

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

เอกชัย ลวดคำ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สิงหาคม 2565

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

เอกชัย ลวดคำ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
สิงหาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

GUIDELINES FOR ETHICAL LEADERSHIP AMONG SCHOOL ADMINISTRATORS
IN THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SUPHANBURI

EKACHAI LWODKOM

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
August 2022

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ใบรับรองวิทยานิพนธ์


ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
ชื่อนักศึกษา นายเอกชัย ลวดคำ
รหัสนักศึกษา 76377029
หลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.วีรภัทร ภัทรกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ รุ่งแผน ประธานกรรมการ
ดร.วีรภัทร ภัทรกุล กรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ กรรมการ

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 19 สิงหาคม 2565 ภาคเรียนที่ 2/2565

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
กันยายน พ.ศ. 2565

เอกชัย ลวดคำ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 229 หน้า. อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.วีรภัทร ภัทรกุล.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เสนอ
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิธีดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 338 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้
ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูล
หลัก ได้แก่ นักวิชาการด้านการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน ซึ่งได้มาด้วย
วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการ
วิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
แสดงบทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใส่ใจผู้อื่น และ
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเคารพความเสมอภาค และ 2) แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา ประกอบด้วยรายการปฏิบัติ รวมทั้งสิ้น 10 รายการปฏิบัติ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ด้านความ
ซื่อสัตย์สุจริต มี 2 รายการปฏิบัติ เช่น หน่วยงานต้นสังกัดจัดอบรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของ
งานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษา ด้านที่ 2 ด้านความยุติธรรม มี 2 รายการปฏิบัติ เช่น หน่วยงานต้นสังกัดประกาศ
นโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการบริหารบุคคลโดยมองที่ผลสัมฤทธิ์ของงานและคำนึงถึงเป้าหมายหลักของ
สถานศึกษาเป็นหลัก ด้านที่ 3 ด้านความเสมอภาค มี 2 รายการปฏิบัติ เช่น หน่วยงานต้นสังกัดประกาศนโยบายให้
ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความเหมาะสมของภารกิจให้สอดคล้องกับบุคคลตามช่วงวัยวุฒิ ด้านที่ 4 ด้านการใส่ใจ
ผู้อื่น มี 2 รายการปฏิบัติ เช่น หน่วยงานต้นสังกัดออกคำสั่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างช่องทางติดต่อผู้บริหาร
โดยตรง และด้านที่ 5 ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี มี 2 รายการปฏิบัติ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนความคิด
ทัศนคติ ที่มีต่อบุคคลเพศสภาพที่แตกต่าง เป็นต้น

คณะ.....ครุศาสตร์.....ลายมือชื่อนักศึกษา.....
สาขาวิชา.....การบริหารการศึกษา.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษา.....
ปีการศึกษา.....2564.....

Ekachai Lwodkom. (2022). **Guidelines for Ethical Leadership Among School Administrators in the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi.** Thesis for the Master of Education Program in Educational Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. 229 pp. Advisor: Weeraphat phattharakul, Ph.D.

ABSTRACT

The purposes of the research were to: 1) study ethical leadership of school administrators and 2) propose guidelines for developing ethical leadership of educational institution administrators. The samples are 338 teachers under Suphanburi Secondary Educational Service Area Office, selected by using stratified random sampling method. The research instrument used was a questionnaire with the reliability of 0.99. The statistical tools used for data analysis were mean, standard deviation. Step 2; proposing guidelines for development of ethical leadership of school administrators, the nine informants were academic scholar, educational, and secondary school administrators, selected by purposive sampling. The research instrument used was interview and using content analysis to analysis the data.

The results indicate that; 1) the leadership roles of the administrators of the educational institutes are overall at a high level. The highest average level is the aspect of caring others and the lowest average level is the aspect of equality. 2) Guidelines for developing leadership roles of educational institution administrators consist of 10 guidelines divided into 5 aspects, with 2 guidelines of each aspect. The first aspect is integrity; organizing training for understanding jobs and responsibilities in schools. The second aspect is justice; announcing a policy for school administrators on personnel management focusing at the task achievements as the main goals of the educational institutions. 3) The third aspect is equality; announcing a policy for school administrators on the suitability of given tasks for each person in schools. 4) The fourth aspect is caring others; announcing on the direct contact information of the school administrators. 5) The fifth aspect is good relationship; school administrators changing attitudes towards people with different genders.

FacultyEducation.....Student's signature.....
Program.....Educational Administration.....Advisor's signature.....
Academic Year...2021.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เพราะความกรุณาอย่างสูงในการให้คำปรึกษาคำแนะนำ
แก้ไขต่าง ๆ เป็นอย่างดีจาก ดร.วีรภัทร ภัทรกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พร้อมด้วย
คณะกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์และคณะผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณคณะอาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาทุกท่าน ซึ่งได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แขนง
ต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงาน
การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ข้าราชการครูทุกท่าน ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือและให้ข้อมูลอัน
เป็นประโยชน์แก่งานวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จครั้งนี้และหวังว่าคุณค่า ประโยชน์ อันเกิด
จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จะสามารถนำไปต่อยอดทางการศึกษาหรือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาใด ๆ
ในอนาคตได้

เอกชัย ลวดคำ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพประกอบ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ.....	10
ความหมายของผู้นำ.....	10
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	11
ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	13
ทฤษฎีของภาวะผู้นำและการพัฒนาภาวะผู้นำ.....	14
ประเภทของภาวะผู้นำ.....	21
วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ.....	21
แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและแนวทางการพัฒนา	
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	27
ความหมายของจริยธรรม.....	27
ความสำคัญของจริยธรรม.....	28

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)	ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	29
	ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	31
	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	33
	แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร.....	45
	การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	46
	การวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	48
	แนวคิดเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี.....	49
	ความเป็นมา.....	49
	สถานที่ตั้งและการติดต่อ.....	49
	อำนาจหน้าที่.....	49
	การแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่.....	50
	โครงสร้างองค์กร.....	55
	วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์.....	56
	เขตพื้นที่รับผิดชอบ.....	56
	การแบ่งสหวิทยาเขต.....	57
	จำนวนผู้บริหาร ครู พนักงานราชการ และนักเรียน.....	58
	การแบ่งขนาดของโรงเรียนในสังกัด.....	58
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
	งานวิจัยในประเทศ.....	60
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	71
	สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	73
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	74
	ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี.....	74

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี..... 80
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 82 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 82 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี..... 84 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี..... 96
5	สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....105
บรรณานุกรม.....	121
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....134
ภาคผนวก ข	หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ที่ใช้ในการทำวิจัย.....136
ภาคผนวก ค	ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC).....142
ภาคผนวก ง	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....152
ภาคผนวก จ	หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....158
ภาคผนวก ฉ	หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่ใช้ในการวิจัย.....160
ภาคผนวก ช	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์.....162

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ซ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัย.....	164
ภาคผนวก ฅ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	174
ภาคผนวก ญ ผลการสัมภาษณ์.....	178
ภาคผนวก ฎ ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อหาแนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	208
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	219

Graduate School ARU

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้นำตามภาวะผู้นำประเภทต่าง ๆ.....	18
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	38
3 ตารางแสดงการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบบแบ่งชั้นภูมิ.....	75
4 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	83
5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี.....	85
6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านความเสมอภาค.....	86
7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านความสัมพันธ์ที่ดี.....	88
8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริต.....	89
9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านความยุติธรรม.....	91
10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการใส่ใจผู้อื่น.....	93
11 สรุปลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุพรรณบุรีในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 ลำดับ.....	95
12 ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านความเสมอภาค.....	179

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13	ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านความสัมพันธ์ที่ดี.....184
14	ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านความซื่อสัตย์สุจริต.....191
15	ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านความยุติธรรม.....197
16	ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการใส่ใจผู้อื่น.....202
17	การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการเคารพความเสมอภาค รายการ การแสดงการให้เกียรติผู้ใต้ บังคับบัญชาที่มีวัยวุฒิน้อยกว่า.....209
18	การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการเคารพความเสมอภาค รายการ การไม่ปฏิบัติตน ให้อยู่เหนือผู้อื่น.....210
19	การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี รายการ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา.....211
20	การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี รายการ ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยยอมรับความหลากหลายทางเพศส่วนบุคคล.....212
21	การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านความซื่อสัตย์สุจริต รายการ การประเมินผล การปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความโปร่งใสไม่เอนเอียงและอคติ.....213
22	การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านความซื่อสัตย์สุจริต รายการ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตรวจสอบการใช้งานงบประมาณ.....214

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23	การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านความยุติธรรม รายการ การปฏิบัติหน้าที่โดยความเป็นกลาง ไม่เอนเอียงในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง.....215
24	การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านความยุติธรรม รายการ การเปิดโอกาสและรับฟัง ความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้าน.....216
25	การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการใส่ใจผู้อื่น รายการ การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น จากผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้าน.....217
26	การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการใส่ใจผู้อื่น รายการ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตน ให้เป็นแบบอย่างที่ดี.....218

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	ปัจจัยทั้ง 7 ประการ ที่มีผลต่อรูปแบบภาวะผู้นำ.....	19
2	โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี.....	55
3	กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี.....	73

