlberg ทฤษฎีการสร้างเสริม มโนธรรมและคุณธรรมของ Esteban และทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ทฤษฎีตันไม้จริยธรรม ของ ศ.ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543, น.1-9) เป็นทฤษฎีที่อธิบายความเกี่ยวข้องระหว่างลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมเชิงบุคคลได้เป็นอย่างดี โดยการนำเสนอจิตลักษณะ 8 ประการ ที่อาจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมคนดี เก่ง และมีสุข ของคนไทย ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานจากผลการวิจัย 12 เรื่อง และทฤษฎีที่ได้รับการตรวจสอบและมีผลการวิจัยที่สนับสนุนมา ตลอดจนกระทั่งปัจจุบันทฤษฎีนี้ถูกนำเสนออยู่ในรูปของตันไม้ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่เป็นดอกและผลของตันไม้ ส่วนที่เป็นลำต้น และส่วนที่เป็นราก

ส่วนแรก คือ ส่วนของดอกและผล เป็นส่วนของพฤติกรรมของคนดี และเก่ง ซึ่งแสดงพฤติกรรมการทำความดี ละเว้นความชั่ว ซึ่งเป็นพฤติกรรมของคนดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่มด้วยกัน

1) พฤติกรรมของคนดี ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่

- พฤติกรรมไม่เบียดเบียนตนเอง เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ทำร้าย หรือทำลายตนเอง เช่น การดูแลสุขภาพของตนเอง การบริโภคสิ่งที่มีประโยชน์ ไม่ดื่มเหล้า ไม่สูบบุหรี่ ไม่ติดยาเสพติด ไม่เล่นการพนัน เป็นต้น

- พฤติกรรมไม่เบียดเบียนผู้อื่น เป็นพฤติกรรมที่ไม่ทำร้ายทำลาย หรือทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน เช่น พฤติกรรมสุภาพบุรุษ ไม่ก้าวร้าว ขับขี่อย่างมีมารยาท ซื่อสัตย์ เป็นต้น

2) พฤติกรรมของคนดี และเก่ง ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่

- พฤติกรรมรับผิดชอบ เช่น พฤติกรรมการเรียน การทำงาน และเคารพระเบียบกฎหมาย เป็นต้น

- พฤติกรรมการพัฒนาเป็นการพัฒนาตนเอง ผู้อื่นและสังคม เช่น ใฝ่รู้ รักการอ่าน เป็นกัลยาณมิตร การอาสาช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ของสังคม เป็นต้น

ส่วนที่สอง คือ ลำดับ เป็นผลจากจิตลักษณะพื้นฐานที่ราก ประกอบด้วย จิตลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

1) ทศนคติ ค่านิยม และคุณธรรม ทศนคติ หมายถึง การเห็นประโยชน์และโทษของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าสำคัญ และคุณธรรม หมายถึง สิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าดีงาม ส่วนใหญ่มักจะเกี่ยวข้องกับหลักทางศาสนา เช่น ความกตัญญู ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ความพอใจ ไม่พอใจต่อสิ่งนั้น และพร้อมที่จะพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น

2) เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เจตนาของการกระทำที่ทำเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว หรือพวกพ้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานมาจากทฤษฎีของโคลเบอร์ก ได้ใช้การอ้างเหตุผลจริยธรรมเป็นสิ่งที่แสดงถึงการพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคล

3) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ที่ไกลกว่าสิ่งที่จะกระทำลงไปในปัจจุบันจะส่งผลอย่างไรในปริมาณเท่าใดต่อใคร ตลอดจนความสามารถในการยับยั้งชั่งใจ

4) ความเชื่ออำนาจในตนเอง หมายถึง บุคคลประเภทนี้เมื่อมีผลเสียเกิดขึ้นกับตน ก็มักจะกล่าวโทษผู้อื่น หรือสาเหตุอื่นๆ ที่ไม่ใช้การกระทำของตนว่าเป็นต้นเหตุของผลเสียนั้น

5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมานะพยายามฝ่าฟันอุปสรรคในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยไม่ย่อท้อ

ส่วนที่สาม คือ ราก แทนลักษณะจิตใจ 3 ประการ ได้แก่

1) สุขภาพจิตดี หมายถึง ความวิตกกังวล ตื่นเต้น ไม่สบายใจของบุคคลอย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์

2) ความเฉลียวฉลาด หรือสติปัญญา หมายถึง การรู้การคิดในขั้นรูปธรรมหลายด้าน และการคิดในขั้นนามธรรม

3) ประสบการณ์ทางสังคม หมายถึง การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ และสามารถคาดหรือทำนายความรู้สึกของคนอื่น

ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะนี้ เกิดจากผลการวิจัยพฤติกรรมและจิตลักษณะของคนไทย โดยมีทฤษฎีที่คล้ายกัน เช่น การวิจัยที่เกี่ยวกับจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ ที่สามารถจำแนกคนเป็น 4 ประเภท เหมือนบัวสี่เหล่า กับความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคล โดยพบว่า คนที่เป็นบัวเหนือน้ำเท่านั้นเป็นผู้ที่จะสามารถรับการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมได้อย่างเหมาะสมกับอายุ ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก การสอนคุณธรรม จริยธรรม เป็นความต้องการที่คนรุ่นหนึ่งจะขึ้นนำคนอีกรุ่นหนึ่ง

โดยผู้สอนคุณธรรมมีความเชื่อว่า ประสบการณ์ของตนอาจสร้างความเข้าใจเรื่องคุณธรรมจริยธรรม การยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมทำให้นักศึกษามีความสุข ความสงบ และความดีงาม โดยที่ความสุขนั้นควรเป็นความสุขแบบเรียบง่ายและยั่งยืน

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Piaget

Piaget (1965) (อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณทาบุดร 2556, น.22) ได้แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 3 ชั้น ดังนี้

1) ชั้นก่อนจริยธรรม เป็นระดับจริยธรรมของเด็กอายุ 0-2 ปี ซึ่งยังไม่สามารถรับรู้สิ่งต่างๆ ได้อย่างละเอียด ทำให้ความคิดในการตัดสินใจการกระทำ หรือความคิดในการเลือกกระทำหรือไม่กระทำ เป็นไปตามความต้องการทางร่างกาย หรือความคิดเห็นของคนใกล้ชิด

2) ชั้นปฏิบัติตามคำสั่ง เป็นระดับจริยธรรมของเด็ก อายุ 2-8 ปี ซึ่งสามารถเรียนรู้สิ่งแวดล้อมและบทบาทที่ควรปฏิบัติต่อผู้อื่นได้ สามารถประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบได้ตัดสินใจได้ว่าสิ่งใดควรกระทำหรือไม่ควรกระทำได้ด้วยตนเอง เริ่มรับรู้และกระทำตามความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองมากขึ้น หรือใกล้เคียงกับการกระทำตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของสังคม

3) ชั้นเหตุผลของตนเอง เป็นระดับจริยธรรมของเด็กอายุ 8 ปี ขึ้นไป สามารถคิดและตัดสินใจได้ด้วยเหตุผลของตนเอง เริ่มปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม สังเกตและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้ถูกต้องมากขึ้น ประพฤติปฏิบัติเพื่อตอบสนองพัฒนาการด้านจิตใจมากขึ้น

พัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg

Kohlberg (1976) (อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณทาบุดร, 2556, น.23) ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินจริยธรรมของบุคคล โดยแบ่งขั้นพัฒนาการทางสติปัญญาและจริยธรรม ดังนี้

1) การลงโทษ และการเชื่อฟัง อายุ 2-7 ปี

2) การแสวงหารางวัล หรือการสนองความต้องการ อายุ 7-10 ปี

3) การทำตามสิ่งที่ผู้อื่นเห็นชอบ หรือการคาดหวังทางสังคม อายุ 10-13 ปี

4) การทำหน้าที่ทางสังคม หรือระบบสังคมและมโนธรรม อายุ 13-16 ปี

5) การทำตามคำมั่นสัญญา หรือสัญญาสังคมและสิทธิส่วนบุคคล อายุ 16 ปี ขึ้นไป

6) การยึดถืออุดมคติสากล หรือจริยธรรมสากล (วัยผู้ใหญ่)

นอกจากนี้ Kohlberg ได้แบ่งคุณลักษณะทางจริยธรรมของบุคคลออกเป็น 4 ลำดับขั้น คือ

1) ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้เกี่ยวกับสังคมและสามารถบอกได้ว่าการกระทำชนิดใดดีและควรกระทำ การกระทำชนิดใดเลวและไม่ควรกระทำ พฤติกรรมลักษณะใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ความรู้เชิงจริยธรรม หรือความรู้เกี่ยวกับค่านิยมทางสังคมจึงเปลี่ยนแปลงไปตามระดับอายุ ระดับการศึกษา พัฒนาการทางสติปัญญา และความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ทางสังคมและศาสนา

2) เจตคติเชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้หรือความรู้สึกต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่างๆ ในทางที่ชอบหรือไม่ชอบมากน้อยเพียงใด เจตคติเชิงจริยธรรมของบุคคลมักจะสอดคล้องกับค่านิยมของสังคม และการทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้น ควรทำนายตามเจตคติเชิงจริยธรรม ซึ่งสามารถทำนายได้เที่ยงตรงมากกว่าการทำนายตามความรู้เชิงจริยธรรม

3) เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เหตุผลที่บุคคลใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกหรือไม่เลือกกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นเหตุจูงใจซึ่งอยู่เบื้องหลังการกระทำของบุคคล อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับที่แตกต่างกัน อาจมีการกระทำที่คล้ายคลึงกัน หรือมีการกระทำที่แตกต่างกันก็ได้ เหตุผลเชิงจริยธรรมยังมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางสติปัญญาและทางอารมณ์ด้วย

4) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม และปฏิเสธการแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสังคม พฤติกรรมเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อความสงบสุข และความมั่นคงของสังคมอย่างยิ่ง จึงเป็นหน้าที่ของสมาชิกในสังคมที่จะต้องอบรม และปลูกฝังเยาวชนให้เป็นผู้มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอย่างมั่นคง

ทฤษฎีการสร้างเสริมมโนธรรมและคุณธรรมของ Esteban

การสร้างเสริมมโนธรรมและคุณธรรมของ Esteban (1990) (อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณทาบุดร, 2556, น.23) มีความเชื่อว่าความแตกต่างทางอายุ จะมีผลทำให้การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกันไป เนื่องจากการพัฒนาการทางสมอง ประสบการณ์และความสามารถในการตัดสินใจที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้ตัวคุณธรรม จริยธรรมแตกต่างกันไปด้วย จึงได้เสนอคุณธรรม จริยธรรม ที่เหมาะสมกับเด็กแต่ละวัย พร้อมกับแนวทางในการสร้างเสริมมโนธรรม และคุณธรรม เป็นองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการของการศึกษาเพื่อสร้างค่านิยม (Values Education) เนื่องจากมโนธรรมเป็นเรื่องของความสามารถในการตัดสินใจ ประเด็นทางจริยธรรม และการรู้จักนำหลักศีลธรรมมาใช้อย่างมีเหตุผลและถูกต้องในสถานการณ์ต่างๆ ในขณะที่คุณธรรมเป็นคุณภาพของจิตใจ ซึ่งจัดเป็นหลักพื้นฐานของการเลือกการตัดสินใจ เอสเตบาน มีความเห็นว่า คุณธรรมเป็นลักษณะที่สามารถพัฒนาได้ตามพัฒนาการของแต่ละวัย เนื่องจากเยาวชนในแต่ละวัยมีเงื่อนไข มีปัจจัยของชีวิตแตกต่างกัน จุดเน้นเพื่อการพัฒนาคุณธรรมแต่ละตัวจึงแตกต่างกัน

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura

Bandura (1977) (อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณทาบุดร, 2556, น.24) ได้เสนอแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมตามแนวทางการเรียนรู้ทางสังคม ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura ทฤษฎีนี้มีความสำคัญที่ช่วยให้เข้าใจการเรียนรู้ที่เกิดจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น สังเกตผลจากการกระทำของผู้อื่น การเลียนแบบจากตัวแบบที่เป็นบุคคล สื่อ หรือเหตุการณ์ต่างๆ ว่าเกิดขึ้นอย่างไร จะควบคุมการเปลี่ยนแปลงอย่างไร การเรียนรู้ทางสังคมที่ได้รับอิทธิพลจากการแสดงพฤติกรรมของผู้อื่น ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นตัวแบบ (Model) ตัวแบบที่มีอิทธิพลจะมีลักษณะเกี่ยวข้องกับผู้เลียนแบบ เช่น ความเป็นพวกเดียวกัน ความน่าเชื่อถือ หรือความตรงกัน การเรียนรู้ทางสังคมจะเกิดขึ้นได้ต้องมีองค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1) ตัวแบบผู้แสดงพฤติกรรม ตัวแบบเป็นผู้แสดงพฤติกรรมที่ผู้เลียนแบบจะสังเกตได้ แต่สิ่งที่บุคคลเรียนรู้โดยการสังเกตจากตัวแบบ คือ พฤติกรรม ดังนั้น การเลียนแบบที่อาจจะเกิดขึ้นมิใช่เลียนแบบตัวผู้แสดงพฤติกรรม แต่เลียนแบบพฤติกรรมของเขา

2) ผลที่เกิดขึ้นกับพฤติกรรมที่เป็นตัวแบบ พฤติกรรมที่เป็นตัวแบบไม่ว่าจะได้รับการปฏิบัติหรือได้รับผลไม่ดี ก็อาจได้รับการเรียนรู้เช่นกัน แต่พฤติกรรมที่มีผลด้านดีอาจมีการเรียนรู้ และมีการเลียนแบบ ส่วนพฤติกรรมที่มีผลไม่ดี อาจมีการเรียนรู้แต่ไม่มีการเลียนแบบ

3) กระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวผู้เลียนแบบ การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในจิตใจเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ความตั้งใจ การเก็บจำ การตั้งใจ เป็นต้น การเรียนรู้จะเกิดได้จากพฤติกรรมที่เป็นตัวแบบ การเสริมแรงและกระบวนการทางปัญญาของผู้เลียนแบบ

จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura อาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมของตัวแบบจะมีผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้เลียนแบบ เพื่อให้เป็นไปในทำนองเดียวกับตัวแบบ โดยผู้เลียนแบบจะเรียนรู้และนำพฤติกรรมทางจริยธรรมของตัวแบบมาปรับเป็นพฤติกรรมทางจริยธรรมของตนเอง

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมมีพื้นฐานมาจากแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีจริยธรรมและภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องทราบ และทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ เนื่องจากการบริหารนั้นผู้นำ หรือผู้บริหารจะต้องตัดสินใจและสั่งการในการดำเนินงานทุกอย่างภายในสถานศึกษา โดยการตัดสินใจนั้นจะต้องถูกต้องและเหมาะสมที่สุด โดยคำนึงถึงหลักความจริง ความดี ความสุข ภาวะเสียเปรียบ ทางสายกลาง และยึดหลักประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยทฤษฎีจริยธรรมนั้นประกอบด้วย 1) ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของ ศ.ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2) ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Piaget 3) ทฤษฎีจริยธรรมของ Kohlberg 4) ทฤษฎีการสร้างเสริมมโนธรรมและคุณธรรมของ Esteban 5) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura

2.2.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ และคุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพราะเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องรู้และเข้าใจ เพราะในการบริหารนั้นผู้บริหารจะต้องตัดสินใจในการบริหารสั่งการในการดำเนินงานทุกอย่างในโรงเรียน การตัดสินใจจะต้องเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ภายใต้ความจริง ความดี ความสุข ภาวะเสียเปรียบ ทางสายกลาง หน้าที่การกระทำโดยยึดหลักประโยชน์ส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งเป็นที่ยอมรับและเกิดประโยชน์สูงสุด มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความรักเมตตาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