Graduate School ARU

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารสถานศึกษานับได้ว่าเป็นบุคลากรวิชาชีพ ที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งรัฐและเอกชนในการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ การที่สถานศึกษาแต่ละแห่งจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้มากน้อยเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรภายในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า 45) นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษายังเปรียบเสมือนฟันเฟืองที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการนำพาสถานศึกษาให้สามารถบรรลุผลตามเจตนารมณ์ นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ดีและกว้างไกล เป็นผู้ที่เปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ และทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ นั้น จะเป็นสิ่งกระตุ้นดีความน่าเชื่อถือและสร้างความไว้วางใจให้แก่บุคลากรภายในสถานศึกษา เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะกำหนดแนวทางในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ นับได้ว่าเป็นผู้ที่ความสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงแก่สถานศึกษาได้อย่างแท้จริง สำหรับประเทศไทยในปัจจุบัน สถานศึกษาทั้งรัฐและเอกชนมีการแต่งตั้งบุคคลขึ้นมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาทุกสถานศึกษา ทั้งนี้เป็นผลมาจากสภาพบริบทของแต่ละสถานศึกษานั้นมีความหลากหลาย ส่งผลให้ปัญหาที่พบเจอจะมีลักษณะที่แตกต่างกันตามไป ประกอบกับจำนวนสถานศึกษาที่มีเพิ่มมากขึ้นนั้น ส่งผลให้เกิดการแข่งขันของแต่ละสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยสูงขึ้นไปด้วย การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพอยู่ในระดับที่สูงกว่ามาตรฐานกำหนดมากเพียงใด นับเป็นการสร้างข้อได้เปรียบในด้านความนิยมและความต้องการที่จะเข้ามาศึกษาของนักเรียนมากขึ้นตามไปด้วย

บทบาท ลักษณะ และการแสดงออกและปัจจัยด้านอื่น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษายังสามารถส่งผลต่อลักษณะของสถานศึกษาทั้งภายนอกและภายในหลากหลายด้าน อาทิ ด้านสังคมภายในสถานศึกษา ด้านขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างแรงกดดันและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษานับได้ว่ามีบทบาทในการเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาอย่างแท้จริง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยควบคู่ไปกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี รวมถึงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่มีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดในศตวรรษที่ 21 อีกด้วย โดยผู้ที่

ทำการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาหลายท่าน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อาทิ พระมหาสมบุรณ์ ทองแก้ว กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษา การจัดการใด ๆ จะสามารถดำเนินงานไปได้ดีมีประสิทธิภาพ ก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาและเมื่อโลกมีความเจริญก้าวหน้าเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วการบริหารและตัวผู้บริหารจะต้องมีศักยภาพในการบริหารให้ทันเหตุการณ์ (พระมหาสมบุรณ์ ทองแก้ว, 2557, หน้า 93) สอดคล้องกับ ศศิธรดา แพงไทย ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหลายบทบาทขึ้นอยู่กับภารกิจและกิจกรรมการบริหาร ซึ่งการบริหารให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง การบริหารงานการศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกโดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยี ในการเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูง จึงจะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ (ศศิธรดา แพงไทย, 2559, หน้า 9) ทั้งนี้นอกจากบทบาทของผู้บริหารที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษาแล้ว ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นสิ่งสะท้อนตัวตน แนวคิด หรือแม้แต่ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาได้อีกด้วย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลขั้นพื้นฐานที่พึงมี ทั้งนี้การทำงานภายในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้มากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนทักษะการสื่อสาร การกระตุ้นชี้นำและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ อาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารหรือต่อตัวผู้บริหาร เพราะภาวะผู้นำจะเป็นเครื่องชี้วัดให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงาน การดำเนินงานอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารของผู้นำ โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายังส่งผลต่อบุคคลที่ทำงานอยู่ภายในสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาบุคคลและวิชาชีพ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 61) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อินทร์แปลง อบอุ่น ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำโรงเรียนและประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครู มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกซึ่งส่งผลต่อนักเรียนในด้านต่าง ๆ ทั้งลักษณะการจัดการเรียนรู้ของครูที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากขึ้น รวมถึงการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ (อินทร์แปลง อบอุ่น, 2560, หน้า 31) นอกจากนี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแล้วยังมีปัจจัยเรื่องของจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา เช่นกัน ดังการศึกษาของ สุรเชษฐ์

โซวเกียรติ ที่กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรมเป็นเรื่องสำคัญต่อการเป็นผู้นำที่จะใช้ในการตัดสินใจ เพื่อการกำกับดูแลบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีคุณภาพ (สุรเชษฐ์ โซวเกียรติ, 2553, หน้า 79-80) จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าทั้งภาวะผู้นำและจริยธรรมของผู้บริหารนั้นสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาได้ทั้งสิ้น นับเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนพึงมี

เมื่อพิจารณาคูณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งเรื่องภาวะผู้นำ และการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานควบคู่กันแล้วนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นเรื่องที่มีค่านิยมครอบคลุมที่สุด บรรานและคณะ ได้ให้ความหมายของผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่พยายามชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตนให้เหมาะสม โดยผ่านการกระทำส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่นและส่งเสริมความประพฤติของผู้ตามผ่านการสื่อสาร การแลกเปลี่ยน การเสริมแรงและการตัดสินใจ (Brown, Trevino & Harrison, 2005, p. 117) อีกทั้ง บรรานและทีวีโน ยังได้กล่าวถึงคุณสมบัติของบุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติด้านความซื่อสัตย์ การดูแลและเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์ เป็นผู้ทำให้เกิดความยุติธรรมและการตัดสินใจที่ดี (Brown & Trevino, 2006, p. 271) ทั้งนี้มีผลการศึกษานับสนับสนุนว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาของ สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง ที่ทำการศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต โดยระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งประกอบด้วย การให้ความอนุเคราะห์ผู้อื่น การบริการผู้อื่น การแสดงความยุติธรรม การยึดถือความซื่อสัตย์ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านด้านการป้องกันการทุจริต (สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง, 2562, หน้า 123-124) และยิ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อชิรญาณ แยมทับ ที่ทำการศึกษา เรื่อง ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี โดยระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง (อชิรญาณ แยมทับ, 2562, หน้า 194-197)

จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ดูแลสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดสุพรรณบุรีและจังหวัดนครปฐม ในนโยบายที่ 6 ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษานั้น การมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ยังคงมีการดำเนินโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอย่างต่อเนื่อง อาทิ โครงการส่งเสริมความรู้เรื่อง กฎระเบียบ วินัย จริยธรรม ภาวะผู้นำและการน่านโยบายไปสู่การปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียน โดยโครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาความรู้นำไปสู่การปฏิบัติในด้านภาวะผู้นำควบคู่กับจริยธรรมในการบริหารโรงเรียน เมื่อพิจารณาผลการดำเนินโครงการดังกล่าว พบว่า ด้านการส่งเสริม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและด้านการส่งเสริมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีผลการประเมินการดำเนินการอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, 2563, หน้า 138-139) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การบริหารเชิงจริยธรรมยังไม่มีการพัฒนาในเชิงนโยบายที่เป็นระบบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดยังจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนา ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ถูกแยกส่วนการบริหารออกเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เพื่อตอบสนองนโยบายการปรับโครงสร้างการบริหารของกระทรวงศึกษาธิการ จากเหตุผลและความสำคัญของบทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังที่กล่าวมา ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี และเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ในรายการที่ควมปรับปรุง เพื่อการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้ดียิ่งขึ้นไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีอยู่ในระดับใด
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ซึ่งมีการกำหนดวิธีการศึกษารวมถึงขั้นตอนในการศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยทำการศึกษาใน 5 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต
2. ด้านความยุติธรรม
3. ด้านการเคารพความเสมอภาค
4. ด้านการใส่ใจผู้อื่น
5. ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน 5 องค์ประกอบ คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความยุติธรรม ด้านการเคารพความเสมอภาค ด้านการใส่ใจผู้อื่น และด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี

ขอบเขตด้านประชากร/ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,722 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2564 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จำนวน 338 คน และสุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

ขั้นตอนที่ 2 การเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยใช้กระบวนการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาใน ขั้นตอนที่ 1 มาพัฒนาโดยเลือกรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านละ 2 ข้อ มาสร้างประเด็นการสัมภาษณ์

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักคือ นักวิชาการด้านการศึกษา จำนวน 3 คน ผู้บริหารภายในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 3 คน และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมที่มีผลงานดีเด่นใน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 3 คน รวม 9 คนซึ่งผู้ให้ข้อมูลทุกคนจะต้องมีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 5 ปีและวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

แนวทางการพัฒนา หมายถึง วิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อแก้ไข ปรับปรุงปรับเปลี่ยน ลักษณะการแสดงออกทางการประพฤติเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างอิทธิพลจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เป็นที่ยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาโดยมีองค์ประกอบ 5 ด้านดังนี้

1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานอย่างตรงไปตรงมาไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ไม่เห็นแก่ตัวไม่เอาใจเอาเปรียบผู้อื่น ไม่นำทรัพย์สินทางราชการเป็นทรัพย์สินส่วนตัว ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ความสัมพันธ์ส่วนตัวเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ดำเนินงานในทุก ๆ ด้วยความเที่ยงตรง มีการมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับทางราชการเท่านั้น โดยทำการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างโปร่งใสไม่เอียงเอียงและอคติ รวมถึงการใช้ทรัพยากรทางการเงินของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณและนโยบายไม่รับของตอบแทนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. ด้านความยุติธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการวางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันไม่เอียงเอียงในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง มีการตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้อง สร้างความเชื่อมั่นในความยุติธรรมของตนในการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ รวมถึงการใช้ธรรมาภิบาลเข้ามาร่วมพิจารณาก่อนตัดสินใจผู้อื่น ให้ความสำคัญกับงานทุกประเภทภายในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมและเปิดโอกาสรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ด้านการเคารพความเสมอภาค หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เลือกปฏิบัติเฉพาะบุคคล ไม่ปฏิบัติตนให้อยู่เหนือผู้อื่น ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งที่มีวุฒิน้อยกว่าและมากกว่า โดยให้ความสำคัญดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้พัฒนาศักยภาพตนเองและแสดงความสามารถพิเศษอย่างเต็ม ทั้งนี้จะไม่กระทำตนเป็นปฏิบัติต่อสังคมหรือบุคคลใดเป็นพิเศษ รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา

4. ด้านการใส่ใจผู้อื่น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้เกียรติและสุภาพ เคารพความเป็นส่วนตัว แสดงออกถึงความห่วงใย มีการให้กำลังใจ มีความเต็มใจในการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกใช้ความประนีประนอมแก้ไขปัญหา ไม่ใช่ใช้อารมณ์ ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นในทุกด้านและมีนโยบายในการสนับสนุนพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้มีพร้อมหรือมีคุณภาพดียิ่งขึ้นไป

5. ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ดูแลเอาใจใส่ในข้อจำกัดส่วนบุคคล มีความเป็นกัลยาณมิตรอ่อนน้อมถ่อมตน มีความตั้งใจความจริงใจในการร่วมปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาสนทนาปรึกษาหรือขอคำชี้แนะได้ ไม่แสดงออกถึงการเป็นปฏิบัติต่อค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์กร ยอมรับความหลากหลายทางเพศส่วนบุคคลและมีนโยบายส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครู ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาของรัฐบาล ที่จัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ครู หมายถึง หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครู ตำแหน่งครู ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาของรัฐบาล ที่จัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่สังกัดในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 32 สถานศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของตนเองได้

2. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายแผนงาน เพื่อการพัฒนาผู้บริหาร การบริหารงานบุคคล และการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

- 1.1 ความหมายของผู้นำ
- 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 1.4 ทฤษฎีของภาวะผู้นำและการพัฒนาภาวะผู้นำ
- 1.5 ประเภทของภาวะผู้นำ
- 1.6 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

2. แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ

เชิงจริยธรรม

- 2.1 ความหมายของจริยธรรม
- 2.2 ความสำคัญของจริยธรรม
- 2.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 2.6 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
- 2.7 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 2.8 การวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

3. แนวคิดเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

- 3.1 ความเป็นมา
- 3.2 สถานที่ตั้งและการติดต่อ
- 3.3 อำนาจหน้าที่
- 3.4 การแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่
- 3.5 โครงสร้างองค์กร

- 3.6 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์
- 3.7 เขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 3.8 การแบ่งสหวิทยาเขต
- 3.9 จำนวนผู้บริหาร ครู พนักงานราชการ และนักเรียน
- 3.10 การแบ่งขนาดของโรงเรียนในสังกัด
- 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
- 5. สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

Graduate School ARU

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้ที่ทำการศึกษเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ ได้ให้คำจำกัดความ ความหมาย คำนิยาม แนวคิด ทฤษฎี ไว้หลากหลายแนวคิดคิด ดังนี้

1.1 ความหมายของผู้นำ

ผู้นำมีนิยามการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967, p. 8) กล่าวว่า ผู้นำคือ บุคคลในกลุ่มซึ่งได้รับ มอบหมายหน้าที่ ให้ความควบคุมหรือประสานงานกิจกรรม

เบนนิส (Bennis, 1989, p. 7) กล่าวว่า ผู้นำคือ ผู้ที่ทำการสิ่งที่ถูกต้อง อย่างถูกต้องหรือทำสิ่ง ที่ควรทำอย่างถูกต้อง หรือทำงานที่ถูกต้องด้วยวิธีที่ถูกต้อง

คอตเตอร์ (Kotter, 1990, p. 103) กล่าวว่า ผู้นำคือ การควบคุม หรือรับมือ กับความ สลับซับซ้อน เช่น ทำให้เกิดระบบงาน ควบคุมกำกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน

ดูบริน (DuBrin, 1998, p. 3) กล่าวว่า ผู้นำคือ บุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและ บรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้โต้แย้งปัญหาหรือเป็น บุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

เบสและริจจิโอ (Bass & Riggio, 2006, pp. 21-25) กล่าวว่า ผู้นำคือ บุคคลที่มีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ภายในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะเป็นผู้ที่ทำการสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำเป็นผู้ที่มีศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนแต่จะ ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม อุทิศตนและแสดงความผูกพันต่อเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ ร่วมกัน

ยुक (Yukl, 2010, p. 26) กล่าวว่า ผู้นำคือ บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้อง ปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำตามที่ได้รับมอบหมาย สำหรับบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือจะมีสถานะ เป็นผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อยหรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ก็ตาม

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 179) กล่าวว่า ผู้นำคือ ผู้ที่มีบทบาทและมีอิทธิพลต่อ บุคลากรในองค์การ นอกจากนั้นยังเป็นศูนย์กลางในการรวมศูนย์พลังของแต่ละกลุ่มหรือหน่วยงาน

ดวงทิพา พุ่มไม้ (2557, หน้า 9) กล่าวว่า ผู้นำคือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายอาจโดยการ เลือกลงหรือแต่งตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้ทำหน้าที่ของตำแหน่ง ผู้นำ เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม สามารถชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของ กลุ่มให้สำเร็จ

สุพิน จันทรธิมาน (2558, หน้า 14) กล่าวว่า ผู้นำคือ บุคคลผู้หนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ในหน่วยงานมากกว่าบุคคลอื่น มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา เปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำ ชี้แนะ สั่งการให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้ สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559, หน้า 11) กล่าวว่า ผู้นำคือ บุคคลที่ได้รับการยกย่องหรืออาจ เป็นบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกหรือแต่งตั้ง ให้เป็นผู้นำหรือเป็นบุคคลผู้มีอิทธิพลและมีบทบาทเหนือคน อื่น ๆ หรือบุคคลได้รับการยอมรับ ศรัทธาหรือได้รับความไว้วางใจให้นำองค์การให้ประสบความสำเร็จ

ชญาภา ยืนยาว (2561, หน้า3) กล่าวว่า ผู้นำคือ บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือยกย่องให้ เป็นผู้นำในการดำเนินงานต่าง ๆ หรือเป็นผู้ที่มีการยกย่องจากบุคคลอื่นมีบทบาทและอิทธิพลต่อ บุคลากรในองค์การ เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ สามารถใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ ต้องการให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

กันต์ชญานี ส่งเจริญทรัพย์ (2562, หน้า 9-10) กล่าวว่า ผู้นำคือ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือก จากกลุ่มเป็นที่ยอมรับของสมาชิก มีอิทธิพล มีอำนาจในการตัดสินใจ สามารถที่จะประสานงานและ ชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มร่วมมือกัน มีความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ ต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 12) กล่าวว่า ผู้นำคือ บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งหรือ แต่งตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่ม ให้เป็นหัวหน้าจากสมาชิกในกลุ่มเนื่องจากลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อันเกิดจากบุคลิกภาพของเขา ที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น มีศิลปะใน การจูงใจ สามารถรวบรวมบุคลากรให้ทำงานร่วมกันด้วยความเสียสละให้ความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ ในการทำงาน รวมถึงสามารถให้การชี้แนะ สั่งการควบคุมหรือรับมือกับความสลับซับซ้อน และ ช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จมีการกระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินการตามวัตถุประสงค์ เป็น บุคคลผู้ผลักดัน ผู้ตลบันดาล ผู้สร้างพลังร่วมทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย อาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เป็นผู้ที่มีอิทธิพล ต่อกลุ่ม สามารถผลักดัน ตลบันดาล สร้างพลังร่วม สร้างแรงจูงใจกระตุ้น ชักนำหรือชี้นำ ให้สมาชิก ของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ริชาร์ดและเอนเจอร์ (Richards and Engle, 1986, p. 206) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การจุดประกายวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นมองเห็น พร้อมปลุกฝังเป็นค่านิยมและสร้างสภาวะแวดล้อม ที่เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ

เซอร์จิโอวานนีและมัวร์ (Sergiovanni and Moore, 1989, p. 213) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การเกลี้ยกล่อม จูงใจ ของผู้นำที่จะให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติ ซึ่งส่งเสริมจุดประสงค์ของ ผู้นำ หรือจุดประสงค์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม

จาคอบและชาลส์ (Jacobs & Jaques, 1990 อ้างถึงใน พิมพ์พร จารุจิตร, 2559, หน้า 7) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำกำหนดเป้าหมาย ที่มีความหมายต่อการชี้ทิศทางอย่าง ชัดเจนที่ทำให้เกิดความพยายามของกลุ่มโดยรวมและพร้อมที่จะพยายามผลักดันให้เกิดผลสำเร็จตาม จุดมุ่งหมาย

روبบินส์ (Robbins, 2005, p. 302) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลของบุคคลต่อ กลุ่มเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ยुक (Yukl, 2010, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมเฉพาะตัวของบุคคลที่สามารถสั่งการ ชี้แนะ จูงใจ หรือใช้อิทธิพลกระตุ้นให้บุคคลอื่นหรือผู้ตามปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จ

ดูบริน (Dubrin, 2010, p. 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้นำ(Leader) และสมาชิกของกลุ่ม (Group members) เพื่อดำเนินการให้กลุ่มสามารถบรรลุ เป้าหมาย(Purpose) ได้ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้แสดงออกโดยกระบวนการ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 181) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มของตนกระตุ้น ชี้แนะ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมายร่วมกัน

รัตติกรณ จงวิศาล (2556, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการที่ปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล ที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่นกลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ต้องการให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายของ องค์การ

พิมพ์พร จารุจิตร (2559, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึง ความสามารถของบุคคลในการนำ การดำเนินงานหรือกิจกรรมของหน่วยงานหรือองค์การให้บรรลุ เป้าหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

พิชญาภา ยืนยาว (2561, หน้า 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีของตน กระตุ้นชักนำให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจแล้วกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือของกลุ่ม ทั้งยังเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำมีลักษณะเป็นเหมือนตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในองค์การร่วมกัน

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้นำ มีอิทธิพล โน้มน้าว จูงใจให้บุคคลอื่นทำตาม สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยแสดงพฤติกรรมส่วนตัวออกมา เมื่อได้ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มสามารถสร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับอุทิศตัว ให้ใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด ช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและการสร้างสรรค์มีวิสัยทัศน์ รวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ปรับตัวและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้ทันกับวิวัฒนาการ สามารถสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การเพื่อโน้มน้าวหรือชักจูงกลุ่มไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2556, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถ ในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจ และให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ เพื่อให้กิจกรรมบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถที่ผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในการสร้างความชัดเจนว่าอะไรคือความสำคัญ ช่วยให้มองเห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และสามารถกระตุ้น ชี้นำผลักดัน สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา และการยอมรับจากผู้ตาม