สุเทพ ปาลสาร (2555, น.9) ได้ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมหรือการแสดงออกด้านความประพฤติ การกระทำและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง

กับการจัดการศึกษา พฤติกรรมดังกล่าวประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเคารพ 4) ความเป็นพลเมืองดี และ 5) ความยุติธรรม

ซัชชัย ไชยโย (2555, น.42) ได้ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ สุจริต 2) ความศรัทธา 3) ความยุติธรรม 4) รักษาความลับราชการ 5) สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ 6) เมตตากรุณา และ 7) เป็นพลเมืองดี

เศรษฐ์ คุณทาบุตร (2556, น.33) ได้ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี เป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้นำในการดำเนินชีวิตประจำวัน ทั้งส่วนตัวและในหน้าที่การบริหารงาน จะต้องทำให้ทุกคนเห็นว่าอยู่บนพื้นฐานของความมีเหตุผลของจริยธรรมประกอบไปด้วย มีความชอบธรรม และมุ่งประโยชน์สุขต่อส่วนรวม

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, น.14) ได้ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถ และกระบวนการที่ปฏิสัมพันธ์ หรือวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคล กลุ่มคนสามารถสร้าง 1) แรงแบนดาลใจ 2) ความเคารพ 3) ยอมรับ 4) ความพยายาม และ 5) การอุทิศตัวใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, น.47) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคือ สร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ และความเคารพ ทั้งตัวองค์กร เพื่อสร้างความร่วมมือ เพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความมีคุณธรรม และเพื่อความน่าเคารพ

สุรัตน์ ไชยชมภู (2557, น.1) ได้ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ยึดถือตัวแบบความประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรม เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ตาม ประกอบไปด้วย ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความน่าไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม และด้านความเอาใจใส่

ญาตา กรุณากร (2558, น.177-181) ได้ศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ล้วนจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นผลดีต่อสังคมและประเทศชาติ ซึ่งประกอบไปด้วยความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความยุติธรรม

หนูไกร มาเชค (2559, น.42) ได้ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้ 1) การแสดงออกถึงความน่าไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3) การแสดงออกถึงความน่าเคารพ 4) การแสดงออกถึงความ เป็นพลเมืองดี 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม โดยคุณลักษณะการกระทำดังกล่าวนี้จะคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุทธิพงษ์ ทะกอง (2560, น.38) ได้ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรม 2) ความยุติธรรม 3) ความซื่อสัตย์ และ 4) ความเมตตาเอื้ออาทร

Kohlberg (1981, p.32) ได้ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความยุติธรรม 2) ความเสมอภาค และ 3) การยอมรับนับถือในเสรีภาพ

Gardner (1987, p.26) ได้ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเชื่อถือในคน 2) ความเอาใจใส่ในสิทธิ และศักยภาพของคน 3) การประสานความร่วมมือ และ 4) การนำผู้อื่นไปสู่การยอมรับในความรับผิดชอบ

Sharma (2002, p.38) ได้ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเกี่ยวกับความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ และความเคารพในสิทธิของผู้อื่น

Northouse (2004, p.23) ได้ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 ประการ ได้แก่ 1) ความเคารพผู้อื่น 2) การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น หรือการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 3) ความยุติธรรม 4) ความซื่อสัตย์ และ 5) การเอาใจใส่ต่อประโยชน์ของผู้อื่น

Brown (2007, p.120) ได้ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นจัดการเชิงคุณธรรม ซึ่งผู้จัดการเชิงคุณธรรมจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีจริยธรรม และไร้จริยธรรมโดยพฤติกรรม การประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรมและคุณลักษณะในตัวผู้นำนั้นจะต้องแสดงออกถึง 1) ความน่าไว้วางใจ 2) มีความยุติธรรม 3) มีความน่าเคารพ 4) ยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ 5) การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงาน 6) ความเป็นพลเมืองดี

Wayne State College (2008, p.40) ได้ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้ที่มีความไว้วางใจและแสดงออกซึ่งความซื่อตรง ความอดทน ความเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเอง และการเคารพทั้งตนเองและผู้อื่น

Ponnu and Tennakoon (2009, p.35) ได้ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับผลการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีผลดีต่อความรับผิดชอบของพนักงานที่มีต่อองค์กร และความเชื่อถือในตัวผู้นำ งานวิจัยสนับสนุนแนวคิดตามทฤษฎีที่ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ในแง่บวกกับความรับผิดชอบต่อองค์กรของพนักงาน และยังสนับสนุนทฤษฎีที่ว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสัมพันธ์ในแง่บวกกับความเชื่อถือของพนักงานที่มีต่อผู้นำนั้น แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของลูกจ้าง และมีในตัวผู้นำ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้อง 1) สร้างความน่าไว้วางใจ 2) มีความรับผิดชอบต่อ 3) ใช้หลักความน่าเคารพนับถือ จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้น

Mihelic et al. (2010, pp.32-33) ได้ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความจริงใจ ความน่าเชื่อถือได้ และความซื่อสัตย์ ซึ่งความซื่อสัตย์นั้นถือเป็นองค์ประกอบสำคัญจำเป็นต่อความสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดความจริงใจ ซึ่งผู้นำเชิงจริยธรรมต้องปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างถูกต้อง รวมไปถึงมีระดับการพัฒนาทางศีลธรรมให้อยู่ในระดับสูงและดำเนินงานอย่างยุติธรรม

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ จำนวน 18 ท่าน ที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 26 ด้าน องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กรการศึกษา เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องตามหลักทำนองคลองธรรม ย่อมได้รับความไว้วางใจ และการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ตรงกันมีความหมายคล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยจะได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะได้แสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากแนวคิดของนักวิชาการ

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ส.พ.ฐ. (2553)	สุเทพ ปาลสาร (2555)	ชูชัย ไชยโย (2555)	เศรษฐ์ คุณทาบุตร (2556)	รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2557)	สุรัตน์ ไชยขมภู (2557)	ญาติา กรุณากร (2558)	หนูไกร มาซค (2559)	สุทธิพงษ์ ทะกอง (2560)	Kohlberg (1981)	Gardner (1987)	Sharma (2002)	Northouse (2004)	Brown (2007)	Wayne State College (2008)	Ponnu and Tennakoon (2009)	Mihelic et al. (2010)	ความถี่
1. ทำในสิ่งที่ถูกต้อง	✓																		1
2. ความซื่อสัตย์ สุจริต	✓		✓					✓		✓			✓	✓		✓		✓	8
3. ความรักเมตตาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	✓		✓							✓				✓					4
4. ความน่าไว้วางใจ		✓			✓		✓		✓				✓		✓	✓	✓	✓	9
5. ความรับผิดชอบ		✓		✓			✓	✓	✓			✓					✓	✓	7
6. ความน่าเคารพ		✓		✓	✓		✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
7. ความเป็นพลเมืองดี		✓	✓						✓						✓				4
8. ความยุติธรรม		✓	✓				✓		✓	✓	✓			✓	✓				9
9. การรักษาความลับราชการ			✓																1
10. มีความศรัทธา																			1
11. สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ			✓																1
13. มุ่งประโยชน์สุขต่อส่วนรวม				✓															1
14. แรงบันดาลใจ					✓														1
15. การยอมรับ					✓						✓	✓							3

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากแนวคิดของนักวิชาการ (ต่อ)

42

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ส.พ.ฐ. (2553)	สุเทพ ปาลสาร (2555)	ซัชชัย ไชยโย (2555)	เศรษฐ์ คุณเทพบุตร (2556)	รัตติกรณ์ ังวิศาล (2556)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2557)	สุรัตน์ ไชยขมภู (2557)	ญูตา กรุณากร (2558)	หนูไกร มาเขต (2559)	สุทธิพงษ์ ทะกะกอง (2560)	Kohlberg (1981)	Gardner (1987)	Sharma (2002)	Northouse (2004)	Brown (2007)	Wayne State College (2008)	Ponnu and Tennakoon (2009)	Mihelic et al. (2010)	ความถี่
16. ความพยายาม ความอดทน				✓												✓			2
17. การอุทิศตัว				✓															1
18. ความเอาใจใส่						✓						✓		✓					3
19. การเป็นแบบอย่าง									✓										1
20. ความเสมอภาค										✓									1
21. ความน่าเชื่อถือ							✓					✓							2
22. การประสานความร่วมมือ												✓							1
23. ยึดหลักการใหรางวัล															✓				1
24. การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม														✓					1
25. ความเชื่อมั่นในตนเอง																✓			1
26. ความจงรักภักดี																	✓		1

จากการสังเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักวิชาการ ดังตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากการสังเคราะห์ เอกสารงานวิจัย แนวคิด องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ สุเทพ ปาลสาร (2555) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ ชัชชัย ไชยโย (2555) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ เศรษฐ์ คุณทาบุตร (2556) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ สุรัตน์ ไชยชมภู (2557) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ ญาดา กรุณากร (2558) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ หนูไกร มาเชค (2559) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ สุทธิพงษ์ ทะกอง (2560) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Kohlberg (1981) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Gardner (1987) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Sharma (2002) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Northouse (2004) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Brown (2007) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Wayne State College (2008) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Ponnu and Tennakoon (2009) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Mihelic et al. (2010) ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการพัฒนาได้องค์ประกอบทั้งสิ้น 5 ด้าน คือ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต 3) ด้านความน่าไว้วางใจ 4) ด้านความน่าเคารพ 5) ด้านความรับผิดชอบ โดยมีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายขององค์ประกอบ ทั้ง 5 ด้าน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอความหมายขององค์ประกอบแต่ละด้าน ดังนี้

1) ด้านความยุติธรรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ ความยุติธรรม ดังต่อไปนี้

Karakose (2007, p.472) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้อย่างดี ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้องอย่างเท่าเทียมกัน ให้รางวัลความสำเร็จกับพนักงาน อย่างเสมอภาค แก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ

Mayer et al. (2008, p.96) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่จะต้องจัดการหรือปฏิบัติต่อพนักงานด้วยการจัดการอย่างเป็นธรรม ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค ไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา บริหารงานด้วยความถูกต้องชอบธรรม ยึดหลักการประชาธิปไตย

Josephson (2009, p.38) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาค ความไม่ลำเอียง ความได้สัดส่วน ความตรงไปตรงมา และการมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม ความถูกต้อง

Mowbray (2009, p.50) กล่าวว่า ความยุติธรรม คือ ความสามารถในการสร้างความเป็นธรรมให้กับทุกคน สามารถอธิบาย และการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ไม่มีอคติ ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน

ผู้วิจัยสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรใช้หลักความสามารถและคุณธรรม จริยธรรม ใช้กระบวนการที่ถูกต้องเป็นธรรมในการตัดสินใจ มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ตรงไปตรงมา ไม่มีอคติ แบ่งงานตามความถนัดของแต่ละคนอย่างเหมาะสม รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและตระหนักถึงปัญหาอย่างเป็นธรรม คำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ ตัดสินใจตามสถานการณ์อย่างมีเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมทุกครั้ง และเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง

2) ความซื่อสัตย์ สุจริต

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ ความซื่อสัตย์ สุจริต ดังต่อไปนี้

National Centre for Ethics in Health Care (2005, pp.15-17) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ สุจริต หมายถึง ผู้ที่มีซื่อสัตย์ สุจริต เป็นผู้ไม่คดโกง ไม่โกหกหลอกลวง สื่อสารได้อย่างชัดเจนในสิ่งคาดหวัง ต้องเป็นคนเปิดเผย การไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ชั่วร้าย

Karaköse (2007, pp.464-465, 472) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ สุจริต หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยการไม่หาผลประโยชน์ทางการเมือง ไม่หาผลประโยชน์ทางศาสนา ไม่หาผลประโยชน์ทางการเงิน ไม่มีนิสัยหรือความประพฤติในด้านลบ พูดความจริงตลอดเวลา ตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

Klann (2007, p.166) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ สุจริต หมายถึง การปฏิบัติและการสื่อสารอย่างเปิดเผย การพูดแต่สิ่งที่ดีมีประโยชน์ การเขียนแต่สิ่งที่ดีๆ ละเว้นการสื่อสารด้วยคำพูดที่ไม่ดี การสื่อสารวิสัยทัศน์ในทางที่เป็นบวก การเป็นผู้ฟังที่ดี การสื่อสารด้วยทีมที่เข้มแข็ง โดยตระหนักถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม

Berghofer and Schwartz (2008, p.32) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ สุจริต หมายถึง ลักษณะที่เป็นพื้นฐานของผู้นำเชิงจริยธรรมในด้านความซื่อสัตย์ สุจริต คือ เป็นผู้เปิดเผยข้อมูลด้วยความเป็นจริง การปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นผู้นำเชื่อถือไว้วางใจ

Josephson (2009, p.41) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ สุจริต หมายถึง เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสาร และความประพฤติ 1) การเปิดเผยความจริง คือ การนำเสนอข้อเท็จจริงที่ดีที่สุด 2) ความจริงใจ คือ ความไม่เสแสร้ง โดยปราศจากกลโกงหรือการตีสองหน้า 3) ความตรงไปตรงมา ความซื่อสัตย์ อาจแสดงออกอย่างตรงไปตรงมาอย่างเปิดเผย ไม่อ้อมค้อม และมีความจริงใจที่จะให้ข้อมูลกับบุคคลอื่นที่จำเป็นต้องรู้ 4) ความซื่อสัตย์ในความประพฤติ คือ การปฏิบัติตามกฎ กฎหมาย ระเบียบ ปราศจากการขโมย การคดโกง การต้มตุ๋น การกลบเกลื่อนคำพูด และการใช้กลอุบายอื่นๆ

Mowbray (2009, p.48) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ สุจริต มีความโปร่งใส มีความซื่อตรง เชื่อถือได้ ไว้วางใจได้ เป็นผู้สามารถสื่อสารได้ชัดเจน คือ ความสามารถในการสร้างความเข้าใจ

ติดต่อสื่อสารกับบุคคลในทุกหนทุกแห่งถึงความเป็นไปได้ ความสามารถในการทำความเข้าใจในเรื่องที่มีการติดต่อสื่อสาร

ราชบัณฑิตสถาน (2546, น.402) ให้นิยามคำว่า “ซื่อสัตย์ สุจริต” ว่าหมายถึง ประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2553, น.30) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ สุจริต หมายถึง ประพฤติที่ตรงไม่เอินเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช่เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง

สุเทพ ปาลสาร (2555, น.83) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ สุจริต หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง เปิดเผยและโปร่งใสในการปฏิบัติทั้งต่อองค์กรและผู้อื่น ตรงต่อเวลา รักษาคำพูด มีการปฏิบัติ และส่งเสริมการทำความดีอย่างเปิดเผยและเป็นประโยชน์

ผู้วิจัยสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า “ความซื่อสัตย์ สุจริต” หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ไม่คดโกง หลอกลวง มีความซื่อตรงและจริงใจกับผู้อื่น มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานตรวจสอบได้ เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ไม่กลบเกลื่อนคำพูด และใช้กลอุบายอื่นๆ มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงคุณค่าพื้นฐานที่ดีสำหรับนักเรียน ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา มีความเกื้อกูล และช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน

3) ด้านความน่าไว้วางใจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ ความน่าไว้วางใจ ดังต่อไปนี้

Hester (2003, p.45) กล่าวว่า ความน่าไว้วางใจ หมายถึง ได้รับความไว้วางใจจากสาธารณชน จากลูกค้า และผู้เกี่ยวข้อง การได้รับความไว้วางใจ ผู้นำจะต้องมีความซื่อตรงจริงใจในการที่จะพัฒนาองค์กร ต้องมีความจงรักภักดีต่อลูกค้า สื่อสารอย่างชัดเจน อย่างเปิดเผยโปร่งใส อย่างซื่อสัตย์จริงใจกับพนักงาน