1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ความสำคัญของภาวะผู้นำ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงไว้ ดังนี้

พิชชี จูเนชา (Prachi Juneja, 2015, p. 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นหน้าที่สำคัญของการจัดการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ตั้งแต่การเริ่มต้นดำเนินการให้คำแนะนำ การสร้างความมั่นใจ การสร้างขวัญกำลังใจและการประสานงาน

อาบูบักรี การี (2557, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาจัดการองค์การให้มีความอยู่รอดโดยสวัสดิภาพสันติสุข และความสำเร็จ มีการเติบโตก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จขององค์การ ซึ่งขึ้นอยู่กับภูมิปัญญา ความคิดอ่าน วิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของภาวะผู้นำ

ปราณี เข็มทอง (2557, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การ การแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีคุณลักษณะ มีความสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเอง เพื่อให้องค์การบรรลุ เป้าหมาย

ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญองค์การที่จะประสบความสำเร็จจะมีลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งแตกต่างไปจากองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จ คือ การมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญ ในการบริหาร ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

ฉันทนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำนั้นมีความจำเป็นสำหรับผู้นำอย่างยิ่ง การบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องใช้ความเป็นภาวะผู้นำ โดยให้บุคคลเหล่านั้นร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หรือด้วยความพึงพอใจ ซึ่งเป็นการกระทำที่ส่งผลให้ได้ทั้งงาน และได้ทั้งใจของเพื่อนร่วมงาน ได้ผลงานที่มีคุณภาพบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของภาวะผู้นำนั้น เป็นปัจจัยสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับบุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำอย่างยิ่ง ในการบริหารองค์การเพื่อที่จะโน้มน้าวให้บุคคลที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำและการพัฒนาภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำและการพัฒนาภาวะผู้นำมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงไว้ดังนี้

ฮอดจ์และจอร์นสัน (Hodge & Johnson, 1970, pp. 255-259) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำโดยมีพื้นฐานตั้งอยู่บนสมมติฐานต่างๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Traitist Theory) ทฤษฎีนี้มีสมมติฐานว่าผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะมีลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี

2. ทฤษฎีทางสถานการณ์ (Situatist Theory) ทฤษฎีนี้มีสมมติฐานว่าบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุด จะอยู่ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ทั้งนี้ เกิดจากลักษณะของกลุ่มที่นำ

3. ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (Followship Theory) ทฤษฎีนี้มีสมมติฐานว่าเครื่องบ่งชี้คุณภาพของผู้นำคือ คุณภาพของผู้ตาม ซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการประเมินคุณค่าของผู้นำคือ การวิเคราะห์ผู้ตามนั่นเอง

4. ทฤษฎีของผลรวม (Electic Theory) ทฤษฎีนี้เกิดจากการนำเอาคำอธิบายของทฤษฎีทั้งสามข้อมารวมกัน เพื่อจะทำการอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

บาบารา เคลแมน (Barbara Kelleman, 1984, p. 70) ได้สรุปความหมายทฤษฎีภาวะผู้นำไว้เป็นหมวดหมู่ 10 หมวดดังนี้

1. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม ภาวะผู้นำเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงและกิจกรรมของกลุ่ม

2. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำเป็นการเชื่อมโยงภาพพจน์ บัณฑิตบุคคลสามารถที่จะทำการจูงใจบุคคลอื่น ๆ ให้ทำหน้าที่สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

3. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นศิลปะที่ใช้ในการชี้นำ ภาวะผู้นำเป็นการแสดงออกในบริบทของอำนาจหรืออิทธิพล ดังนั้นจึงมีความพยายามที่จะให้กลุ่มเป็นไปตามแนวทางหรือเจตนารมณ์ของตัวบุคคลที่เป็นผู้นำนั้น

4. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล ภาวะผู้นำได้ก่อให้เกิดผลกระทบกับพฤติกรรมของสมาชิกภายในกลุ่ม ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามนั้น เป็นไปในลักษณะของการตอบสนองต่อกัน ภายใต้ความสมัครใจ

5. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของบัณฑิตบุคคล ในขณะที่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และกิจกรรมกลุ่ม

6. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นรูปแบบของการชักชวน ภาวะผู้นำเป็นการบริหารคน ด้วยการใช้วิธีการจูงใจและมีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยไม่ใช้วิธีการบังคับ

7. ภาวะผู้นำ ในฐานะการใช้ความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำมีพลังอำนาจบังคับสูงสุด ซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถใช้อำนาจนั้นมาบังคับบุคคลอีกคนหนึ่ง ให้ลดการต่อต้านเท่าที่จะลดลงได้มากที่สุด

8. ภาวะผู้นำ ในฐานะเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ภาวะผู้นำเป็นการกระทำเพื่อให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

9. ภาวะผู้นำ ในฐานะการจำแนกบทบาท ภาวะผู้นำนั้นต้องรวบรวม บทบาทต่าง ๆ ในกลุ่มเข้ามาไว้ด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้

10. ภาวะผู้นำ ในฐานะของการมีความคิดริเริ่ม ภาวะผู้นำเป็นผลลัพธ์จากการที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ภายใต้ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี (2557, หน้า 74 - 82) กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำ 2 ทฤษฎีได้แก่ ทฤษฎีรูปแบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโฮรา การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ดังนี้

1. ทฤษฎีรูปแบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโฮรา รูปแบบภาวะผู้นำคือ การผสมผสานของคุณลักษณะ ทักษะและพฤติกรรม ที่ผู้นำใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมของผู้นำขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและทักษะของผู้ตาม ซึ่งสามารถแบ่งรูปแบบของผู้นำได้ 3 ประเภท ได้แก่

1.1 รูปแบบผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership Style) ผู้นำรวบอำนาจการตัดสินใจ ตัดสินใจเพียงลำพัง สั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา ว่าต้องทำอะไรและควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

1.2 รูปแบบผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership Style) ผู้นำกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการทำงานไม่เข้าไปควบคุมใกล้ชิด

1.3 รูปแบบผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership Style) ผู้นำปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามลำพัง ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจและกำหนดว่าจะทำอะไรและไม่มี การติดตามผลการทำงานแต่อย่างใด

2. การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน จุดมุ่งหมายของการศึกษานี้เพื่อกำหนดรูปแบบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของกลุ่ม โดยได้ระบุไว้ 2 ลักษณะ ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งงานและผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีภาวะผู้นำ คือ แม่บทของการบริหารองค์การ กระบวนการหรือกลุ่มทฤษฎีต่างๆ ในการบริหารมักให้ความสำคัญกับผู้นำในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้

การพัฒนาภาวะผู้นำ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงไว้ ดังนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 หน้า 14) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ การพัฒนาภาวะผู้นำ โดยมีคุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือวิถีการดำเนินชีวิตของผู้บริหารออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. คุณลักษณะทางความคิดและสติปัญญา (Conceptual Characteristics) หมายถึง การมีทักษะในการติดต่อสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคล ความฉลาดหลักแหลมของผู้นำ ความสามารถในการคิด วิเคราะห์และคาดการณ์ได้อย่างเป็นระบบ แม้ปัญหาที่มีความซับซ้อนก็สามารถสังเกตเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และกำหนดแนวทางตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม

2. คุณลักษณะทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal) หมายถึง การมีทัศนคติที่ดี เป็นที่ยอมรับและเป็นตัวอย่างที่ดีกับสังคมโดยทั่วไป

3. คุณลักษณะทางด้านการทำงาน (Technical Characteristics) หมายถึง การเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่เกิดขึ้น รู้จักวิธีในการถ่ายทอดและสอนงาน เป็นต้น

4. คุณลักษณะส่วนตัว (Personal Characteristics) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวโดยทั่วไป อาทิ มั่นใจในตนเอง มั่นคงทางอารมณ์ ความสามารถในการเก็บความรู้สึกในโอกาสอันควร การรักษาความลับ มีความรับผิดชอบสูง มีความทะเยอทะยาน มีความรอบคอบมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นตั้งใจไม่ย่อท้อและความเสมอต้นเสมอปลาย เป็นต้น

5. คุณลักษณะทางกายภาพ (Physical Characteristics) หมายถึง อายุ ส่วนสูง พละกำลัง น้ำหนัก และโหนงเฮ้ง เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะทางกายภาพเหล่านี้แม้จะขาดข้อมูลจากการวิจัยเชิงประจักษ์ในการสนับสนุน แต่ในบางสังคมก็ยังสามารถยอมรับเป็นแนวปฏิบัติ เช่น ในประเทศจีน ผู้ที่จะได้รับความเชื่อถือในการแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งผู้นำที่สำคัญของประเทศ มักเป็นผู้ที่มีวัยวุฒิสูง ทั้งนี้ ฝ่ายที่สนับสนุนแนวคิดนี้ได้ให้เหตุผลประกอบว่า ผู้ที่มีวัยวุฒิสูงย่อมมีประสบการณ์สูงด้วยเช่นกัน ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุด เป็นต้น

6. คุณลักษณะทางพื้นฐานสังคม (Social Background Characteristics) หมายถึง ฐานะทางครอบครัว ชื่อเสียงของวงศ์ตระกูล และประวัติการศึกษา เป็นต้น โดยผู้ที่มีพื้นฐานทางสังคมดีไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำที่ดีเสมอไป แต่ผู้ที่มีพื้นฐานทางสังคมดีได้รับการยอมรับจากสังคม จึงมีโอกาสได้รับความไว้วางใจให้เป็นผู้นำ ความเชื่อดังกล่าวอาจจะถูกหรือผิดก็ได้ เช่น สังคมอาจจะเชื่อว่าหากได้ผู้นำทางการเมืองที่มีฐานะดีจะเป็นประโยชน์กับบ้านเมืองในการแก้ปัญหาคอร์รัปชัน เนื่องจากรวยแล้วคงไม่โกง แต่ในปัจจุบันความเชื่อดังกล่าวปรากฏข้อพิสูจน์แก่สังคมเพิ่มขึ้นเรื่อง ๆ ว่าไม่เป็นจริงเสมอไป เป็นต้น