Dawn (2007, p.25) กล่าวว่า ความน่าไว้วางใจ หมายถึง ผู้นำแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำงานด้วยความซื่อตรง เพื่อทำให้เกิดความเคารพศรัทธาและจะปฏิบัติตาม

Catian (2008, p.88) กล่าวว่า ความน่าไว้วางใจ คือ การที่ผู้นำแสดงออกถึงการมีความซื่อตรง รู้และเข้าใจในสิ่งที่ทำ การเป็นตัวของตัวเอง และมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ต้องเป็นคนรักษาสัญญา สามารถทนต่อสิ่งยั่วยุจากคนอื่นที่จะทำให้ผิดสัญญา และไม่ทิ้งหลักการของตนเพียงเพราะนึกผลประโยชน์ที่จะได้

Wayne Stete Colledge (2008, p.94) กล่าวว่า ความน่าไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกถึงความซื่อตรง มีความอดทน มีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเอง และเป็นผู้ที่ให้เกียรติและเคารพตนเอง

Ponnu and tennakoon (2009, p.73) กล่าวว่า ความน่าไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติที่มีความสอดคล้องกันระหว่างการพูดและการปฏิบัติของผู้นำ ดังนั้น จึงจะได้รับความไว้วางใจ

โดยเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมของผู้มีภาวะเชิงจริยธรรมจะมีผลดีต่อความรับผิดชอบของพนักงานที่มีต่อองค์กร และความเชื่อถือในตัวผู้นำ

ผู้วิจัยสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความน่าไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ โดยแสดงออกถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ยอมรับในผลการปฏิบัติงานของตน รักษาชื่อเสียงของสถานศึกษาและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจนต่อผู้อื่น มีการสื่อสารที่ชัดเจนเป็นที่น่าไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ข้อมูลและข่าวสารแก่ผู้ร่วมงานโดยบริสุทธิ์ใจ ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการให้ร้ายผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริสุทธิ์

4) ด้านความน่าเคารพ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ ความน่าเคารพ ดังต่อไปนี้

Brown (2007, p.125) กล่าวว่า ความน่าเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการให้เกียรติพนักงาน (Respect) สร้างความสัมพันธ์สำหรับพนักงาน การกำหนดมาตรฐานด้านจริยธรรม และมาตรฐานโทษฝ่าฝืน และการให้รางวัลและการลงโทษอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม

Catian (2008, p.90) กล่าวว่า ความน่าเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุภาพอ่อนโยน การสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นและสร้างความตระหนักให้พนักงานคำนึงถึงข้อผูกมัดต่อหน้าที่รับผิดชอบต่อองค์กร

Henry (2009, p.88) กล่าวว่า ความน่าเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจคนอื่น (Consideration) การยอมรับคนอื่น และพยายามส่งเสริมให้คนอื่น ๆ ค้นพบสิทธิของพวกเขา

Josephson (2009, p.42) กล่าวว่า ความน่าเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุภาพ การให้เกียรติ และการยอมรับผู้อื่น คนไม่ใช่สิ่งของและทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความมีเกียรติ “เราต้องทำต่อบุคคลอื่นเหมือนกับที่เราอยากจะทำให้คนอื่นทำแก่เรา” การเป็นตัวอย่งที่ดี ความสุภาพเป็นเสาหลักของการเคารพ ความเคารพจะทำให้เกิดการยับยั้งความรุนแรง การหลบหลู่ การยกย่ำ และการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว

Mowbray (2009, p.52) กล่าวว่า ความน่าเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเคารพให้เกียรติผู้อื่น ใช้ความสุภาพในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความอ่อนน้อม ถ่อมตน และการแสดงออกถึงความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

ผู้วิจัยสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความน่าเคารพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ โดยแสดงออกถึงความสุภาพ อ่อนน้อม ทั้งกาย วาจา ใจ อย่างสม่ำเสมอ วางตัวได้อย่างเหมาะสม ให้เกียรติผู้อื่น มีความเสียสละเป็นแบบอย่างที่ดีน่าเคารพนับถือ ยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น ไม่กระทำการใดๆ ที่ไปกระทบศักดิ์ศรีของผู้อื่น สร้างความกลมเกลียวให้เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อบุคคลอื่น ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีมูลเหตุว่าถูกกล่าวหา

5) ด้านความรับผิดชอบ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ ด้านความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

Rebore (2001, pp.111-140) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปฏิบัติวิชาชีพด้วยความรับผิดชอบ ปฏิบัติและตัดสินใจโดยคำนึงถึงคุณค่า พื้นฐานที่ดีสำหรับนักเรียน ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือผลที่คาดหวัง แสวงหาวิธีการปรับปรุง วิชาชีพด้วยกระบวนการวิจัย มีความอดทน มุ่งมั่นและพัฒนา อย่างต่อเนื่อง

Sharma (2002, p.40) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่สามารถให้ตรวจสอบได้ และมีการยอมรับต่อข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นมากกว่าผลึกความ รับผิดชอบให้กับคนอื่น หรือสภาพแวดล้อม มีความอดทนอดกลั้น และการยับยั้งชั่งใจในผลประโยชน์ ด้วยการคำนึงถึงความสงบเรียบร้อยของส่วนรวม

National Centre for Ethics in Health Care (2005, pp.18-20) กล่าวว่า ความ รับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกถึงการคิดถึงผลกระทบในระยะสั้นและระยะยาว มีพันธะความ รับผิดชอบต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นทั้งหมด ทั้งด้านความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ด้านการปรับปรุงการดูแลรักษา ซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการ

Cabral-Maly and Hardy (2008, pp.1-5) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกอย่างสร้างสรรค์ความรู้ การเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ มีพันธะ ความรับผิดชอบถือเป็นสิ่งสำคัญสูงสุดของผู้นำ

Berghofer (2008, p.34) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบเป็น ภาระหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับทั้งหมด การแสดงออกถึงความเป็นผู้มีความอดทนต่อความยากลำบาก หรือความขัดแย้ง และสิ่งทำให้เกิดความวิตกกังวล สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสถานการณ์ของความ แตกต่าง หรือความขัดแย้ง เตรียมพร้อมหรือรอคอยกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น หรือจุดจบของสถานการณ์

Ferrell; Fraedrich and Lida (2008, pp.135-139) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนจะหาวิธีปรับปรุงการทำงานให้ถูกต้อง มีพันธะความรับผิดชอบ และมีการปฏิบัติเชิงจริยธรรม และการแสวงหาวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด

Josephson (2009, p.45) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบใน การเลือกสิ่งที่ดีที่สุดและรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิต การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือหลักการทางจริยธรรม ในการดำเนินชีวิตนั้น มีความหมายและมีเป้าหมาย สิ่งที่รับผิดชอบได้หรือมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบ ได้นั่นเอง ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และการหักห้ามหรือควบคุมใจตนเอง

Mowbray (2009, p.55) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน ในฐานะผู้นำจะต้องสร้างพันธะความรับผิดชอบระหว่างตนเอง พนักงานและองค์กร สร้างความ ไว้วางใจ มีการทำสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างตนเอง พนักงานและองค์กร มีความอดทนอดกลั้นต่อ ความรับผิดชอบของแรงงานในการทำงาน

ผู้วิจัยสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ โดยแสดงออกถึงทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วย ความตั้งใจ ปฏิบัติวิชาชีพด้วยความรับผิดชอบ อำนวยความสะดวกในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด มีความอดทน มุ่งมั่น และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคเมื่อประสบกับปัญหา เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ เป็นผู้ตรงต่อเวลา และรักษาคำพูด

2.2 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

บทบริบททั่วไป

วิสัยทัศน์ (VISION) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นองค์กรคุณภาพ มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (MISSION)

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
- 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 3) ส่งเสริม พัฒนาข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
- 4) พัฒนางค์กรให้ทันสมัย การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล สร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา
- 5) สร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษาค่านิยม “ยึดหลักธรรมาภิบาล มีจิตบริการ ทำงานเป็นทีม”

เป้าประสงค์ (GOAL)

- 1) นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ
- 2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
- 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์สถานศึกษา มีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่อุทิศคุณภาพระดับมาตรฐานสากล
- 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เน้นการทำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา กระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา

การบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีภารกิจหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งส่วนราชการภายใน เป็น 6 กลุ่ม และ 1 หน่วย

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 3) กลุ่มนโยบายและแผน
- 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 5) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

6) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา และ

7) หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี รับผิดชอบในการจัดบริการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ตามภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา
ให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ตาม
มาตรฐานการศึกษา เครือข่ายการบริหารสถานศึกษา แบ่งตาม สหวิทยาเขต เป็น 4 สหวิทยาเขต โดยมี
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปทุมธานี จำแนกตามโรงเรียน ทั้งหมด 22 โรงเรียน ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ลำดับที่	โรงเรียน	ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	
		ผู้บริหาร	ครู
สหวิทยาเขตสัตตบงกช			
1	โรงเรียนปทุมวิไล	5	148
2	โรงเรียนปทุมธานี "นันทมนิบัรุง"	3	42
3	โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ปทุมธานี	5	55
4	โรงเรียนนรราชาทินัดมาตุวิทยา	5	99
5	โรงเรียนสุนทรโหมตตาประชาสรรค์	2	11
6	โรงเรียนบัวแก้วเกษร	3	35
สหวิทยาเขตปทุมเบญจา			
7	โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม	5	189
8	โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี	5	125
9	โรงเรียนหอวัง ปทุมธานี	5	118
10	โรงเรียนชัยสิทธิ์वास "พัฒนสายบำรุง"	1	18
11	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ปทุมธานี	4	56
สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปทุม			
12	โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต	5	167
13	โรงเรียนธัญรัตน์	5	161
14	โรงเรียนเทพรัตนทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี	1	45
15	โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม	5	89
16	โรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ฯ	5	93
17	โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา	2	12

ตารางที่ 2.2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี (ต่อ)

ลำดับที่	โรงเรียน	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
		ผู้บริหาร	ครู
สหวิทยาเขตปทุมธานี			
18	โรงเรียนธัญบุรี	4	132
19	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี	5	107
20	โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี	5	105
21	โรงเรียนสายปัญญารังสิต	5	105
22	โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร	2	30
รวม		87	1,942

นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นหน่วยงานระดับกรมที่รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานจาก สำนักงาน ป.ป.ช. และยังเป็นหน่วยงานที่นำเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ไปขยายผลจนได้รับรางวัลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ITA Awards) ในฐานะหน่วยงานที่ได้้นำการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไปขยายผลเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน โดยลักษณะการทุจริตทางตรงและการทุจริตทางอ้อม รวมไปถึงบริบทแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในการนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข ลดโอกาสหรือความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทยในระยะยาวได้ โดยจำแนกออกเป็น 10 ตัวชี้วัด ได้แก่

- 1) การปฏิบัติหน้าที่
- 2) การใช้งบประมาณ
- 3) การใช้อำนาจ
- 4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ
- 5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต
- 6) คุณภาพการดำเนินงาน
- 7) ประสิทธิภาพการสื่อสาร
- 8) การปรับปรุงระบบการทำงาน
- 9) การเปิดเผยข้อมูล
- 10) การป้องกันการทุจริต

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

ดวงทิพา พุ่มไม้ (2557) ได้ศึกษา เรื่อง สภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย ผลการศึกษาพบว่า สภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านการครองงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ด้านการครองตน และด้านครองคน อยู่ในลำดับต่ำที่สุด ส่วนแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการครองตน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพูดในสิ่งที่เป็นไปได้เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาพูดจริงทำจริงเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดๆ ด้านการครองคน ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อผู้ร่วมงานทำผิดพลาด ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำใจวางเฉย แล้วหาทางแก้ไขช่วยเหลือเขา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้เท่าทันผู้ร่วมงานทุกคน ด้านการครองงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาหรือนิเทศการเรียน การสอนภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เป็นธรรมชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาหรือให้คำแนะนำต่างได้ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่หลีกเลี่ยงหรือมอบหมายงานสำคัญให้อื่นรับผิดชอบ

ญาตา กรุณา (2558) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกรอบแนวคิดและการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ผลการสร้างกรอบแนวคิดและการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ 50 ตัวบ่งชี้ คือ องค์ประกอบหลัก ด้านความซื่อสัตย์มี 17 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลัก ด้านความรับผิดชอบมี 17 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลัก ด้านความยุติธรรมมี 16 ตัวบ่งชี้ ผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย คือ โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 25.917, ค่า df = 21, ค่า P = .20, ค่า CFI = .99, ค่า TLI = .99, ค่า SRMR = .01, ค่า RMSEA = .03)

หนูไกร มาเชค (2559) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร และ 4) การประเมินผลผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา ควรมี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความเคารพ ความเป็นพลเมืองดี และความยุติธรรม ก่อนการฝึกอบรมทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ผลก่อนและหลังการ

ฝึกอบรมของกลุ่มทดลอง มีค่าเฉลี่ยรวมด้านความรู้ความเข้าใจเจตคติ และพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยรวมหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยรวมก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ผลก่อนและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มควบคุม มีค่าเฉลี่ยรวมความรู้ความเข้าใจและเจตคติ มีเพียงด้านความเป็นพลเมืองดีเท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกเหนือจากนั้นไม่แตกต่างกัน หลังการฝึกอบรมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของด้านความรู้ความเข้าใจเจตคติและพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มทดลอง มีคะแนนเฉลี่ยรวมหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยรวมของกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไกรศร รักสวน (2559) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ 4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม ความกระตือรือร้น ความซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ ความเฉลียวฉลาด และการใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา ตามลำดับ สำหรับผลการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการเรียนการสอน ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ และด้านการบริหารจัดการ ตามลำดับ และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษา มีจำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับ ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา ความเฉลียวฉลาด และความซื่อสัตย์ ตามลำดับ

เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนได้ ร้อยละ 63.38

หงษา วงศ์จำปา (2560) ได้ศึกษา เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนา รูปแบบและตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้อง ประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี พฤติกรรมที่สำคัญ 5 ประการ คือ ความซื่อสัตย์ การเป็นผู้ให้บริการ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และ ความผูกพันต่อองค์กร รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบ คือ ปัจจัย เอื้อหรือสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความถูกต้อง ประโยชน์และความเป็นไปได้ โดยรวมและราย องค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ กระบวนการ วิธีการ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและปัจจัยเอื้อหรือ สนับสนุน ยกเว้น ประโยชน์ที่ปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุนอยู่ในลำดับก่อนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา

กนกวรรณ บุญเรือง; มนต์นภัส มโนการณ และ ธารณ ทองเอก (2560) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 การวิจัย ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตามทัศนะของครู ในภาพรวมอยู่ใน ระดับสูง โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านจริยธรรมต่อสังคม ด้านจริยธรรมต่อผู้รับ บริการ ด้านจริยธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจริยธรรมต่อวิชาชีพ และด้านจริยธรรมต่อตนเอง ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ ละด้าน มีดังนี้ ด้านจริยธรรมต่อตนเอง คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก ในการมีส่วนร่วมของทุกๆ ฝ่าย ด้านจริยธรรมต่อวิชาชีพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนการจัด กิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครูการเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษา ด้านจริยธรรมต่อผู้รับ บริการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุด ของศิษย์และผู้รับบริการเป็นหลัก ด้านจริยธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ มีความรัก ความสามัคคี และร่วมมือกันผนึกกำลังในการพัฒนา การศึกษา และด้านจริยธรรมต่อสังคม คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงการปกป้องสถาบัน

ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และแสดงออกถึงการสนับสนุนและส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านการเอาใจใส่ ตามลำดับ การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำพร กองเตย. (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม ความเคารพ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ คือ ความไว้วางใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความซื่อตรง ความจงรักภักดี และการให้เกียรติและเคารพตนเอง ความยุติธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง ความเคารพมี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ความสุภาพ และการยอมรับผู้อื่น ความรับผิดชอบ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ การควบคุมตนเอง และความพยายามสู่ความเป็นเลิศ ความซื่อสัตย์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ความโปร่งใสในการทำงาน ความจริงใจกับผู้อื่น และการไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความตรงเชิงโครงสร้าง และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .81 ถึง .92, ค่า Cronbach's .86 ถึง .94 และค่าAVE .68 ถึง .80)

อชิรญาณัม แยมทับ (2561) ได้ศึกษา เรื่อง ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี จากความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงาน การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ความไวทางจริยธรรม การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ความกล้าหาญทางจริยธรรม และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ตามลำดับ ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี โดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ ด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ด้านการจัดบรรยากาศของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่า จากตัวแปรต้นทั้งหมด 7 ตัว มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดวงฤดี ศิริพันธุ์ และ สุนทรี วรรณไพเราะ (2561) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ จริยธรรมต่อตนเอง จริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และ จริยธรรมต่อองค์กร ตามลำดับ โดยครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และทำงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านความยุติธรรม ด้านความน่าไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ณัฐริดา นิพนธ์ (2562) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 2) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ได้แก่ ความเคารพ ความไว้วางใจ ความเอื้ออาทร ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์ ตามลำดับ ด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด ได้แก่ การปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยแทรกในกิจวัตรประจำวัน การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผ่านโครงการต่างๆ ของโรงเรียน การบูรณาการการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ และการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.997 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนผ่านโครงการต่างๆ ของสถานศึกษาในระดับสูงมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.950 ส่วนบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนผ่านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนการบูรณาการการจัด

กิจกรรมการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนโดยแทรกในกิจกรรมประจำวัน อยู่ในระดับสูงมากที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.949 0.946 และ 0.931 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน พบว่า อยู่ในระดับสูงมากทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความเอื้ออาทร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.954 ส่วนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอื่นมีความสัมพันธ์โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ และด้านความเคารพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.946 0.939 0.923 และ 0.861 ตามลำดับ

อนันธิตา เอียดบัวขวัญ (2563) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในด้านความมุ่งประสงค์สูงสุด สำหรับผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยผลการดำเนินงานตามมาตรฐานด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

ประสิทธิ์ ไชยราช (2564) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 3) ศึกษาข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ด้านระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จริยธรรมการครองคน จริยธรรมการครองงาน และจริยธรรมการครองตน ตามลำดับ ด้านผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Kohlberg (1976) ได้ศึกษา เรื่อง ขั้นตอนของคุณธรรมและศีลธรรม องค์ความรู้ แนวทาง การพัฒนาในการพัฒนาคุณธรรมและพฤติกรรมของมนุษย์ พบว่า ก่อนที่จะปลูกฝังลักษณะการมีเหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นสูง ซึ่งเชื่อว่าสามารถพัฒนาได้นั้น บุคคลจะต้องมีความพร้อมทางด้านจิตใจ 3 ด้าน คือ มีสติปัญญา หรือเฉลียวฉลาดดีพอสมควร มีสุขภาพจิตดี มีประสบการณ์ทางสังคมกว้างขวางพอสมควร

Murry (1996) ได้ศึกษา เรื่อง การวิเคราะห์หลักคุณธรรมของผู้นำที่นำไปประพฤติปฏิบัติ ในโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ของผู้บริหารครูและนักเรียน ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนที่มีคุณภาพ ได้แก่ การดูแลห่วงใยความยุติธรรม และความรับผิดชอบต่อส่วนการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารจะส่งผลกระทบต่อออกมา คือ ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรม ความเห็น และมติที่ประชุม อันจะเป็นตัวช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารในโรงเรียน

Ponnu and Tennakoon (2009) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมระหว่างพฤติกรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับผลการดำเนินงานของพนักงานผลการวิจัย ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีผลดีต่อความรับผิดชอบต่อพนักงานที่มีต่อองค์กร และความเชื่อถือในตัวผู้นำ งานวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดตามทฤษฎีที่ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ในแง่บวกกับความรับผิดชอบต่อองค์กรของพนักงาน และยังสนับสนุนทฤษฎีที่ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสัมพันธ์ในแง่บวกกับความเชื่อถือของพนักงานที่มีต่อผู้นำ นั้นแสดงว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลกระทบต่อความรับผิดชอบต่อ (responsibility) ต่อองค์กรของลูกจ้าง และมีความไว้วางใจในตัวผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะต้องสร้างความไว้วางใจ มีความรับผิดชอบต่อ และใช้หลักความเคารพนับถือ จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้น

Katarina; Bogdanand Metka (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างของการเป็นผู้นำทางจริยธรรมว่า ผู้นำทางจริยธรรมความคิดเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียที่จะตามมาของการตัดสินใจที่พวกเขาสร้างขึ้นในองค์กร ทั้งความถ่อมตน ความกังวลในสิ่งที่ดีกว่า มุ่งมั่นเพื่อความเป็นธรรมรับผิดชอบต่อความเคารพในตัวบุคคล ผู้นำทางจริยธรรมจะสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมไว้สูงมาก รวมถึงมีอิทธิพลต่อคุณค่าทางจริยธรรมขององค์กร ตลอดทั้งพฤติกรรมของพวกเขาเองผู้นำต้องปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม และแสดงให้เห็นถึงขอบเขตของพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติในองค์กร ซึ่งทำให้พวกเขาถูกมองว่าเป็นคนซื่อสัตย์ไว้ใจได้ กล้าหาญ และแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ซึ่งการเป็นผู้นำให้มากยิ่งขึ้นนั้นจะต้องทำอย่างที่สุด โดยการแปลค่าของคำพูดให้เป็นการกระทำตามสิ่งที่พูด โดยระดับที่สูงขึ้นของความน่าเชื่อถือ และน่าเคารพ ที่พวกเขาทำก่อให้เกิดผลกับผู้ตามอย่างเห็นได้ชัด

Kalshoven (2010) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามความคิดเห็นของพนักงาน พบว่า ผู้นำทางจริยธรรมในองค์กรมีความสำคัญสำหรับการวางจริยธรรมอย่างเป็นทางการในการปฏิบัติที่พวกเขาเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม การศึกษาเชิงประจักษ์ที่รวมอยู่ในวิทยานิพนธ์การตรวจสอบวรรณกรรม และผลของพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นำในการศึกษาที่เป็นผู้นำทางทางจริยธรรมทางด้านจริยธรรม ที่อาจจะเห็นและเป็นตัวชี้วัดพฤติกรรมความแตกต่าง

ที่แยกต่างหากหรือรวมกันเป็นการสร้างโดยรวม อีกประการหนึ่งในการหาที่สำคัญ คือ ความเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรมที่เกี่ยวข้องในเชิงบวกกับทัศนคติพนักงานหลายคน และพฤติกรรมผลการศึกษา พบว่าบริษัทสามารถยับยั้งหรือเพิ่มความแข็งแกร่งของผลกระทบของการเป็นผู้นำด้านจริยธรรมเกี่ยวกับการเป็นพนักงาน

Atila Yildirim and Ibrahim Bastug (2010) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลและเอกชนระดับประถมศึกษา แสดงภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูง โดยมีมิติที่แสดงพฤติกรรมสูงสุด คือ มิติด้านการสื่อสารซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการบริหารเชิงจริยธรรม นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนแสดงพฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมมากกว่าผู้บริหารของโรงเรียนรัฐบาล

Gary; Rubina; Shahidul and Gregory (2011) ได้ศึกษา เรื่อง เกี่ยวกับมาตรการที่ตีขึ้นของการเป็นผู้นำทางจริยธรรม เกี่ยวกับวิธีที่เหมาะสมในการนิยามและใช้ในการวัดความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม คือ ที่มาของความสับสนทางความคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ โดยการวัดค่าที่แตกต่างกันต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งมีข้อจำกัดเนื่องจากแบบสอบถามยังขาดคุณสมบัติเป็นตัวบ่งชี้ถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รวมถึงพฤติกรรมที่ไม่ตรงประเด็น จากการศึกษาวิจัยผู้เขียนได้กำหนดความมีเหตุผลของคำถามขึ้นมาใหม่ เพื่อใช้ในการวัดลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำทางจริยธรรมที่เป็นอิสระจากประเภทอื่นๆ ในด้านของพฤติกรรมของผู้นำ การวิจัยนี้ยังตรวจสอบผู้นำทางจริยธรรมมีความเชื่อมโยงอย่างไรกับการแลกเปลี่ยนสมาชิกผู้นำและประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงาน ซึ่งแม้ว่าจุดประสงค์หลักของการวิเคราะห์ คือ เพื่อประเมินความถูกต้องที่สำคัญเกี่ยวกับประโยชน์ของการเป็นผู้นำทางจริยธรรม โดยผู้เขียนค้นพบว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน

Davis (2013) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาเชิงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎี และการปฏิบัติของการเป็นผู้นำทางศีลธรรมในการบริหารการศึกษาของโรงเรียน โดยการตรวจสอบ ความเข้าใจและความรู้สึกของการเป็นผู้นำคุณธรรมด้วยวิธีการแบบใหม่ ผ่านการสำรวจภาคสนาม งานวัฒนธรรมของโรงเรียน ศึกษาแรงบันดาลใจในช่วงหนึ่งปีการศึกษา ตามหลักวัฒนธรรมของวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับหลักของโรงเรียนตามมุมมองที่เปรียบเทียบกับ การรับรู้ของสมาชิกที่เลือกโดยมุลนิธิครู ผู้ปกครองและนักเรียน การศึกษาเน้นการวัดพฤติกรรมด้านคุณธรรมของศาสนาที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของสังคม โดยกล่าวว่า คำสอนจริยธรรมเป็นเรื่องของความศรัทธาและโอกาส ซึ่งเป็นพฤติกรรมโดยสงบ วิทยานิพนธ์นี้พบว่า ผู้นำที่แท้จริงคือ ความเป็นผู้นำทางศีลธรรม ผู้นำใช้ความเป็นผู้นำกำหนดแนวทางการจัดการที่มี เพื่อความสำเร็จภารกิจ ความท้าทาย โดยใช้ศีลธรรมเชื่อมโยงในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เชื่อถือสิ่งที่ยั่งยืน อีกทั้งสร้างแรงบันดาลใจจากความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และความเสียสละแก่องค์กร ผลกระทบจากความไม่สอดคล้องกับจิตวิญญาณจริยธรรมของผู้ศรัทธาจะมีผลต่อการทำงานเป็นทีม และความศรัทธาทำให้เกิดแรงบันดาลใจจากวิธีการตัดสินใจ และการแก้ไขความขัดแย้งโดยการให้คำปรึกษาแบบใหม่

Remy (2014) ได้ศึกษา เรื่องเกี่ยวกับการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กรว่าในปัจจุบันความเสื่อมเสียเชิงจริยธรรมมีมากขึ้นในทุกวงการไม่ว่าจะอาชีพใดก็ตาม เช่น ความล้มเหลวของธุรกิจใหญ่ๆ ท่ามกลางองค์กรธุรกิจที่ผู้นำเกิดความล้มเหลวของผู้นำเชิงจริยธรรมด้วยเหตุผลต่างๆ

มากมาย มีการบันทึกไว้ว่าความล้มเหลวของผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อวัฒนธรรมชื่อเสียงและประสิทธิภาพขององค์กร และความเสื่อมเสียทางจริยธรรมที่เพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดคำถามเพื่อดูว่า ความล้มเหลวทางจริยธรรมจะถูกป้องกันได้อย่างไร ซึ่งงานวิจัยก่อนหน้านี้ได้แสดงให้เห็นว่ายังมีผู้นำเชิงจริยธรรมอีกจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับการสำรวจ และยังมีผู้นำเชิงจริยธรรมอีกจำนวนน้อยที่ยังขาดความรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม งานวิจัยนี้จึงได้ระบุดำเนินการต่างๆ ว่าอะไรคือ สิ่งที่น่ากังวลความสะดุดและเพิ่มความน่าเชื่อถือทางจริยธรรม ซึ่งงานวิจัยนี้คือ การพยายามที่จะหากลยุทธ์ที่จะสามารถส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม และป้องกันการปฏิบัติงานที่ไร้ศีลธรรมจรรยาในองค์กร ผลกระทบการเรียนการสอน และการสอนสำหรับการศึกษาคณะเป็นผู้นำที่เป็นประเด็นที่ผูกโยงกันไปอย่างเท่าเทียมกันกับเส้นทางการวิจัยในอนาคตก็ได้ถูกแนะนำไปด้วยเช่นกัน อนาคตของการสร้างผู้นำทางจริยธรรมให้เกิดความน่าเชื่อถือต้องเข้าถึงทั้งในสังคมของหน่วยงานการศึกษา ธุรกิจ องค์กร ภาคประชาชน รัฐบาล และบ้าน สามารถทำให้ปลอดภัยโดยการศึกษาแบบองค์รวม และการสร้างลักษณะนิสัยของนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ทุกสถานที่

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้นำเสนอตามลำดับข้างต้น สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กรการศึกษา เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องตามหลักทำนองคลองธรรม ย่อมได้รับความไว้วางใจ และการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมรักและศรัทธา ทุ่มเทกกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ การทำงานก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ เป็นเด็กดี มีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการทำการศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความน่าไว้วางใจ ความน่าเคารพ และความรับผิดชอบ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาทั้ง 5 องค์ประกอบนั้น จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลได้ดีที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2565 จำนวน 22 แห่ง มีจำนวนประชากร 1,942 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู จำนวน 322 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยมีหลักการในการหากลุ่มตัวอย่าง 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การคำนวณหากลุ่มตัวอย่างระดับสหวิทยาเขต ใช้หลักการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ตัวอย่าง เช่น สหวิทยาเขตสัตตบงกช ประชากรทั้งหมด 1,942 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง 322 คน ถ้าสหวิทยาเขตสัตตบงกช มีประชากร 390 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง

$$\frac{390 \times 322}{1,942} = 65$$

ขั้นตอนที่ 2 การคำนวณหากลุ่มตัวอย่างระดับโรงเรียนในแต่ละสหวิทยาเขต ใช้หลักการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ตัวอย่าง เช่น โรงเรียนโรงเรียนปทุมธานี “นันทมนีนีบารุง” สหวิทยาเขตสัตตบงกช ประชากรทั้งหมด 390 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง 65 คน ถ้าโรงเรียนปทุมธานี “นันทมนีนีบารุง” มีประชากร 42 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง

$$\frac{42 \times 65}{390} = 7$$

ขั้นตอนที่ 3 ใช้การสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามสัดส่วนที่กำหนด สามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ชื่อโรงเรียน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนในสหวิทยาเขตสัตตบงกช		
1. โรงเรียนปทุมวิไล	148	25
2. โรงเรียนปทุมธานี “นันทมนิบำรุง”	42	7
3. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ปทุมธานี	55	9
4. โรงเรียนนรราชาทินตมาตุวิทยา	99	16
5. โรงเรียนสุนทรเมตตาประชาสรรค์	11	2
6. โรงเรียนบัวแก้วเกษร	35	6
รวม	390	65
โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา		
1. โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม	189	31
2. โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี	125	21
3. โรงเรียนหอวัง ปทุมธานี	118	20
4. โรงเรียนชัยสิทธิवास “พัฒน สายบำรุง”	18	3
5. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ปทุมธานี	56	9
รวม	506	84
โรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปทุม		
1. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต	167	28
2. โรงเรียนธัญรัตน์	161	27
3. โรงเรียนเทพรัตนทร์คลองสีปทุม ปทุมธานี	45	7
4. โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม	89	15
5. โรงเรียนที่ปทุมวิทยาพัฒนาฯ	93	15
6. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา	12	2
รวม	567	94
โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมมิตร		
1. โรงเรียนธัญบุรี	132	22
2. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี	107	18
3. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี	105	17
4. โรงเรียนสายปัญญารังสิต	105	17
5. โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร	30	5
รวม	479	79