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 14) ยังได้กล่าวถึงทฤษฎี ข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำในด้านอื่น เพิ่มเติมอีกดังนี้

1. ทฤษฎีว่าด้วยพฤติกรรม (Behavioral Theories)

1.1 ภาวะผู้นำ 3 ประเภทตามการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา ได้แก่ ผู้นำแบบอัตนียม ผู้นำแบบประชานิยม และผู้นำแบบเสรีนิยม ซึ่งแต่ละประเภทผู้นำ จะมีพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันไป ดังนี้

ตาราง 1 การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้นำตามภาวะผู้นำประเภทต่าง ๆ

ภาวะผู้นำแบบอัตินิยม (Autocratic)	ภาวะผู้นำแบบประชานิยม (Democratic)	ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire)
<ul style="list-style-type: none"> - ผู้นำตัดสินใจเองแต่ผู้เดียว - กำหนดวิธีปฏิบัติงานเองแล้ว แจ้งให้สมาชิกกลุ่มปฏิบัติตาม - จำกัดการแจ้งข้อมูลข่าวสาร ให้กับกลุ่ม - ไม่ค่อยได้ให้ข้อมูลย้อนกลับ ยกเว้นกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานผิดพลาด 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้นำเขาไปมีส่วนร่วมกับกลุ่ม ในการตัดสินใจ - อนุญาตให้กลุ่มเป็นผู้กำหนด วิธีปฏิบัติงาน - แจ้งให้กลุ่มทราบถึงข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็น อาทิเป้าหมาย ขององค์กร - ใช้ข้อมูลย้อนกลับเป็นโอกาส ในการฝึกฝนสมาชิกกลุ่ม 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้นำมอบอำนาจให้กลุ่ม ตัดสินใจโดยเสรี - ไม่เกี่ยวข้องในการกำหนด วิธีการปฏิบัติงาน แต่คอยดูแล อยู่ห่าง ๆ - ไม่ค่อยติดต่อสื่อสารกับกลุ่ม แต่จะเข้ามาเกี่ยวข้องเฉพาะเพื่อ ตอบข้อซักถาม - หลีกเลี่ยงการให้ข้อมูล ย้อนกลับ

ที่มา : รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556

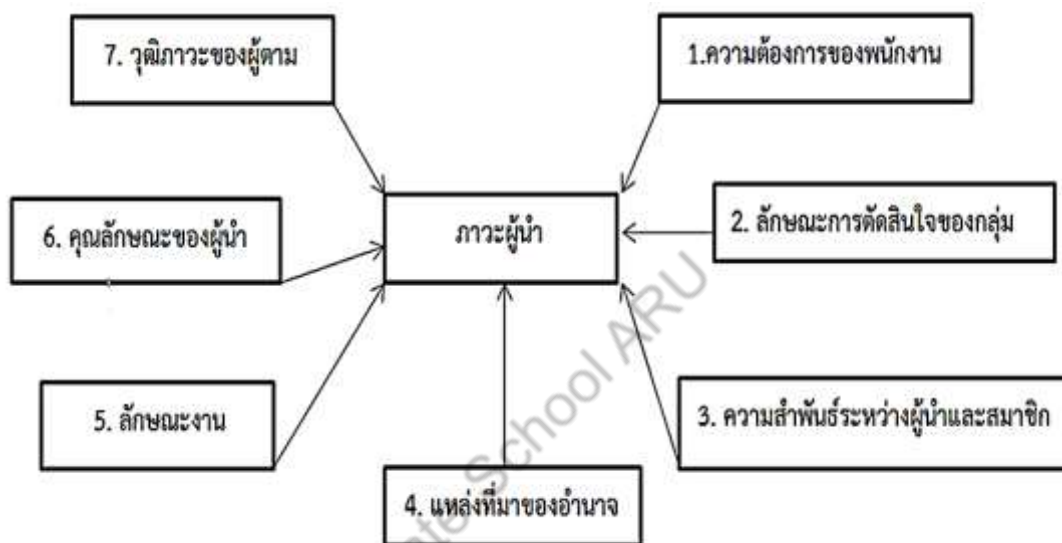
1.2 ทฤษฎีความต่อเนื่องของพฤติกรรมในการใช้อำนาจ ผู้บริหารแต่ละคน อาจมีพฤติกรรมใช้อำนาจหน้าที่ที่มากน้อยแตกต่างกันไป ยิ่งผู้บริหารมีพฤติกรรมใช้อำนาจหน้าที่สูง จะทำให้ผู้บริหารมีลักษณะใกล้เคียงกับผู้นำแบบอัตินิยมมากขึ้น อาจกล่าวได้อีกอย่างว่าเป็นลักษณะของภาวะผู้นำแบบเน้นผู้นำหรือหัวหน้าเป็นศูนย์กลาง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการคิดและการแสดงออกน้อย แต่ถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมใช้อำนาจหน้าที่ลดลง ก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการคิดและการแสดงออกเพิ่มขึ้นตามลำดับ และยังสามารถนำมาซึ่งความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.3 พฤติกรรม 2 ด้านของผู้นำตามการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโฮโอ พบว่า พฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำนั้น สามารถจัดแบ่งโดยรวมออกได้เป็น 2 ด้าน ได้แก่

1.3.1 พฤติกรรมเน้นคน หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ให้ความสำคัญกับความคิดและความต้องการของบุคคลอื่นเป็นลำดับแรก

1.3.2 พฤติกรรมเน้นงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการทำงานและรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของงาน

1.4 ทฤษฎีว่าด้วยผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Theory) ทฤษฎีว่าด้วยผู้นำตามสถานการณ์ตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดที่ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้นั้นไม่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะที่ตายตัวแต่ไม่จำเป็นต้องมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเท่านั้น หากแต่ผู้นำจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ก็ต่อเมื่อผู้นำสามารถเลือกใช้วิธีการหรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับแต่ละสถานการณ์ ผู้บริหารที่ประสงค์จะประยุกต์ใช้ทฤษฎีว่าด้วยผู้นำตามสถานการณ์ให้เกิดประโยชน์กับตนเอง จึงต้องศึกษาว่าสถานการณ์



หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อวิธีการและพฤติกรรมของผู้นำเหล่านั้นมีอะไร ซึ่งพอสรุปสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความสำคัญได้ 7 ประการ คือ

ภาพประกอบ 1 ปัจจัยทั้ง 7 ประการ ที่มีผลต่อรูปแบบภาวะผู้นำ

ที่มา : รัตติกรณ์ จงวิศาล ,2556

1.4.1 ความต้องการของผู้ตาม (Employee's needs) เป็นปัจจัยที่มีส่วนกำหนดวิธีการที่ผู้นำใช้ในการบริหารงาน กล่าวคือ เมื่อความต้องการของผู้ตามแตกต่างกันออกไป ย่อมส่งผลให้ผู้นำเลือกใช้วิธีการบริหารงานที่ต่างกัน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตามคนนั้น ๆ

1.4.2 ลักษณะการตัดสินใจของกลุ่ม (Group Decision Making) กลุ่มแต่ละกลุ่มมีลักษณะการตัดสินใจที่ต่างกัน บางกลุ่มอาจเปิดใจอภิปรายประเด็นที่จะตัดสินใจอย่างเสรี แล้วลงคะแนนเสียงเพื่อหาข้อสรุป โดยยึดเสียงข้างมาก ผู้นำที่บริหารจัดการในกลุ่มที่มีการตัดสินใจลักษณะดังกล่าว อาจเข้าร่วมอภิปราย ออกความเห็นและเมื่อประชุมเป็นเวลาสมควรแล้ว ผู้นำอาจ

สรุปให้ที่ประชุมลงคะแนนเสียงได้ทันที แต่บางกลุ่มอาจไม่ต้องการให้มีการลงคะแนนเสียง เนื่องจากเกรงว่าจะเกิดการแตกแยกจึงเน้นให้สมาชิกพยายามโน้มน้าวความเห็นของกันและกันจนทุกคนเห็นชอบร่วมกันแล้วจึงตัดสินใจ ผู้นำที่อยู่ในกลุ่มที่มีการตัดสินใจลักษณะนี้อาจต้องระมัดระวังด้านความรู้สึกของสมาชิกกลุ่ม และผู้นำย่อมไม่สามารถตัดบทการอภิปรายเพื่อให้ลงมติหากเห็นว่าสมาชิกกลุ่มยังไม่มีความเห็นเป็นเอกฉันท์ ผู้นำที่ดีจึงจำเป็นต้องศึกษาลักษณะการตัดสินใจของสมาชิกกลุ่มให้ชัดเจนแล้วจึงเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการบริหารงานกลุ่ม

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก (Member Relations) ผู้นำที่เป็นเพื่อนหรือสนิทสนมคุ้นเคยกับสมาชิกย่อมต้องใช้วิธีการบริหารจัดการที่แตกต่างออกไป แม้จะกำหนดให้สมาชิกคนหนึ่งเป็นผู้นำกลุ่ม แต่ผู้นำคนดังกล่าวไม่สามารถออกคำสั่ง เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติตามได้ แต่ต้องขอร้องเพื่อนให้ทำงานตามแนวทางที่ประสงค์ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกจึงเป็นอีกปัจจัยที่มีผลต่อทางชี้้นำ อย่างไรก็ตามในองค์กรทั่วไป ผู้นำย่อมสามารถออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามงานในหน้าที่ได้

1.4.4 แหล่งที่มาของอำนาจ (Power Sources) ผู้นำที่มีอำนาจจากความชื่นชมมักพบว่าตนเองแทบไม่ต้องใช้วิธีการบังคับหรือลงโทษผู้ตามเพื่อให้ผู้ตามทำงานตามเป้าประสงค์ เนื่องจากผู้ตามมีความชื่นชมและยินยอมพร้อมใจในการทำงานอยู่แล้ว ซึ่งแตกต่างจากผู้นำที่มีเพียงอำนาจในการลงโทษ ย่อมต้องอาศัยการบังคับและข่มขู่จึงจะทำให้ผู้ตามทำงานตามที่ต้องการได้