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 1 ฉบับ ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560, น.42) โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 7 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ชั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย

ชั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถาม ฉบับร่าง ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ชั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว จึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยใช้สูตรค่า IOC ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยค่า IOC ของงานวิจัยฉบับนี้ จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าเท่ากับ 1.00

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้าย ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, p.161 อ้างถึงใน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2558, น.42) จากการนำเครื่องมือไปทดลองใช้ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.935

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

(4.1) ติดต่องานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดทำหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

(4.2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดวัน เวลาขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน

(4.3) ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาครบถ้วน จำนวน 322 ฉบับ คิดเป็น 100% หลังจากนั้นตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ทุกฉบับ

(4.4) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว จึงนำแบบสอบถามมาจัดเรียงข้อมูล แยกข้อมูล และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดการแปลความหมายของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ทั้ง 5 ระดับ ไว้ดังนี้

5 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ตอนที่ 1 และ ตอนที่ 2 ที่เก็บรวบรวมได้ นำไป วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อประมวลผลและหาค่าสถิติ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การแจกแจงหาความถี่ หาค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2) แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

(6.1) ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
x	แทน	คะแนนแต่ละคน
n	แทน	จำนวนคะแนนในกลุ่ม
\sum	แทน	ผลรวม

(6.2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

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

เมื่อ S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
x	แทน	คะแนนแต่ละตัว
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
n	แทน	จำนวนคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
Σ	แทน	ผลรวม

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลือก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 5 คน ที่ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติในระดับเขต หรือระดับประเทศ ว่าเป็นผู้ที่ดีเด่นในด้านคุณธรรม จริยธรรม เช่น รางวัล MOE AWARDS ประเภทโครงการ สาขาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รางวัล 10,000 ครูคน คนคุณธรรม ครูดีไม่มีอบายมุข เป็นต้น และมีประสบการณ์บริหารงาน 5 ปีขึ้นไป

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) มีเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

3) การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อการเก็บข้อมูลในงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำหัวข้อที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยนำหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้าน มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา สำนวนภาษาที่ใช้ และให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูล เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ตามลำดับดังนี้

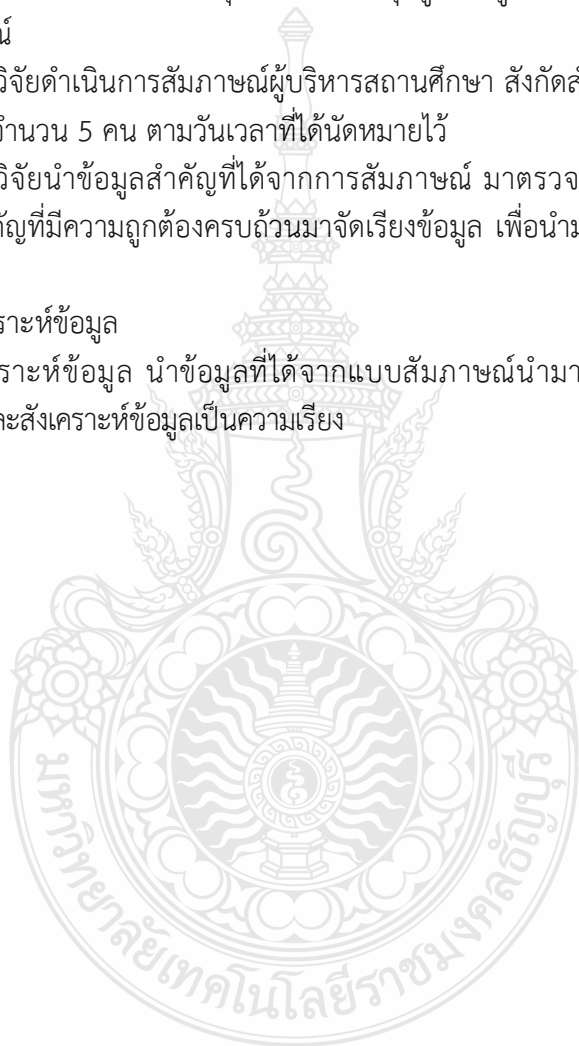
(4.1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

(4.2) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 5 คน ตามวันเวลาที่ได้นัดหมายไว้

(4.3) ผู้วิจัยนำข้อมูลสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ จากนั้นจึงนำข้อมูลสำคัญที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทั้งในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ปราบกฏผล ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่ ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	1.1 ชาย	94	29.19
	1.2 หญิง	228	70.81
	รวม	322	100.00
2. ระดับการศึกษา	2.1 ปริญญาตรี	197	61.18
	2.2 ปริญญาโท	125	38.82
	2.3 ปริญญาเอก	-	-
	รวม	322	100.00
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	3.1 น้อยกว่า 5 ปี	59	18.32
	3.2 5 – 10 ปี	125	38.82
	3.3 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	138	42.86
	รวม	322	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 70.81 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 61.18 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมรายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกตามขอบข่ายตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ด้านความน่าไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ ด้านความรับผิดชอบ ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม

(n=322)

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ด้านความยุติธรรม	4.45	0.76	มาก	5
2	ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต	4.48	0.73	มาก	3
3	ด้านความน่าไว้วางใจ	4.48	0.70	มาก	4
4	ด้านความน่าเคารพ	4.49	0.73	มาก	2
5	ด้านความรับผิดชอบ	4.52	0.71	มากที่สุด	1
	รวม	4.48	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.71) รองลงมา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความน่าเคารพ ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.73) และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.76)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความยุติธรรม

(n=322)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านความยุติธรรม				
1. ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรใช้หลักความสามารถและคุณธรรมจริยธรรม	4.39	0.80	มาก	7
2. ผู้บริหารใช้กระบวนการที่ถูกต้องเป็นธรรมในการตัดสินใจ	4.40	0.79	มาก	6
3. ผู้บริหาร มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ตรงไปตรงมา ไม่มีอคติ	4.45	0.75	มาก	3
4. ผู้บริหารแบ่งงานตามความถนัดของแต่ละคนอย่างเหมาะสม	4.50	0.70	มาก	2
5. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและตระหนักถึงปัญหาอย่างเป็นธรรม	4.41	0.78	มาก	5
6. ผู้บริหารคำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ	4.39	0.75	มาก	8

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความยุติธรรม (ต่อ)
(n=322)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
7. ผู้บริหารตัดสินใจตามสถานการณ์อย่างมีเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรม และจริยธรรมทุกครั้ง	4.43	0.76	มาก	4
8. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง	4.61	0.74	มากที่สุด	1
รวม	4.45	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.74) รองลงมา ผู้บริหารแบ่งงานตามความถนัดของแต่ละคนอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.70) และผู้บริหารคำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.75)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต
(n=322)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต				
1. ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน	4.45	0.72	มาก	7
2. ผู้บริหารไม่คดโกงหลอกลวง มีความซื่อตรง และจริงใจกับผู้อื่น	4.51	0.72	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานตรวจสอบได้	4.48	0.74	มาก	4
4. ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้	4.46	0.74	มาก	6
5. ผู้บริหารไม่กลบเกลื่อนคำพูด และใช้กลอุบายอื่น ๆ	4.40	0.80	มาก	8
6. ผู้บริหารมีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงคุณค่าพื้นฐานที่ดีสำหรับนักเรียน	4.57	0.70	มากที่สุด	1
7. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา	4.48	0.71	มาก	5
8. ผู้บริหารมีความเกื้อกูล และช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน	4.50	0.70	มาก	3
รวม	4.48	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ผู้บริหารมีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงคุณค่าพื้นฐานที่ดีสำหรับนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.70) รองลงมา ผู้บริหารไม่คดโกงหลอกลวง

มีความซื่อตรง และจริงจังกับผู้อื่น ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.72) และผู้บริหารไม่กลบเกลื่อนคำพูด และใช้กลอุบาย
อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.80)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความน่าไว้วางใจ

(n=322)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านความน่าไว้วางใจ				
1. ผู้บริหารความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	4.43	0.74	มาก	5
2. ผู้บริหารเป็นผู้ยอมรับในผลการปฏิบัติงานของตน	4.52	0.66	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารรักษาชื่อเสียงของสถานศึกษาและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	4.69	0.59	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	4.43	0.72	มาก	6
5. ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจนต่อผู้อื่น	4.36	0.80	มาก	8
6. ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ชัดเจนเป็นที่น่าไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.37	0.75	มาก	7
7. ผู้บริหารให้ข้อมูลและข่าวสารแก่ผู้ร่วมงานโดยบริสุทธิ์ใจ	4.50	0.69	มาก	4
8. ผู้บริหารไม่กระทำการใดๆที่เป็นการให้ร้ายผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้บริสุทธิ์	4.57	0.67	มากที่สุด	2
รวม	4.48	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความน่าไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารรักษาชื่อเสียงของสถานศึกษา และสร้าง
ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.59) รองลงมา ผู้บริหารไม่กระทำการใดๆ
ที่เป็นการให้ร้ายผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้บริสุทธิ์ ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.67) และผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้
คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจนต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.80)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความน่าเคารพ

(n=322)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านความน่าเคารพ				
1. ผู้บริหารมีความสุข อ่อนน้อมทั้งกาย วาจา ใจอย่างสม่ำเสมอ	4.50	0.76	มาก	4
2. ผู้บริหารวางตัวได้อย่างเหมาะสม ให้เกียรติผู้อื่น	4.54	0.69	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารมีความเสียสละเป็นแบบอย่างที่ดีน่าเคารพนับถือ	4.44	0.78	มาก	7
4. ผู้บริหารยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น	4.57	0.66	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารไม่กระทำการใด ๆ ที่ไปกระทบศักดิ์ศรีของผู้อื่น	4.50	0.74	มาก	5
6. ผู้บริหารสร้างความกลมเกลียวให้เกิดขึ้นในองค์กร	4.45	0.73	มาก	6
7. ผู้บริหารไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อหน้าบุคคลอื่น	4.51	0.73	มากที่สุด	3
8. ผู้บริหารปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีมูลเหตุว่าถูกกล่าวหา	4.43	0.77	มาก	8
รวม	4.49	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความน่าเคารพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.66) รองลงมา ผู้บริหารวางตัวได้อย่างเหมาะสม ให้เกียรติผู้อื่น ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.69) และผู้บริหารปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีมูลเหตุว่าถูกกล่าวหา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.77)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความรับผิดชอบ

(n=322)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านความรับผิดชอบ				
1. ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความตั้งใจ	4.56	0.64	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารปฏิบัติวิชาชีพด้วยความรับผิดชอบ	4.52	0.69	มากที่สุด	6
3. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.49	0.71	มาก	7
4. ผู้บริหารปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด	4.54	0.65	มากที่สุด	4
5. ผู้บริหารมีความอดทน มุ่งมั่น และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.55	0.70	มากที่สุด	2
6. ผู้บริหารไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรค เมื่อประสบกับปัญหา	4.55	0.65	มากที่สุด	3
7. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ	4.52	0.78	มากที่สุด	5
8. ผู้บริหารเป็นผู้ตรงต่อเวลา และรักษาคำพูด	4.46	0.82	มาก	8
รวม	4.52	0.71	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความตั้งใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.64) รองลงมา ผู้บริหารมีความอดทน มุ่งมั่น และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.70) และผู้บริหารเป็นผู้ตรงต่อเวลา และรักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.82)

ตารางที่ 4.8 สรุปภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในตัวบ่งชี้ของแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความยุติธรรม			
- ผู้บริหารคำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ	4.39	0.75	มาก
ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต			
- ผู้บริหารไม่กลบเกลื่อนคำพูด และใช้กลอุบายอื่น ๆ	4.40	0.80	มาก
ด้านความน่าไว้วางใจ			
- ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจนต่อผู้อื่น	4.36	0.80	มาก
ด้านความน่าเคารพ			
- ผู้บริหารปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีมูลเหตุว่าถูกกล่าวหา	4.43	0.77	มาก
ด้านความรับผิดชอบ			
- ผู้บริหารเป็นผู้ตรงต่อเวลา และรักษาคำพูด	4.46	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.8 เป็นผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ของแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ที่จะได้นำไปสร้างแบบสัมภาษณ์ ใช้เก็บข้อมูล เพื่อหาข้อมูลในขั้นตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สามารถสรุปแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ได้ดังนี้

1) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความยุติธรรม

ประเด็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี คือ ผู้บริหารคำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร 5 ท่าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

- (1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้หลักการมีเหตุผลในการตัดสินใจทุกครั้ง
- (2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้หลักความเหมาะสมทุกๆ ด้านในการพิจารณาเพื่อตัดสินใจ
- (3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้หลักความรอบคอบในทุกๆ ด้านในการพิจารณาเพื่อตัดสินใจ
- (4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพิจารณาหาแนวทางมาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต

ประเด็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี คือ ผู้บริหารไม่กลบเกลื่อนคำพูด และใช้กลอุบายอื่นๆ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร 5 ท่าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

- (1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องในการพูดทุกครั้ง
- (2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพิจารณาให้รอบด้านก่อนว่าสิ่งที่พูดไปจะสามารถปฏิบัติได้จริงหรือไม่ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดภายหลัง
- (3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหาเหตุผลเพื่อทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจ ถ้าทำตามทีพูดไม่ได้
- (4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่โยนความผิดและใช้กลอุบายอื่นๆ ให้บุคคลอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบแทนตนเอง

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความน่าไว้วางใจ

ประเด็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี คือ ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจนต่อผู้อื่น จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร 5 ท่าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

(1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพิจารณาให้รอบด้านก่อนว่า สิ่งที่จะให้คำมั่นสัญญาต่อผู้อื่นนั้น จะสามารถปฏิบัติได้จริงหรือไม่ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดภายหลัง

(2) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรทุกครั้งที่มีการให้คำมั่นสัญญา ต่อผู้อื่น เพื่อมิให้หลงลืมในคำมั่นสัญญานั้น

(3) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องยอมรับในความผิดพลาดของตนเอง และต้องหาเหตุผล เพื่อจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจ ถ้าทำตามที่ทำให้คำมั่นสัญญาไว้ไม่ได้

(4) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพิจารณาหาแนวทางในการทำตามคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความน่าเคารพ

ประเด็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี คือ ผู้บริหารปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีมูลเหตุว่าถูกกล่าวหา จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร 5 ท่าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

(1) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพิจารณาออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อหาข้อเท็จจริง ทันทีภายหลังทราบเรื่อง

(2) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเชิญกรณีหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมาพูดคุยทำความเข้าใจให้ถูกต้อง ถ้าประเด็นที่ถูกกล่าวหา นั้นพิสูจน์ได้ว่าไม่เป็นความจริง

(3) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกกล่าวหา หลังจาก ความจริงปรากฏว่าไม่มีความผิด

(4) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพิจารณาหาแนวทางในการป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ กรณี การถูกกล่าวหาเกิดขึ้นอีก โดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมาพูดคุยแนวทางในการป้องกัน เช่น ก่อนที่จะกล่าวหาผู้อื่นต้องมีความรอบคอบและพิจารณาว่า มูลเหตุ นั้นเป็นจริงหรือไม่ ก่อนที่จะประกาศให้ คนอื่นรับทราบ เพราะถ้าการกล่าวหา นั้นไม่เป็นความจริงก็จะทำให้คนที่ถูกกล่าวหาเสียหายได้ และคนที่ กล่าวหาอาจถูกดำเนินคดีได้