1.4.5 ลักษณะงาน (Task Structure) งานที่จำเป็นต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ เช่น งานสร้างโฆษณา ผู้นำจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศการทำงานแบบหลวม ๆ เป็นกันเอง เน้นความรู้สึกของผู้ตามมากกว่างานในโรงงาน ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะชัดเจนตายตัวที่ผู้นำจำเป็นต้องบริหารงานโดยอาศัยกฎระเบียบและคำสั่งในการทำงานแตกต่างกัน ผู้นำจึงควรเลือกวิธีการบริหารงานให้สอดคล้องกับคุณลักษณะเฉพาะของตนเอง

1.4.6 คุณลักษณะเฉพาะ (Tais) การที่แต่ละคนมีลักษณะเฉพาะ เช่น บุคคลที่เป็นคนที่อ่อนไหว ไม่สามารถรับเรื่องกระเทือนใจหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ ก็ไม่ควรเลือกใช้ภาวะผู้นำแบบอัตโนมัติในการบริหาร เนื่องจากอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างตนเองกับสมาชิกกลุ่มได้ง่าย เป็นต้น

1.4.7 วุฒิภาวะของผู้ตาม (Maturity of Followers) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการมอบหมายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการทำงานให้ผู้ตามได้ทั้งหมด ซึ่งตรงข้ามกับผู้ตามที่มีวุฒิภาวะต่ำ ผู้นำย่อมไม่ควรมุ่งเน้นที่ผู้ตาม แต่ต้องเน้นที่ตัวผู้นำเอง เพื่อให้การทำงานสามารถสำเร็จตามประสงค์ได้ โดยผู้นำจะต้องกำหนดวิธีการทำงานแล้วออกคำสั่งให้ผู้ตามปฏิบัติ แล้วควรตรวจติดตามผลอย่างใกล้ชิด

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาภาวะผู้นำนั้น จำเป็นต้องพิจารณาและสร้างเข้าใจถึงหลักการ ทฤษฎี ปัจจัยที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น ความต้องการและลักษณะของผู้ตาม ลักษณะงานในองค์การ รวมถึงความสัมพันธ์ของตัวผู้นำและผู้ตามเอง เพื่อที่จะสร้างลักษณะของผู้นำที่สอดคล้องกับการดำเนินการภายในองค์การ

1.5 ประเภทของภาวะผู้นำ

เนตรพัฒนา ยาวีราษ (2556, หน้า 107) กล่าวถึงผลการศึกษาวิจัยของ Ronald Lippitt and Ralph มหวิทยาลัยไฮโอว่าในปี ค.ศ. 1930 ที่พบว่าผู้นำมี 3 แบบ

1. ผู้นำแบบเผด็จการหรืออัตตนิยม (Autocratic Leadership Style) มีพฤติกรรมการทำงานโดยยึดตนเองเป็นที่รวมอำนาจ ตัดสินใจด้วยตนเอง โดยเป็นผู้สั่งการให้ผู้ตามทำ มีการควบคุมบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด กำหนดการทำงานที่ชัดเจน แสดงความเป็นนายต่อผู้ตามมีการลงโทษหากผู้ตามที่ฝ่าฝืนหรือทำความผิดส่งผลให้ผู้ตามมีความรู้สึกไม่พอใจในตัวนำ

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership Style) หมายถึง ผู้นำที่ให้เสรีภาพแก่ผู้ตามให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการทำงาน เพราะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ตาม

3. ผู้นำแบบเสรีภาพ (Laissez Faire Leadership Style) หมายถึง ผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ตามทำงานได้อย่างมีเสรีภาพเต็มที่ โดยผู้นำจะไม่เกี่ยวข้อง ไม่มีบทบาทมากนักเป็นเพียงผู้ดูแลอยู่ห่างๆ เท่านั้น ทำให้บางครั้งผู้ตามไม่สามารถหาข้อสรุปได้ และอาจเกิดความขัดแย้งกัน

กล่าวโดยสรุป ผู้นำแต่ละประเภทจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน ตามลักษณะของการบริหารและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลให้ผู้นำแต่ละประเภทจะมีทั้งจุดเด่นและจุดด้อยในการบริหาร ทั้งนี้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้นำอาจจำเป็นต้องคำนึงถึงลักษณะองค์การ และจุดมุ่งหมายของงานเข้ามาพิจารณาร่วมด้วย

1.6 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

การพัฒนาภาวะผู้นำสามารถนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ เข้ามาร่วมประยุกต์เพื่อกำหนดวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้

ทาลูคักดี มานตา (2553, หน้า 13-19) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง สามารถจำแนกได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ผลดีต่อตนเอง ผลดีต่อคนอื่นและผลดีต่อหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ผลดีต่อตนเอง เป็นการส่งเสริมความรู้สึกรู้สึกให้เห็นคุณค่าของตนเองให้สูงขึ้นและมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า เกิดการปรับปรุงข้อบกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น ช่วยส่งเสริมการเข้าใจ การรู้จักตนเอง เกิดการพัฒนาในด้านความคิด การเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผลดีต่อคนอื่น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเสมอ การปรับปรุงและการพัฒนาตนเอง จึงนับได้ว่าเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น เป็นตัวอย่างหรือแหล่งอ้างอิงให้เกิดการพัฒนาต่อไป

1.3 ผลดีต่อหน่วยงาน องค์กรใดเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง หรือเพิ่มศักยภาพในการทำงานด้วยการเรียนรู้ ส่งเสริมการใช้ความคิดความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้ องค์กรนั้นก็จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผลของการปรับปรุงและการพัฒนาตนเองจะส่งผลถึงผลผลิตของหน่วยงาน สังคม และประเทศชาติ

2. ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

ในเรื่องของขั้นตอนการพัฒนาตนเอง ได้มีการสรุปขั้นตอนการพัฒนาตนเองไว้ 7 ข้อ ดังนี้

2.1 การสำรวจพิจารณาตนเอง หมายถึง การรับรู้สภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบันว่า อยู่ในสถานะที่กำลังเผชิญปัญหาอยู่หรือไม่ มีการประเมินตนเองในด้านสภาพทางกาย สภาพอารมณ์ และจิตใจ พัฒนาการทางสังคม สติปัญญา ความสามารถในการประกอบอาชีพการงาน เป็นต้น

2.2 การวิเคราะห์จุดเด่น จุดบกพร่องของตนเอง เป็นการทำความเข้าใจผลของการประเมินสภาพร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม สติปัญญา ความสามารถของตน เพื่อจำแนกลักษณะที่ดีลักษณะที่เป็นปัญหา อุปสรรค โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดทิศทางการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

2.3 การกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย เป็นการพิจารณาให้ชัดเจนว่า พฤติกรรมที่จะเลือกปรับปรุงและพัฒนานั้น มีความสำคัญต่อตนเองมากที่สุด โดยเลือกพิจารณาลำดับคุณค่าของพฤติกรรมที่ขัดขวางการพัฒนาชีวิตของตนเองและผู้อื่นก่อน

2.4 การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหา จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมเป้าหมายที่ถูกต้องและเป็นแนวทางการเลือกเทคนิควิธีการปรับปรุงตนเองที่เหมาะสม ข้อมูลจะได้มาจากการสังเกต บันทึก และวิเคราะห์พฤติกรรม

2.5 การเลือกเทคนิควิธีและวางแผนปรับปรุงตนเอง ควรเลือกใช้วิธีที่ง่ายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะปรับปรุง โดยสามารถใช้วิธีการเดียวหรือหลายวิธีประกอบกันก็ได้

2.6 การทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เป็นการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ตามระยะเวลาที่ระบุไว้ ความมุ่งมั่นเป็นสิ่งสำคัญให้บรรลุความสำเร็จ

2.7 การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง เป็นการพิจารณาว่า การทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเองบรรลุผลสำเร็จเพียงใด หากมีข้อบกพร่องให้ทบทวนว่ามีปัจจัยอะไรที่มีข้อบกพร่อง

3. การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร โดยการจัดให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงาน เป็นกระบวนการวางแผน ปรับทัศนคติ ความรู้ ทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ในการเรียนรู้ นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคล ทุกวิถีทาง

3.1 จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม มี 5 ข้อ ดังนี้

3.1.1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ฝีมือในการทำงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วเต็มกำลังความสามารถและลดความเสี่ยงภัยให้น้อยลง

3.1.2. เพื่อได้เข้าใจนโยบาย ความมุ่งหมายขององค์กร เข้าใจกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน

3.1.3. เพื่อพัฒนาท่าทีความพึงพอใจ และบุคลิกภาพในการทำงานทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น มีความสุขในการปฏิบัติงาน ช่วยส่งเสริมบรรยากาศและกำลังขวัญในการทำงาน

3.1.4. เพื่อฝึกฝนเพิ่มทักษะการใช้วินิจฉัยในการตัดสินใจ การแก้ไขสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องดีขึ้น การรักษาความปลอดภัยและการจัดอันดับความสำคัญของงานเป็นต้น

3.1.5. เพื่อเตรียมรับงานใหม่ และความก้าวหน้าในการทำงานมีสายงานอาชีพที่กว้างขวาง ขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือเลื่อนระดับ หรือย้ายไปทำหน้าที่ใหม่ตำแหน่งเท่าเดิม

4 ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ

การพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร โดยการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ เป็นการศึกษาด้วยตนเองโดยมิได้มีวุฒิเพิ่มขึ้น หากแต่มีคุณภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในทางที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร โดยแนวทางพัฒนาตนเองทำได้หลายวิธี เช่น การศึกษาหาความรู้จากเอกสาร วิชาการต่างๆ การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดแบบเป็นกันเอง การติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ การติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่นๆ การคบหาสมาคมกับผู้อื่น เป็นต้น