5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความรับผิดชอบ

ประเด็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี คือ ผู้บริหารเป็นผู้ตรงต่อเวลา และรักษาคำพูด จากการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร 5 ท่าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

(1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงการปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในทุกๆ เรื่อง ให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาศรัทธาและเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน จากแบบอย่างที่ดี

- (2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาในเรื่องพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เพื่อพิจารณาปรับปรุงในส่วนที่ตัวเองบกพร่อง
- (3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการประพฤติปฏิบัติตน
- (4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่ราชการมาประพฤติปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัด และสม่ำเสมอ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด

5.1.2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความน่าเคารพ และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความยุติธรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษา เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารแบ่งงานตามความถนัดของแต่ละคนอย่างเหมาะสม และผู้บริหาร คำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงคุณค่าพื้นฐานที่ดีสำหรับนักเรียน มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด รองลงมา ผู้บริหารไม่คดโกงหลอกลวง มีความซื่อตรง และจริงใจกับผู้อื่น และผู้บริหารไม่กลบเกลื่อน คำพูด และใช้กลอุบายอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความน่าไว้วางใจ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารรักษาชื่อเสียงของสถานศึกษา และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการให้ร้ายผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารสุจริต และผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจนต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความน่าเคารพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารยอมรับในความรู้ และความสามารถของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รองลงมา ผู้บริหารวางตัวได้อย่างเหมาะสมให้เกียรติผู้อื่น และผู้บริหารปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีมูลเหตุว่าถูกกล่าวหา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.2.5 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความตั้งใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมีความอดทน มุ่งมั่น และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารเป็นผู้ตรงต่อเวลา และรักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ผลจากการศึกษา เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้ (1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้หลักการมีเหตุผลในการตัดสินใจทุกครั้ง (2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้หลักความเหมาะสมทุกๆ ด้านในการพิจารณาเพื่อตัดสินใจ (3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้หลักความรอบคอบในทุกๆ ด้านในการพิจารณาเพื่อตัดสินใจ (4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพิจารณาหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้ (1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องในการพูดทุกครั้ง (2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพิจารณาให้รอบด้านก่อนว่าสิ่งที่พูดไปจะสามารถปฏิบัติได้จริงหรือไม่ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดภายหลัง (3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหาเหตุผลเพื่อทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจ ถ้าทำตามสิ่งที่พูดไม่ได้ (4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่โยนความผิด และใช้กลอุบายอื่นๆ ใ้บุคคลอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบแทนตนเอง

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความน่าไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้ (1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพิจารณาให้รอบด้านก่อนว่าสิ่งที่ให้คำมั่นสัญญาต่อผู้อื่นนั้น

จะสามารถปฏิบัติได้จริงหรือไม่ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดภายหลัง (2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบันทึกเป็นรายลักษณะอักษรทุกครั้งที่มีการให้คำมั่นสัญญาต่อผู้อื่น เพื่อมิให้หลงลืมในคำมั่นสัญญานั้น (3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับในความผิดพลาดของตนเอง และต้องหาเหตุผลเพื่อจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจ ถ้าทำตามที่ได้ให้คำมั่นสัญญาไว้ไม่ได้ (4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพิจารณาหาแนวทางในการทำตามคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความน่าเคารพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้ (1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพิจารณาออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อหาข้อเท็จจริงทันที ภายหลังทราบเรื่อง (2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเชิญคู่กรณีหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมาพูดคุยทำความเข้าใจให้ถูกต้อง ถ้าประเด็นที่ถูกกล่าวหาไม่พิสูจน์ได้ว่าไม่เป็นความจริง (3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกกล่าวหา หลังจากความจริงปรากฏว่าไม่มีความผิด (4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพิจารณาหาแนวทางในการป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ การถูกกล่าวหาเกิดขึ้นอีก โดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมาพูดคุยแนวทางในการป้องกัน เช่น ก่อนที่จะกล่าวหาผู้อื่นต้องมีความรอบคอบและพิจารณาว่ามูลเหตุเป็นจริงหรือไม่ ก่อนที่จะประกาศให้คนอื่นรับทราบ เพราะถ้าการกล่าวหาไม่เป็นความจริงก็จะทำให้คนที่ถูกกล่าวหาเสียหายได้ และคนที่กล่าวหาอาจถูกดำเนินคดีได้

5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้ (1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงการปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในทุกๆ เรื่อง ให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาศรัทธาและเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนจากแบบอย่างที่ดี (2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เพื่อพิจารณาปรับปรุงในส่วนที่ตัวเองบกพร่อง (3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการประพฤติปฏิบัติตน (4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มาประพฤติปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดและสม่ำเสมอ

5.2 การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปราย ดังนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ด้านความน่าไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ และด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งบ่งบอกการวางตัวที่ถูกต้องเหมาะสมตามธรรมเนียมครองธรรมประเพณี แบบแผน หรือมาตรฐานที่สังคมให้การยอมรับและยึดถือ อันจะทำให้เกิดความศรัทธาจากผู้อื่น ซึ่งจะทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดตามความต้องการ เกิดการ

ยอมรับ ชื่นชม พึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมส่วนรวม ดังนั้นคุณลักษณะตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทั้ง 5 ด้านที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น จะทำให้ผู้บริหารคำนึงถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังกล่าวข้างต้น โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความน่าเคารพ ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ด้านความน่าไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ หนูไกร มาเชค (2559) ที่ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้สรุปองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเคารพ 4) ความเป็นพลเมืองดี และ 5) ความยุติธรรม โดยผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่งานวิจัยของ คำพร กองเตย (2560) ที่ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง การการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเคารพ 4) ความซื่อสัตย์ และ 5) ความยุติธรรม โดยผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ที่ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้สรุปองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่ามีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความน่าไว้วางใจ 3) ด้านความน่าเคารพ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความเป็นพลเมืองดี โดยผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ผู้บริหารแบ่งงานตามความถนัดของแต่ละคนอย่างเหมาะสม และผู้บริหารคำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรใช้หลักความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ใช้กระบวนการที่ถูกต้องเป็นธรรมในการตัดสินใจ มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมตรงไปตรงมาไม่มีอคติ แบ่งงานตามความถนัดของแต่ละคนอย่างเหมาะสม รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและตระหนักถึงปัญหาอย่างเป็นธรรม คำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ ตัดสินใจตามสถานการณ์อย่างมีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมทุกครั้ง และเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของ หนูไกร มาเชค (2559) ที่ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หงษา วงศ์จำปา (2560) ที่ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายชื่อ พบว่า ผู้บริหารมีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงคุณค่าพื้นฐานที่ดีสำหรับนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารไม่คดโกงหลอกลวง มีความซื่อตรง และจริงใจกับผู้อื่น และผู้บริหารไม่กลบเกลื่อนคำพูด และใช้กลอุบายอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก ถึงการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ไม่คดโกงหลอกลวง มีความซื่อตรงและจริงใจกับผู้อื่น มีความ โปร่งใสในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบได้ เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ ไม่กลบเกลื่อน คำพูด และใช้กลอุบายอื่นๆ มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงคุณค่าพื้นฐานที่ดีสำหรับนักเรียน ปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างตรงไปตรงมา มีความเกื้อกูล และช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศร รักสวน (2559) ที่ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่ง ผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 โดยผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ที่ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความน่าไว้วางใจ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายชื่อ พบว่า ผู้บริหารรักษาชื่อเสียงของสถานศึกษา และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการให้ร้ายผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารสุจริต และผู้บริหารหลีกเลี่ยง การให้คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจนต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าพฤติกรรมที่ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงออกถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ยอมรับในผลการปฏิบัติงานของตน รักษา ชื่อเสียงของสถานศึกษา และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจนต่อผู้อื่น มีการสื่อสารที่ชัดเจนเป็นที่น่าไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ข้อมูลและข่าวสารแก่ผู้ร่วมงานโดยบริสุทธิ์ใจ ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการให้ร้ายผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ ผู้บริหารสุจริต สอดคล้องกับงานวิจัยของ คำพร กองเตย (2560) ที่ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ที่ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความน่าเคารพ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ผู้บริหารยอมรับในความรู้อื่น และความสามารถของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหาร วางตัวได้อย่างเหมาะสมให้เกียรติผู้อื่น และผู้บริหารปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีมูลเหตุว่าถูกกล่าวหา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสุภาพ อ่อนน้อม

ทั้งกาย วาจา ใจ อย่างสม่ำเสมอ วางตัวได้อย่างเหมาะสม ให้เกียรติผู้อื่น มีความเสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดี นำเอาความดี ยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น ไม่กระทำการใดๆ ที่ไปกระทบศักดิ์ศรีของผู้อื่น สร้างความกลมเกลียวให้เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าบุคคลอื่น ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีมูลเหตุว่าถูกกล่าวหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ที่ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ณัฐริดา นิพนธ์ (2562) ที่ได้ศึกษางานวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา รายชื่อ พบว่า ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความตั้งใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมีความอดทน มุ่งมั่น และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารเป็นผู้ตรงต่อเวลาและรักษาคำพูด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความทุ่มเท เอาใจใส่ ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความตั้งใจ ปฏิบัติวิชาชีพด้วยความรับผิดชอบ อำนวยความสะดวกในการทำงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด มีความอดทน มุ่งมั่น และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคเมื่อประสบกับปัญหา เป็นแบบอย่างที่ดีใน เรื่องความรับผิดชอบ เป็นผู้ตรงต่อเวลาและรักษาคำพูด สอดคล้องกับงานวิจัยของ คำพร กองเตย. (2560) ที่ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ที่ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก

5.2.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

คุณลักษณะตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต 3) ด้านความน่าไว้วางใจ 4) ด้านความ นำเอาความดี และ 5) ด้านความรับผิดชอบ สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ การตัดสินใจ ด้วยความเป็นกลาง การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง แบ่งงานได้เท่าเทียมและยุติธรรม ใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหาร เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง มีความโปร่งใสในการทำงาน มีความจริงใจกับผู้อื่น ไม่คดโกง หลอกลวง มีความซื่อตรง มีความจงรักภักดีต่อองค์กร รักษาภาพลักษณ์ ให้เกียรติผู้อื่น มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความสุภาพ และยอมรับในความสามารถผู้อื่น ตรงต่อเวลาสามารถตรวจสอบได้ ทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจ ของสถานศึกษาด้วยความตั้งใจ อำนวยความสะดวกในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตาม ระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด มีความอดทน มุ่งมั่น และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคเมื่อประสบกับปัญหา เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ หนูไกร มาเชค (2559) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความเคารพ ความเป็นพลเมืองดี และความยุติธรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำพร กองเตย (2560) ที่ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา ควรมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม ความเคารพ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลจากการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1) ด้านความยุติธรรม แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรใช้หลักความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ใช้กระบวนการที่ถูกต้อง เป็นธรรม ในการตัดสินใจ มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ตรงไปตรงมา ไม่มีอคติ แบ่งงานตามความถนัดของแต่ละคนอย่างเหมาะสม รับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากร และตระหนักถึงปัญหาอย่างเป็นธรรม คำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ ตัดสินใจตามสถานการณ์อย่างมีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมทุกครั้ง และเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรม พัฒนานตนเองอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของ หนูไกร มาเชค (2559) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำพร กองเตย (2560) ที่ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

2) ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ควรแสดงออกถึงการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ไม่คดโกงหลอกลวง มีความซื่อตรง และจริงใจกับผู้อื่น มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานตรวจสอบได้ เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ ไม่กลบเกลื่อนคำพูด และใช้กลอุบายอื่นๆ มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงคุณค่าพื้นฐานที่ดีสำหรับนักเรียน ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา มีความเกื้อกูล และช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันธิตา เอียดบัวขวัญ (2563) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ ไชยราช (2564) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

3) ด้านความน่าไว้วางใจ แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เป็นผู้ยอมรับในผลการปฏิบัติงานของตน รักษาชื่อเสียงของสถานศึกษา สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย หลีกเลี่ยงการ

ให้คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจนต่อผู้อื่น มีการสื่อสารที่ชัดเจนเป็นที่น่าไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ข้อมูล และข่าวสารแก่ผู้ร่วมงานโดยบริสุทธิ์ใจ ไม่กระทำการใดๆที่เป็นการให้ร้ายผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้บริสุทธิ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงฤดี ศิริพันธ์ และ สุนทรี วรรณไพเราะ (2561) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

4) ด้านความน่าเคารพ แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ โดยแสดงออกถึงความสุภาพ อ่อนน้อมทั้งกาย วาจา ใจ อย่างสม่ำเสมอ วางตัวได้อย่างเหมาะสม ให้เกียรติผู้อื่น มีความเสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดีน่าเคารพนับถือ ยอมรับในความรู้อะเอียดและความสามารถของผู้อื่น ไม่กระทำการใดๆ ที่ไปกระทบศักดิ์ศรีของผู้อื่น สร้างความกลมเกลียวให้เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าบุคคลอื่น ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีมูลเหตุว่าถูกกล่าวหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อชิรญาณ์ แยมทับ (2561) ได้ศึกษา เรื่อง ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี

5) ด้านความรับผิดชอบแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ โดยแสดงออกถึงความทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษา ด้วยความตั้งใจ ปฏิบัติวิชาชีพด้วยความรับผิดชอบ อำนวยความสะดวกในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด มีความอดทน มุ่งมั่น และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคเมื่อประสบกับปัญหา เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ เป็นผู้ตรงต่อเวลา และรักษาคำพูด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐริดา นิพนธ์ (2562) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำพร กองเตย (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยเพื่อนำไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะผลจากการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ดังต่อไปนี้

1) ด้านความยุติธรรม พฤติกรรมที่ควรแสดงออก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้หลักการ มีเหตุผลในการตัดสินใจทุกครั้ง ต้องใช้หลักความเหมาะสมทุกๆ ด้านในการพิจารณาเพื่อตัดสินใจ ต้องใช้

หลักความรอบคอบทุกๆ ด้านในการพิจารณาเพื่อตัดสินใจ ต้องพิจารณาหาแนวทางมาตรการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งของผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2) ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต พฤติกรรมที่ควรแสดงออก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี ข้อมูลที่ถูกต้องในการพูดทุกครั้ง ต้องพิจารณาให้รอบด้านก่อนว่าสิ่งที่พูดไปจะสามารถปฏิบัติได้จริง หรือไม่ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดภายหลัง ต้องหาเหตุผลเพื่อทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจ ถ้าทำตามที่ พูดไม่ได้ ต้องไม่โยนความผิดและใช้กลอุบายอื่นๆ ให้บุคคลอื่น หรือผู้ได้บังคับบัญชารับผิดชอบตนเอง

3) ด้านความน่าไว้วางใจ พฤติกรรมที่ควรแสดงออกผู้บริหารสถานศึกษาต้องพิจารณา ให้รอบด้านก่อนว่าสิ่งที่จะทำให้คำมั่นสัญญาต่อผู้อื่นนั้น จะสามารถปฏิบัติได้จริงหรือไม่ เพื่อไม่ให้เกิด ข้อผิดพลาดภายหลัง ต้องบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรทุกครั้งที่มีการให้คำมั่นสัญญาต่อผู้อื่น เพื่อมิให้หลงลืม ในคำมั่นสัญญา ต้องยอมรับในความผิดพลาดของตนเอง และต้องหาเหตุผล เพื่อจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา เข้าใจ ถ้าทำตามที่ทำให้คำมั่นสัญญาไม่ได้ ต้องพิจารณาหาแนวทางในการทำตามคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้ เพื่อ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

4) ด้านความน่าเคารพ พฤติกรรมที่ควรแสดงออก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพิจารณา ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อหาข้อเท็จจริงทันทีภายหลังทราบเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเชิญ คู่กรณีหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมาพูดคุยทำความเข้าใจให้ถูกต้อง ถ้าประเด็นที่ถูกกล่าวหาานั้นพิสูจน์ได้ว่าไม่เป็น ความจริง ต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจผู้ได้บังคับบัญชาที่ถูกกล่าวหาหลังจากความจริงปรากฏว่า ไม่มี ความผิด ต้องพิจารณาหาแนวทางในการป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์กรณีการถูกกล่าวหาเกิดขึ้นอีก

5) ด้านความรับผิดชอบ พฤติกรรมที่ควรแสดงออก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนัก ถึงการปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในทุกๆ เรื่อง ให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ต้องเปิดใจรับฟัง ความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาในเรื่องพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี โดยยึดหลัก ธรรมาภิบาลในการประพฤติปฏิบัติตน ต้องยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่ราชการมาประพฤติ ปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัด และสม่ำเสมอ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการจัดทำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เป็นมาตรฐาน เพื่อให้ได้นำ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีคุณภาพ และถ่ายทอดการนำไปใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2) ควรนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไปใช้ศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษาใน ระดับอื่น เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกัน หรือขยายขอบเขตการวิจัยให้กว้างขวางมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ บุญเรือง, มนต์นภัส มโนการณ และ ธารณ ทองงอก. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ), 10(3), 1409-1420.
- กรมวิชาการ. (2545). คำบรรยายเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่เน้นความมีวินัย และความเป็นประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ: ครูสภา ลาตพรว้าว.
- ไกรศร รักสวน. (2559). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์).
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. (ดุสิตนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ซซชัย ไชโย. (2555). คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของครู อำเภออ่าวลึกจังหวัดกระบี่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- ชุตินา รักษาบางแหลม. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. (ดุสิตนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ชูไธดา สมะแอ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ญาตา กรุณากร. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย. (ดุสิตนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐริดา นิพนธ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช).
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2543). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ดวงทิพา พุ่มไม้. (2557). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม).
- ดวงฤดี ศิริพันธุ์ และ สุนทรี วรรณไพเราะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา สังกัดสำนักงาน
การศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. รายงานสืบเนื่องการประชุมหาดีใหญ่วิชาการระดับชาติ
และนานาชาติ ครั้งที่ 9, น.1161-1173, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.
- ทีศนา แคมมณี. (2550). การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.
กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- นรา สมประสงค์. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม. ในประมวลชุดวิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษา
และภาวะผู้นำ. (หน่วยที่ 14) สาขาศึกษาศาสตร์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เนาวรัตน์ รอดเทียน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร
ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- ประภาศรี สีอำไพ. (2550). พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสิทธิ์ ไชยราช. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ).
- ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ).
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2546). พุทธธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย.
- พระผุย รตนโชโต. (2559). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4
ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนครพนม).
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3)
พ.ศ. 2553. (2565). สืบค้นจาก <http://www.regu.tu.ac.th>
- พัชรีย์ ศิริมูล. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาชัยภูมิ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิมพ์ชนก อินทะโชติ. (2559). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การภายในสถานศึกษา ตามทฤษฎีของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารและครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- รัตติกรณ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- ลักขณา ศรีวัฒน์. (2544). จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วันชัย ปานจันทร์. (2558). ภาวะผู้นำในองค์กร มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัฒนา ปะกิดา. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน. (ดุสิตนิพนธ์ปริญญาโทดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2553). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนวัตกรรมการร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศศิศา ศิริพรหมา. (2560). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 (ดุสิตนิพนธ์ปริญญาโทดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา).
- เศรษฐ์ คุณทาบุตร. (2556). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2558). กรุงเทพฯ: ศึกษาภัณฑ์พาณิชย์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. (2553). คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ. สืบค้นจาก http://www.tlcthai.com/webboard/view_topic.php?table_id=1&cate_id=70&post_id=10085
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). รายงานเบื้องต้นการเสริมสร้างคุณธรรมในระบบการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมูนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2565). ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ ประจำปี พ.ศ.2566. สืบค้นจาก <http://www.npt2.obec.go.th>
- สิวลี ศิริไล. (2558). คุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพ. ในเอกสารประกอบคำบรรยาย ณ มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ดุสิตนิพนธ์ปริญญาดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.)
- สุทธิพงษ์ ทะกอง. (2560). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง. (ดุสิตนิพนธ์ปริญญาดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย).
- สุริวัลย์ ดาราพงษ์. (2557). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา, 8(2), 1-15.
- หงษา วงศ์จำปา. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (ดุสิตนิพนธ์ปริญญาดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- หนูไกร มาเชค. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ดุสิตนิพนธ์ปริญญาดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อชิรญาณน์ แยมทับ. (2561). ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- อนันธิตา เอียดบัวขำ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือแก่นักเรียนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัด ชัยภูมิภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- Ahmed, A. (2016). **Ethics as a Major Element of Sustainability in Educational Leadership across Finnish Education**. Retrieved from : <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/50390/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201606173160.pdf>.
- Atila, Y., & Ibrahim, B. (2010). Teachers' views about ethical leadership behaviors of primary school directors. **Procedia Social and Behavioral Science**.
- Bandura, A. (1977). **Social learning theory**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Berghofer, D., & Schwartz, G. (2008). **Ethical leadership: Right relationships and the emotional bottom line the gold standard for success**. Retrieved from : <http://www.newparadigmjournal.com/Oct2008/ethicalleadership.htm>.
- Brown, M. E., & Mitchell, M. S. (2010). **Ethical and Unethical Leadership: Exploring New Avenues for Future Research**. Retrieved from : https://www.researchgate.net/publication/298852866_Ethical_and_Unethical_Leadership_Exploring_NewAvenues_for_Future_Research.
- Brown, M. E. (2007). Misconceptions of ethical leadership: How to avoid potential pitfalls. **Organizational Dynamics**, 36(2), 140-155.
- Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). **Ethical leadership: A review and future directions**. Retrieved from : https://www.mcgill.ca/engage/files/engage/ethical_leadership_2006.pdf.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 97(10), 117-134.
- Cabral-Maly, M., & Hardy, K. A. (2008). **Maintaining high standards: Ethical leadership, global citizenship and mentoring**. In Paper presented at the chair Academy 16th annual international conference. Retrieved from : http://www.mc.maricopa.edu/community/chair/conference/2007/papers/maintaining_high_standards.pdf.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Catian, M. (2008). **The living code embedding ethic in to the corporate DNA: The diamond of ethical leadership.** Retrieved from : <http://www.ethicsmanagement.info/content.php?pagina=4&type=0>
- Davis, A. J. (2022). **Moral leadership: the leadership of the future.** Retrieved from : <http://hdl.handle.net/2381/4149>
- Davis, Gary A., & Margaret, A. Thomas. (1999). **Effective schools and effective teachers.** Boston: Allyn and Bacon.
- Dawn, H. (2007). **10 Commandment of ethical leadership: The secret to becoming a trusted and respected leader.** Retrieved from : <http://www.dawnfrail.com/index.html>
- Dubrin, A. J. (2004). **Leadership research findings, practice and skills.** New York: Houghton Mifflin.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Linda, F. (2008). **Business ethical: Ethical decision Making and case** (7th ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Garner, R. (1987). **Metacongition and reading comprehension.** New York: Alex Publishing Cooperative.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education.** New York: McGraw-Hill Book.
- Hassan, S. (2015). **The importance of ethical leadership and personal control in promoting improvement-centered voice among government employees.** Retrieved from : <https://pdfs.semanticscholar.org/6286/04141f529b9f6dfc0ed37ce4d5106a1c69c4.pdf?ga=2.6161239.4758540859>
- Henry, K. (2009). **Leading with your soul: The comprehensive ethical leadership model™ shows you how to create an ethical workplace that will lead to sustainability for your company.** In Proceedings of the ethics is a topic at IMA's annual conference: Strategic Finance (pp. 41-51). Chicago: North Park University.
- Hester, J. P. (2003). **Ethical Leadership for school administrators and teachers.** North Carolina: McFarland.
- Josephson, M. (2009). **Ethical leadership outcomes Student Leader Learning Outcomes** (SLLO) project. Retrieved from : <http://josephsoninstitute.org/MED/MED-2sixpillars.html>
- Kanokorn, S., Wallapha, A., & Ngang, T. K. (2013). **Indicators of Ethical Leadership for School Principals in Thailand.** Procedia-Social and Behavioral Sciences.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Karaköse, T. (2007). **High school teachers' perceptions towards principals' ethical leadership in Turkey**, Asia Pac. [n.p.].
- Katarina, K., Bogdan, L., & Metka, T. (2010). Ethical leadership. *International Journal of Management & Information Systems*, **Fourth Quarter**,14(5), 31-42.
- Katz, Daniel & Robert L. Kahn. (2004). **The social psychology of Organizational** (2nd ed.). New York: John Wiley & Son.
- Kalshoven. (2010). **Ethical leadership: through the eyes of employees**. Retrieved from : <http://www.researchgate.net/publication/25482555>
- Khonvixam. (2017). ผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานบริการส่วนหน้าของโรงแรม นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. Retrieved from : http://jes.rtu.ac.th>rtunc2017>pdf>OBU_97_Full.
- Klann, G. (2007). **Building character: Strengthening the heart of good leadership**. San Francisco: Jossey Bass.
- Kolberg, Lawrence. (1976). **Moral Stages and Moralization: The Cognitive Development Approach**, in *Moral Development and Behavior : Theory Research and Social Issue*. P. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Kohlberg, L. (1981). **Essays on moral development. Vol. I: The philosophy of moral Development**. San Francisco. CA: Harper & Row.
- Lynch, M. (2012). **A Guide to Effective School Leadership Theories**. New York: Routledge.
- Mayer J. D., Salovey P., & Caruso D. R. (2008). Emotional intelligence: New ability or eclectic traits?. *American Psychologist*, **63**(6), 503-517.
- Mihelic, K. K., Lipicik, B., & Tekavcic, M. (2010). **Ethical Leadership**. Retrieved from : <https://clutejournals.com/index.php/IJMIS/article/view/11/9>.
- Mowbray, D. (2009). **Code of conduct for ethical leadership a discussion document**. Retrieved from : <http://www.derekmowbray.co.uk>
- Monahan, K. (2012). **A Review of the Literature Concerning Ethical Leadership in Organizations**. Retrieved from : https://www.regent.edu/acad/global/publications/elj/vol5iss1/ELJ_Vol5No1_Monahan_pp56-66.pdf.
- Murray, D. (1996). The 1995 national elections in Thailand: A Step Backward for Democracy?. *Asian Survey*, **36**(4), 361-375.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- National Centre for Ethics in Health Care. (2005). **Ethical leadership toolkit a manual for theethical leadership coordinator**. Retrieved from :
<http://www.ethics.va.gov/integratedethics/ELC.asp>
- Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A., & Chonko, L. B. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: Evidence from the field. **Journal of Business Ethics**, 90, 157-170.
- Northouse. P. G. (2004). **Leadership: Theory and Practice** (3rd ed.). California: Sage.
- Peng, J., & Lin, J. (2017). **Mediators of ethical leadership and group Performance outcomes**. Retrieved from :<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMP-10-2015-0370/full/html>.
- Piaget, J. (1965). **The Psychology of Intelligence**. London: Rout ledge and Kegan Paul.
- Prince II, H. T., & Tumlin, G. R. (2009). **An interdisciplinary major in ethical leadership studies: Rationale, challenges, and template for building an adaptable program**. *International Leadership Journal*, 2(1), 91-128. Retrieved from :
<http://www.tesc.edu/ilj>
- Ponnu, C. H., & Tennakoon, G. (2009). **The Association Between Ethical Leadership and Employee Outcomes the Malaysian Case**. Retrieved from :
http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol14_no1_pages_21-32.pdf. [2022, July 20].
- Rebore, R. W. (2001). **The ethics of educational leadership**. Upper Saddle River, NJ: Merrill/Prentice Hall.
- Remy, N. (2014). Fostering ethical leadership in organizations. **European Journal of Business and Management**, 6(33), 56-63.
- Schein, Edgar H. (2000). **Organizational psychology**. New Jersey: Prentice-Hall
- Schermerhorn, John R., Jame G. Hunt and Richard N. (2005). **Osborn Organization Behavior** (9th ed.). New York: John Willey & Son.
- Shama, A.N. (2002). Ethical leadership: A review and Future direction. **The Leadership Quarterly**, 17.
- Steers, (1991). **Introduction to organization behavior** (4th ed.). New York: Harper Collins.
- Thorndike, E. L., & Barnhart, C. L. (1957). **High School Dictionary**. Chicago: Scott Foresman.
- Watts, T. (2008). **Business leaders' values and beliefs regarding decision making ethics**. Los Angeles, CA: LULU.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Wayne State College. (2008). **Wylie s pointers and tips**. Retrieved from :

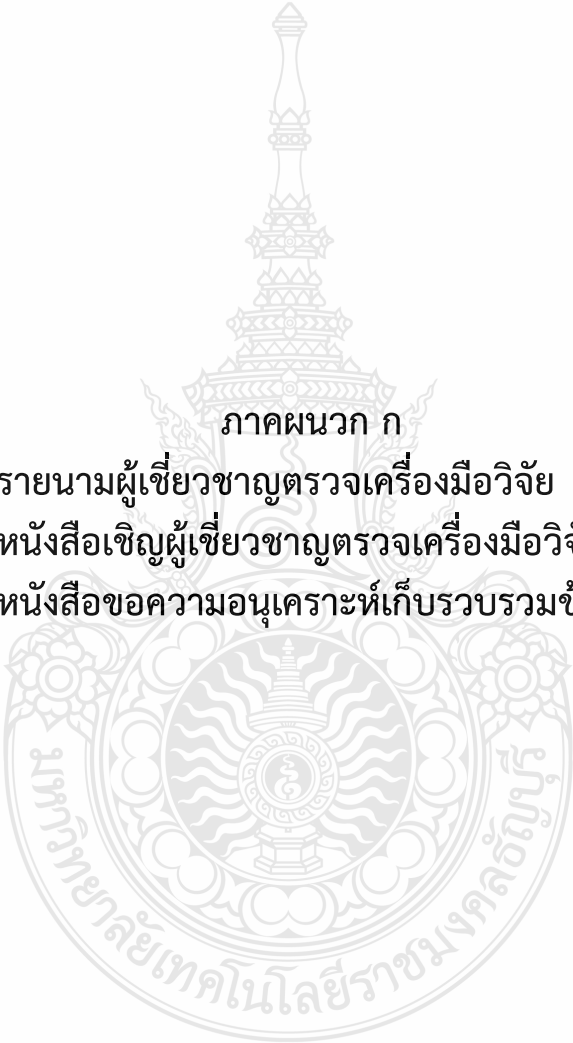
https://www.wsc.edu/student_activities/clubs/handbooks/pointers_tips.pdf.

Wright, P. M., & Raymond A. Noe. (1995). **Management of organizations**. Chicago: Irwin.

Yukl, G. A. (2006). **Leadership in organization** (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.





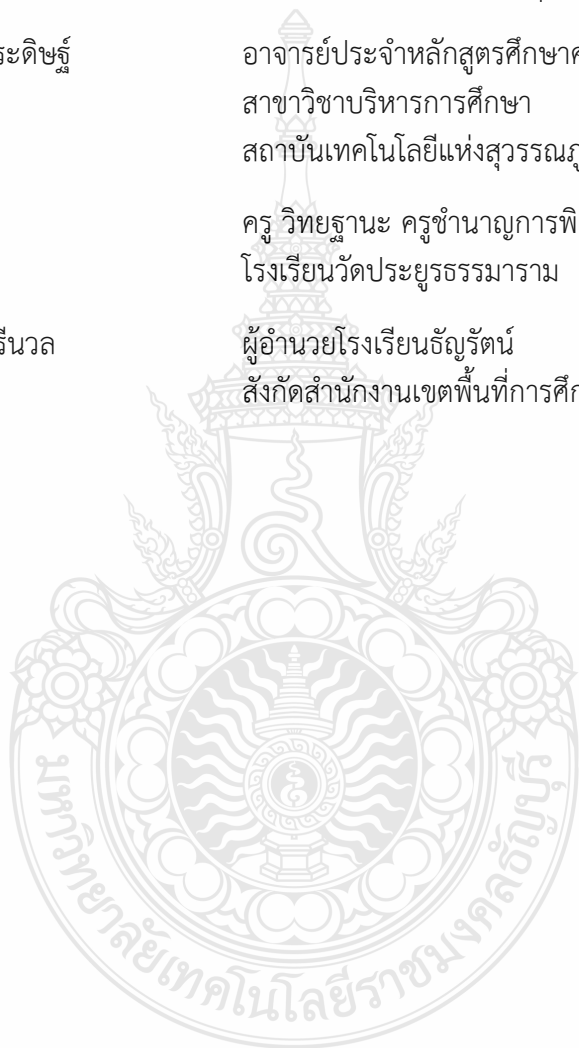


ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโสม อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
2. ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบางเขน (ไว้สาลิอนุสรณ์)
3. ดร.อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
4. ดร.วิษณุ เปี้ยวนิม ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดประยูรธรรมาราม
5. นายณัฐนาท ผ่องศรีนวล ผู้อำนวยการโรงเรียนธัญรัตน์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี





ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๙๒๔

คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโสม

เนื่องด้วย นายอภิรักษ์ ทองโชติ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายอภิรักษ์ ทองโชติ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๓๓๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๙๒๔.๑



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๖ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.อธิคุณ สินธนาปัญญา

เนื่องด้วย นายอภิรักษ์ ทองโชติ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทิมลพวรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายอภิรักษ์ ทองโชติ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๙๒๔.๒



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๖ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.อนุสรณ์ นามประดิษฐ์

เนื่องด้วย นายอภิรักษ์ ทองโชติ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายอภิรักษ์ ทองโชติ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๙๒๔.๓



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๓๙ หมู่ ๓ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.วิษณุ เบ็ญรัมย์

เนื่องด้วย นายอภิรักษ์ ทองโชติ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายอภิรักษ์ ทองโชติ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๓๓๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๙๒๕.๔



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๖ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน นายอนุชาต ผ่องศรีวันวล

เนื่องด้วย นายอภิรักษ์ ทองโชติ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายอภิรักษ์ ทองโชติ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิชยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๑๔.๑



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานี

เนื่องด้วย นายอภิรักษ์ ทองโชติ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในกรณี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายอภิรักษ์ ทองโชติ เข้าทำการเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานี เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะขอติดต่อกำหนดวันและเวลาเข้าทำการเก็บข้อมูลกับสถานศึกษาด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิชยมล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๑๕



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานี

เนื่องด้วย นายอภิรักษ์ ทองโชติ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในกรณี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายอภิรักษ์ ทองโชติ เข้าทำการเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานี เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะขอติดต่อกำหนดวันและเวลาเข้าทำการเก็บข้อมูลกับสถานศึกษาด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิชมเสล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัย จึงขอความกรุณาท่านตอบให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงที่สุด

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเห็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษาวิจัย และมีการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคลทั้งสิ้น ดังนั้น การได้มาซึ่งข้อมูล ที่ถูกต้องและครบถ้วนตามสภาพความเป็นจริงของท่าน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งผลให้งานวิจัย มีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้อ้างอิง และเกิดประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี ต่อไป

4. ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ และขอความกรุณาส่งกลับผู้วิจัยภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์ เพื่อผู้วิจัยจะได้เก็บรวบรวมแบบสอบถาม และทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็น อย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบ

นายอภิรักษ์ ทองโชติ

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

() ชาย

() หญิง

1.2 ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5 – 10 ปี

() มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือให้ตรงกับสภาพจริงและสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านความยุติธรรม						
1.	ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรใช้หลักความสามารถและคุณธรรมจริยธรรม					
2.	ผู้บริหารใช้กระบวนการที่ถูกต้องเป็นธรรมในการตัดสินใจ					
3.	ผู้บริหารมีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมตรงไปตรงมาไม่มีอคติ					
4.	ผู้บริหารแบ่งงานตามความถนัดของแต่ละคนอย่างเหมาะสม					
5.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและตระหนักถึงปัญหาอย่างเป็นธรรม					
6.	ผู้บริหารคำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ					
7.	ผู้บริหารตัดสินใจตามสถานการณ์อย่างมีเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง					
8.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง					
ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต						
9.	ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน					
10.	ผู้บริหารไม่คดโกงหลอกลวง มีความซื่อตรง และจริงใจกับผู้อื่น					
11.	ผู้บริหารมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานตรวจสอบได้					
12.	ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้					
13.	ผู้บริหารไม่กลบเกลื่อนคำพูด และใช้กลอุบายอื่น ๆ					
14.	ผู้บริหารมีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงคุณค่าพื้นฐานที่ดีสำหรับนักเรียน					
15.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา					
16.	ผู้บริหารมีความเกื้อกูล และช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน					
ด้านความน่าไว้วางใจ						
17.	ผู้บริหารความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน					
18.	ผู้บริหารเป็นผู้ยอมรับในผลการปฏิบัติงานของตน					
19.	ผู้บริหารรักษาชื่อเสียงของสถานศึกษาและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร					
20.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย					
21.	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจนต่อผู้อื่น					

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
22.	ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ชัดเจนเป็นที่น่าไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา					
23.	ผู้บริหารให้ข้อมูลและข่าวสารแก่ผู้ร่วมงานโดยบริสุทธิ์ใจ					
24.	ผู้บริหารไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการให้ร้ายผู้ใต้บังคับบัญชา					
ด้านความน่าเคารพ						
25.	ผู้บริหารมีความสุขภาพ อ่อนน้อมทั้งกาย วาจา ใจ อย่างสม่ำเสมอ					
26.	ผู้บริหารวางตัวได้อย่างเหมาะสม ให้เกียรติผู้อื่น					
27.	ผู้บริหารมีความเสียสละเป็นแบบอย่างที่ดีน่าเคารพนับถือ					
28.	ผู้บริหารยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น					
29.	ผู้บริหารไม่กระทำการใด ๆ ที่ไปกระทบศักดิ์ศรีของผู้อื่น					
30.	ผู้บริหารสร้างความกลมเกลียวให้เกิดขึ้นในองค์กร					
31.	ผู้บริหารไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อหน้าบุคคลอื่น					
32.	ผู้บริหารปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีมูลเหตุว่าถูกกล่าวหา					
ด้านความรับผิดชอบ						
33.	ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความใส่ใจ					
34.	ผู้บริหารปฏิบัติวิชาชีพด้วยความรับผิดชอบ					
35.	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
36.	ผู้บริหารปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด					
37.	ผู้บริหารมีความอดทน มุ่งมั่น และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
38.	ผู้บริหารไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรค เมื่อประสบกับปัญหา					
39.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ					
40.	ผู้บริหารเป็นผู้ตรงต่อเวลา และรักษาคำพูด					

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

.....

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานะผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความยุติธรรม
2. ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต
3. ด้านความน่าไว้วางใจ
4. ด้านความน่าเคารพ
5. ด้านความรับผิดชอบ

แบบสัมภาษณ์ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อการบริหารงาน และการปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายอภิรักษ์ ทองโชติ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 สถานะผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ชื่อ - นามสกุล (นาย, นาง, นางสาว / อื่นๆ.....)

ประวัติการศึกษา

.....
.....
.....
.....
.....
.....

สถานที่ในการทำงาน

.....
.....
.....
.....
.....
.....

รางวัลเชิดชูเกียรติในระดับเขตหรือระดับประเทศว่าเป็นผู้ดีเด่น ในด้านคุณธรรม จริยธรรม

- () รางวัล MOE AWARDS ประเภทโครงการ สาขาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
- () รางวัล 10,000 ครูชน คนคุณธรรม
- () ครูดีไม่มีอบายมุข

ประสบการณ์ในการบริหารงาน

.....
.....
.....
.....
.....
.....

**ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี**

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่ง
ออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม

ผู้บริหารไม่คำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ ท่านมีแนวทาง
ในการแก้ไขอย่างไรบ้าง

.....
.....
.....
.....
.....

2. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต

ผู้บริหารมีพฤติกรรมชอบกลบเกลื่อนคำพูด และใช้กลอุบายอื่น ๆ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ท่านมีแนวทาง
ในการแก้ไขอย่างไรบ้าง

.....
.....
.....
.....
.....

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความน่าไว้วางใจ

ผู้บริหารมีการให้คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจนต่อผู้อื่น ท่านมีแนวทางในการแก้ไข อย่างไรบ้าง

.....
.....
.....
.....
.....

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความน่าเคารพ
ผู้บริหารไม่ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีมูลเหตุว่าถูกกล่าวหา ท่านมีแนวทางในการแก้ไข
อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

5. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ
ผู้บริหารไม่ตรงต่อเวลา และไม่รักษาคำพูด ท่านมีแนวทางในการแก้ไข อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

★★ ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์★★



ภาคผนวก ค
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปทุมธานี

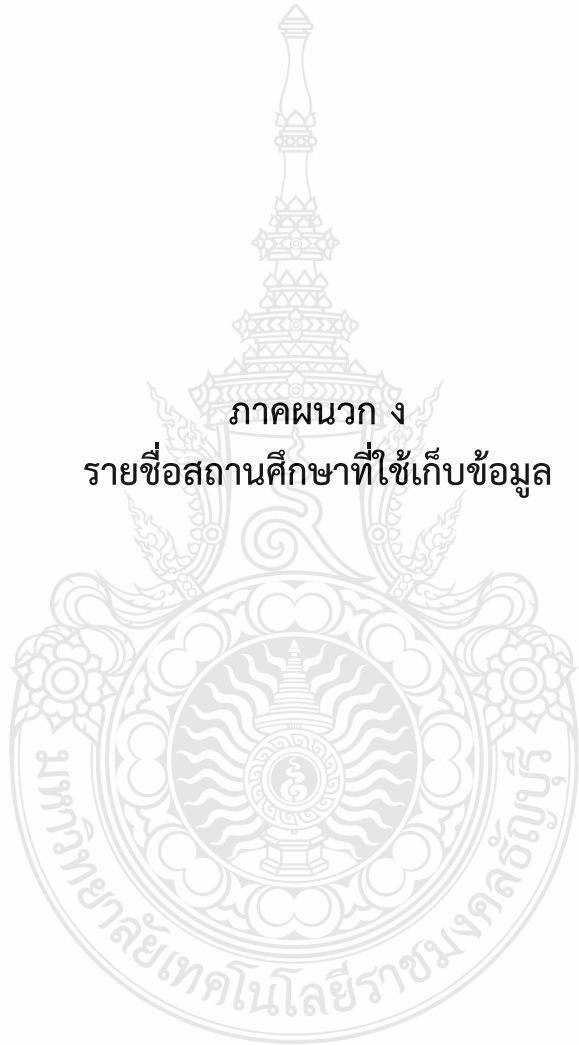
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญที่ 5		
1.	ผู้บริหารพิจารณาเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรใช้หลักความสามารถและคุณธรรมจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารใช้กระบวนการที่ถูกต้องเป็นธรรมในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหาร มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมตรงไปตรงมา ไม่มีอคติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารแบ่งงานตามความถนัดของแต่ละคนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและตระหนักถึงปัญหาอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารคำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารตัดสินใจตามสถานการณ์อย่างมีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรม และจริยธรรมทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารไม่คดโกงหลอกลวง มีความซื่อตรงและจริงใจกับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5		
13.	ผู้บริหารไม่กลบเกลื่อนคำพูด และใช้กลอุบายอื่นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารมีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงคุณค่าพื้นฐานที่ดีสำหรับนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารมีความเกื้อกูล และช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารเป็นผู้ยอมรับในผลการปฏิบัติงานของตน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารรักษาชื่อเสียงของสถานศึกษาและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจนต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ชัดเจนเป็นที่น่าไว้วางใจของผู้ได้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารให้ข้อมูลและข่าวสารแก่ผู้ร่วมงานโดยบริสุทธิ์ใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารไม่กระทำการใดๆ เป็นการให้ร้ายผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้บริสุทธิ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารมีความสุภาพ อ่อนน้อมทั้งกาย วาจาใจ อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารวางตัวได้อย่างเหมาะสม และให้เกียรติผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารมีความเสียสละเป็นแบบอย่างที่ดี น่าเคารพนับถือ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารไม่กระทำสิ่งใดๆ ที่ไปกระทบศักดิ์ศรีของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5		
30.	ผู้บริหารสร้างความกลมเกลียวให้เกิดขึ้นในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
31.	ผู้บริหารไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าบุคคลอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีมูลเหตุว่าถูกกล่าวหา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความตั้งใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารปฏิบัติวิชาชีพด้วยความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
36.	ผู้บริหารปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารมีความอดทน มุ่งมั่น และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
38.	ผู้บริหารไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคเมื่อประสบกับปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
39.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
40.	ผู้บริหารเป็นผู้ตรงต่อเวลา และรักษาคำพูด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล



รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล

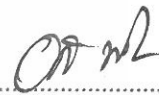
รายชื่อสถานศึกษา	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. โรงเรียนปทุมวิไล	148	25
2. โรงเรียนปทุมธานี “นันทมนีบำรุง”	42	7
3. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ปทุมธานี	55	9
4. โรงเรียนวรราชาทินัดมาตุวิทยา	99	16
5. โรงเรียนสุนทรโรเมตตาประชาสรรค์	11	2
6. โรงเรียนบัวแก้วเกษร	35	6
7. โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม	189	31
8. โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี	125	21
9. โรงเรียนทอวัง ปทุมธานี	118	20
10. โรงเรียนชัยสิทธิवास “พัฒน์ สายบำรุง”	18	8
11. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ปทุมธานี	56	9
12. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต	167	28
13. โรงเรียนธัญรัตน์	161	27
14. โรงเรียนเทพรินทร์คลองสีบสาม ปทุมธานี	45	7
15. โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม	89	15
16. โรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ฯ	93	15
17. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา	12	2
18. โรงเรียนธัญบุรี	132	22
19. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี	107	18
20. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี	105	17
21. โรงเรียนสายปัญญารังสิต	105	17
22. โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร	30	5
รวม	1,942	322

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นายอภิรักษ์ ทองโชติ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 5 พฤษภาคม 2520
ที่อยู่	354 หมู่ 2 ตำบลบ้านฝาง อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น 40270
การศึกษา	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาการแนะแนว มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2550 - 2552	ตำแหน่ง ครู โรงเรียนสุรัสวดี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2552 - 2554	ตำแหน่ง ครู โรงเรียนอนุบาลตั้งใจ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2554 - 2557	ตำแหน่ง ครู โรงเรียนโชคมณีศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2557 - 2558	ตำแหน่ง ครูอัตราจ้าง โรงเรียนน้ำพองศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
พ.ศ. 2558 - 2560	ตำแหน่ง ข้าราชการครู โรงเรียนวัดพลมานีย์ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2560 - ปัจจุบัน	ตำแหน่ง ข้าราชการครู โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
โทรศัพท์	062 6987778
อีเมล	aphirak_t@mail.rmutt.ac.th

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานวิจัยที่เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ใน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น งานวิจัยในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This thesis consists of research materials conducted at Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the thesis does not contain any forms of plagiarism.



(นายอภิรักษ์ ทองโชติ)