5. ด้านการศึกษาต่อ

การศึกษาต่อเป็นการศึกษาหลังจากได้เข้าเป็นบุคลากรและทำงานกับองค์กรมาระยะหนึ่งแล้ว การพัฒนาในลักษณะนี้เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ โดยเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติม โดยมุ่งหวังประกาศนียบัตร ปริญญาหรือวุฒิการศึกษาอื่นๆ ซึ่งองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องโดยการอนุญาตให้พนักงานลาศึกษาต่อได้ ทั้งนี้อาจโดยการให้รับเงินเดือนระหว่างลาหรือไม่ก็ได้ ตามแต่ข้อตกลงทำสัญญา

5.1 จุดมุ่งหมายของความต้องการด้านการศึกษาต่อ มีดังนี้

5.1.1 เพิ่มพูนคุณภาพให้ชีวิตมนุษย์ การศึกษาเป็นการพัฒนาปัญญาของบุคคลให้เป็นผู้รู้หลักสัจจะอันเป็นความจริงของชีวิต ให้ผู้ศึกษาเข้าใจในศาสตร์ซึ่งสามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพ

5.1.2 สะสมบุคคลชั้นนำขององค์กร การศึกษาเป็นปัจจัยกำหนดทางไปสู่ตำแหน่งสำคัญๆ ในองค์กร

5.1.3 ก่อให้เกิดค่านิยม การศึกษาก่อให้เกิดค่านิยมซึ่งจะมีอิทธิพลต่อมันสมองขององค์กร รวมทั้งทัศนคติของบุคคลนอกองค์กรในด้านภาวะการทำงาน

5.1.4 เกิดความรู้ ความชำนาญ การศึกษาทำให้เกิดความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคลผู้ร่วมอยู่ในแรงงานระดับหนึ่ง

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาตนเอง คือการทำให้ตนเองได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง ส่งผลให้เกิดผลดีต่อตนเอง ผลดีต่อคนอื่นและผลดีต่อหน่วยงาน เกิดความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นตัวอย่างแรงผลักดันหรือแหล่งอ้างอิงให้เกิดการพัฒนาแก่ผู้อื่น และส่งผลต่อประสิทธิภาพผลผลิตของหน่วยงาน สังคม และประเทศชาติ โดยสามารถทำได้หลากหลายวิธี ทั้งการอบรม การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาต่อเพื่อการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ เป็นต้น

โรเจอร์ คาร์ (Rogers Car, 1951, p 487) ได้กล่าวถึงหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่โดยสามารถสรุปได้ 9 ข้อ ดังนี้

1. ผู้ใหญ่จะเรียนเมื่อมีความต้องการและสนใจจะเรียน จึงควรจัดกิจกรรมโดยยึดเอาสถานการณ์ในชีวิตประจำวันและใช้วิธีการวิเคราะห์ การหาความจริงจากประสบการณ์ของผู้เข้ารับ การอบรมเป็นหลักมากกว่ายึดเนื้อหาวิชาที่กำหนดขึ้นอย่างเดียว

2. ผู้ใหญ่มีความต้องการจะเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าให้คนอื่นสอน ชี้นำหรือควบคุม บทบาทของผู้สอนจึงควรเป็นผู้อำนวยความสะดวกและมีส่วนร่วมในกระบวนการค้นหาความจริงมากกว่าถ่ายทอดความรู้

3. ผู้ใหญ่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลมาก ถ้ามีวัยต่างกันมากการอบรมต้องยืดหยุ่นทั้งด้านเนื้อหา เวลา สถานที่และอัตราเร็วในการเรียนรู้

4. ผู้ใหญ่จะต่อต้านสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่ถูกข่มขู่และปฏิเสธกิจกรรมที่จะทำให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในของเขา แต่จะปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นปลอดภัย ปราศจากการข่มขู่ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุดในสภาพการณ์ที่น่ารื่นรมย์และพอใจที่จะเรียน ฉะนั้นการ จูงใจและการเตรียมความพร้อมจึงเป็นสิ่งจำเป็นด้วยเช่นกัน

5. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติในรูปของการเสริมแรง

6. การบอกจุดประสงค์ก่อนเป็นสิ่งจำเป็น เพราะเมื่อผู้ใหญ่รู้ว่าต้องการอะไรหรือรู้ว่าจำเป็นต้องเรียนรู้อะไรแล้วจะปฏิบัติตามความต้องการนั้น ๆ ด้วยวิธีของตนเอง

7. การจัดให้มีการฝึกปฏิบัติกิจกรรมจะช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีหรือเพิ่มมากขึ้น

8. การอบรมผู้ใหญ่ไม่ควรทำเหมือนผู้ใหญ่เป็นเด็กเพราะผู้ใหญ่มีความเคารพตนเองสามารถรับผิดชอบ กำหนดวัยของตนเองได้และต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้

9. ผู้ใหญ่มักไม่สนใจเรียนรู้เนื้อหาที่เป็นข้อเท็จจริงเชิงทฤษฎีหรือตัวเลขจำนวนมาก ๆ แต่สนใจแสวงหาข้อเท็จจริงที่มีคุณค่าต่อตนเองมากกว่า ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ให้เร็วและง่ายกว่า เมื่อเขาสามารถผสมผสานความคิดใหม่กับความรู้เดิมให้ นักพัฒนาหลักสูตรจะต้องหาวิธีที่จะเชื่อมโยงสิ่งที่จะเสนอใหม่และสิ่งที่ผู้เรียนรู้อยู่ก่อนให้เข้ากันได้

เดลาเฮ (Delahaye, 2015, p. 302) ได้กล่าวถึงหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อเท็จจริง แนวคิด และความคิดรวบยอดทั้งหลายนั้น ควรเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ผู้ใหญ่เคยรู้หรือมีประสบการณ์มาแล้ว การเปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่ เรียนรู้ด้วยตัวเองจะเป็นกิจกรรมที่แต่ละคนสามารถรับผิดชอบด้วยตัวเองในสัดส่วนของตนเองโดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้คอยแนะนำซึ่งการเรียนโดยวิธีนี้ ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดี เพราะแต่ละคนล้วนมีความทรมลิกของตัวเองด้วยกันทั้งนั้น ผู้ใหญ่ชอบเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ควรใช้งาน หน้าที่ ความรับผิดชอบในการนำทางการเรียนรู้ และใช้สื่อที่ศนูปรกรณ์ที่หลากหลายมากกว่าสื่อที่เป็นภาพเขียน กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีมากที่สุดเมื่อการเรียนรู้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ การอบรมควรเริ่มจากภาพรวมก่อนจากนั้นค่อยระบุส่วนที่เหลือแล้วตามด้วยการแสดงให้เห็นภาพรวมอีกครั้ง

จินตนา ประดุงพงษ์เพ็ชร (2561, หน้า 24-29) ได้กล่าวถึงพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่สมัยใหม่ โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ความต้องการและความสนใจ ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี หากว่าตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมา ผู้ใหญ่จะเกิดความพึงพอใจเพราะฉะนั้นควรจะมีการเริ่มต้นในสิ่งเหล่านี้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมที่หลากหลายต้องคำนึงถึงสิ่งนี้เสมอ

2. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน ดังนั้นการจัดหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรจะยึดถือสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่เป็นหลักสำคัญ

3. การวิเคราะห์ประสบการณ์ การวิเคราะห์ถึงประสบการณ์ผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียดว่าส่วนไหนของประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้างแล้วจึงหาทางนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

4. ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง ความต้องการที่อยู่ในส่วนลึกของผู้ใหญ่ก็คือการมีความรู้สึกต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ เพราะฉะนั้นบทบาทของผู้สอนควรจะอยู่ในกระบวนการสืบหาหรือค้นหาคำตอบร่วมกันแล้วทำหน้าที่ประเมินผลเท่านั้น

5. ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในแต่ละบุคคลเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้นเพราะฉะนั้นการสอนนักศึกษาผู้ใหญ่จะต้องจัดเตรียมการ ทั้งด้านความรู้ ทักษะหรือเทคนิคเฉพาะตัวเจตคติ ประสบการณ์ และอัตราการหลงลืมซึ่งอาจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหรือในทันทีหลังการอบรม วิทยากร จึงควรรหาเทคนิคให้เกิดการเรียนรู้และจำได้ง่าย เช่น นำเสนอสาระในเรื่องเดียวกันซ้ำ ๆ แต่เปลี่ยนวิธีการนำเสนอซึ่งช่วยให้จำได้ไม่ลืมง่าย ทุกสิ่งทุกอย่างจะง่ายต่อการเรียนรู้และการยอมรับของผู้ใหญ่ ถ้าหากการกระทำหรือสิ่งนั้นไม่ขัดกับสิ่งที่ได้เคยเรียนรู้หรือมีประสบการณ์มาก่อน

นอกจากนี้ จินตนา ประดุงพงษ์เพ็ชร ยังได้กล่าวถึง หลักการจัดอบรมสำหรับผู้ใหญ่การจัดการอบรมเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่โดยสามารถสรุปได้ 9 ข้อ ดังนี้

1. ให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ผู้ฝึกอบรมควรมีทัศนคติที่ดีที่อยู่ร่วมอบรมและมีความกระตือรือร้นใส่ใจการร่วมกิจกรรมของผู้ร่วมอบรม

2. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ต้องมีความพร้อม ผู้ร่วมอบรมสามารถทำความเข้าใจและเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ง่าย บรรยากาศเป็นกันเอง ไม่เคร่งเครียดกระตุ้นให้ผู้ร่วมอบรมซึ่งมีประสบการณ์มากได้แสดงความคิดเห็นหรือดึงศักยภาพในตนเองออกมาผ่านการมีปฏิสัมพันธ์

3. ความต้องการในการเรียน ของแต่ละบุคคล โดยคำนึงถึงรูปแบบการเรียนของผู้ร่วมอบรม

4. ความรู้เดิมและประสบการณ์เดิม เนื่องจากผู้ใหญ่จะมีประสบการณ์หรือความรู้มาก่อนอยู่บ้างแล้วการจัดการอบรมควรมีการสร้างสถานการณ์การเรียนรู้โดยมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตามหัวข้อหรือเรื่องที่เคยเรียนรู้มาแล้ว

5. เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ เนื้อหาที่นำมาใช้กับผู้ร่วมอบรมที่เป็นผู้ใหญ่เน้นควรสอดคล้องกับชีวิตประจำวันและมีความหมายต่อการปฏิบัติงาน โดยผู้จัดควรมีการสอบถามความต้องการก่อนหรือการทดลองทำแบบทดสอบก่อนเรียน เพื่อให้ผู้ร่วมอบรมรู้ว่าควรเพิ่มเติมองค์ความรู้หรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือวิธีการเกิดอย่างไร บางครั้งอาจจะให้ผู้ใหญ่ประเมินตนเองทั้งก่อนและหลังแล้วให้ผู้ใหญ่เสนอความก้าวหน้าและผลที่เกิดขึ้นต่อตนเอง

6. ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงและการประยุกต์ ผู้จัดอบรมควรเสนอเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ต่อชีวิตประจำวัน โดยให้ผู้ร่วมอบรมร่วมอภิปราย สาธิตและนำเสนอสิ่งที่ได้รู้หรือเคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องนั้นและนำเสนอสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการอบรมและจะนำไปสู่การประยุกต์เข้ากับภาระความรับผิดชอบหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างไรในสถานการณ์ปัจจุบัน

7. สติปัญญาและสภาพร่างกาย การจัดกิจกรรมการอบรมควรใช้เทคนิคการมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วยวิธีการ คือ การมีส่วนร่วมด้วยวาจา การมีส่วนร่วมด้วยวิธีการเขียน การมีส่วนร่วมด้วยกิจกรรมกลุ่ม และการมีส่วนร่วมด้วยร่างกาย เช่น การใช้เครื่องมือ การเคลื่อนไหว

8. เวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ จากการศึกษาพบว่าสมองของเราสามารถเรียนรู้ได้ดีหากมีการหยุดพักกระสั้นๆ เพราะจะทำให้สมองซึมซับความรู้ได้ดี การสอนผู้ใหญ่ที่มีประสบการณ์มาแล้ว ผู้อบรมควรมีการนำเสนอภาพรวม เพื่อให้ผู้ใหญ่เชื่อมโยงความสัมพันธ์สิ่งที่จะเรียนกับประสบการณ์เดิมที่มี จากนั้นแบ่งการอบรมเป็นหัวข้อย่อยๆ ใช้เวลาการบรรยายไม่นานมีการทำกิจกรรมหรือพักเป็นระยะและไม่ควร ใช้เวลาในการบรรยายติดต่อกันนานเกิน 20 นาที โดยเพื่อเวลาสำหรับการอภิปรายแลกเปลี่ยนร่วมกัน และมีเวลาให้ผู้อบรมคิดทบทวนสิ่งที่อบรมไป

9. การฝึกปฏิบัติหรือการประยุกต์เข้ากับชีวิตจริง เทคนิคการฝึกอบรมนั้นควรเน้นที่การฝึกซ้ำเพื่อให้เกิดความชัดเจนและตกผลึกองค์ความรู้ เช่น การให้ดูสื่อวีดิทัศน์ ที่สามารถดูได้หลายครั้ง หรือการทบทวนบทเรียนหลังเรียนหรือมีการฝึกบ่อย ๆ โดยใช้แบบฝึกจำนวนมาก ที่หลากหลาย

กล่าวโดยสรุป เนื่องจากผู้ใหญ่ผ่านการเรียนรู้และมีประสบการณ์ชีวิตมามาก สภาพร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและลักษณะการเรียนรู้แตกต่างจากเด็ก การนำเอาทฤษฎีการเรียนการสอนเด็กมาประยุกต์ใช้กับผู้ใหญ่จึงมีข้อจำกัด ผู้ใหญ่มักจะเรียนรู้ได้ดีโดยมีแรงจูงใจจากภายในมากกว่าในการจัดสภาพการเรียนการสอนผู้ใหญ่ ผู้สอนควรทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยริเริ่มสร้างบรรยากาศในกลุ่มช่วยให้แต่ละคนเข้าใจจุดมุ่งหมายของกลุ่มใช้ความต้องการของผู้เรียนให้มีความหมายและเป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดหาทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและกว้างขวาง ทำตัวเป็นเสมือนแหล่งทรัพยากรที่ยืดหยุ่นสำหรับการเรียนรู้ ยอมรับการแสดงออก ความรู้สึกนึกคิด และเจตคติของผู้เรียน ปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มไม่ใช้อำนาจเผด็จการในห้องเรียน และต้องแจ้งให้ผู้เรียนรับรู้ข้อจำกัดของตนด้วย

2. แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง

จริยธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยทั่วไปแล้วมีผู้ที่ทำการศึกษา ได้ให้ความหมาย คำนิยาม มีการจัดจำแนกไว้หลากหลาย ประเด็นความคิด หลากหลายรูปแบบแตกต่างกันออกไปดังนี้

2.1 ความหมายของจริยธรรม

ความหมายของจริยธรรมมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงไว้ ดังนี้

เพียเจต์ (Piaget, 1965, pp. 160-161) กล่าวว่า จริยธรรม คือ องค์ประกอบของกฎเกณฑ์ที่บุคคลยอมรับว่า ถูกต้องดีงามควรประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสังคม

โคห์ลเบิร์ก (Kohlberg (1969, p. 212) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นความรู้สึกผิดชอบชั่วดีเป็นกฎเกณฑ์และมาตรฐานพฤติกรรมในสังคม ซึ่งบุคคลจะพัฒนาขึ้นจนมีจริยธรรมของตนเอง โดยอาศัยกฎเกณฑ์จากสังคมเป็นสิ่งตัดสินการกระทำนั้นถูกหรือผิด

บราวน์ (Brown, 2007 อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร 2555, หน้า 64) กล่าวว่า จริยธรรมหมายถึง ระบบของกฎเกณฑ์ใช้ในการวิเคราะห์ ความประพฤติที่ผิดหรือถูกของบุคคล จริยธรรมมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาจากประสบการณ์ของบุคคล โดยจริยธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความรู้(Knowledge) ความประพฤติ(Conduct) และความรู้สึก (Felling)

สิริธร วิชิตนาค (2555, หน้า 11) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ควรประพฤติเป็นการปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามทางกายวาจาและใจ เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง จริยธรรมจะเป็นธรรมที่เป็นข้อปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรมที่เป็นความดีงาม เป็นสิ่งที่ควรกระทำ

สลันทิพ ชูชาติ (2556, หน้า 9) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติการกระทำและความคิดที่ถูกต้องดีงาม

พระธรรมปิฎก (2557, หน้า 10-11) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง การดำเนินชีวิต ความเป็นอยู่การใช้ชีวิตให้เป็นไป ตามการครองชีวิต ในทุกแง่ ทุกด้าน ทุกระดับทั้งทางกาย ทางวาจา ทางใจ ทั้งโดยส่วนตัว โดยสังคม โดยอารมณ จิตใจ สติปัญญา

กล่าวโดยสรุป จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติในที่ดีงามบนพื้นฐานของการมีสติรู้ผิดชอบ การไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ผู้อื่นทั้งกาย วาจา จิตใจ ยังความสงบสุขร่มเย็นมาสู่สังคมและตนเอง

2.2 ความสำคัญของจริยธรรม

ความสำคัญของจริยธรรมมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงไว้ ดังนี้

ไชยพร เรื่องแห้ว (2556, หน้า 17) กล่าวว่า จริยธรรม เป็นพื้นฐานที่สำคัญของคนทุกคน เป็นความประพฤติที่ถูกต้องดีงามทั้งกายและวาจา สมควรที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ตนเองและคนในสังคมรอบข้างมีความสุข

มัทนา นิถานานนท์ (2557, หน้า 95-96) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นเรื่องสำคัญมากสำหรับมนุษย์ปกติ จริยธรรมจะเกิดขึ้นต่อเมื่อมีการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ในสังคมต้องการให้ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน จริยธรรมเป็นด่านแรกในการควบคุมจิตใจและควบคุมตนเองถ้าทุกคนมีจริยธรรมในตนเองแล้ว อาจไม่ต้องมีกฎต่าง ๆ อย่างกฎหมายหรือกฎภายในองค์กร

กล่าวโดยสรุป จริยธรรมเป็นความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม มนุษย์ทุกคนสมควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้การอยู่ร่วมกันของตนเองและสังคมมีความสุข

2.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีนักวิชาการได้ให้ความหมายแนวคิดไว้ดังนี้

เดิร์กและเฟอร์ริน (Dirks and Ferrin, 2002, pp. 7-8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นผู้นำที่สามารถอธิบายถึงระดับจริยธรรม ว่าประกอบด้วยหลักความซื่อตรงและจะได้รับความไว้วางใจซึ่งถือว่าเป็นที่สำคัญสำหรับผู้นำที่จะทำให้เกิดการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

บราวน์ และเทรวีโน (Brown and Trevino 2006, pp. 596-597) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง บุคคลที่มีความซื่อตรง และความไว้วางใจ นอกจากนั้นแล้ว ยังเป็นผู้ที่จะต้องตัดสินใจโดยใช้ความยุติธรรมและเสมอภาค ใส่ใจต่อผู้อื่น มีความเป็นพลเมืองดีและเป็นผู้ที่มีจริยธรรมทั้งเรื่องส่วนตัวและในการทำงาน มักจะสื่อสารกับผู้ตามในเรื่องจริยธรรม สร้างมาตรฐานของจริยธรรมที่ชัดเจนและมีการให้รางวัล หรือการลงโทษ เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

แบร์กโฮเฟอร์และชวาทซ์ (Berghofer and Schwartz, 2008, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นความสัมพันธ์ในทางที่เป็นบวกเป็นมาตรฐานทองคำ (The gold standard) สำหรับองค์กร ผู้นำเชิงจริยธรรมจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอย่างมีคุณภาพภายใต้หลักการของความเคารพ ไม่สร้างข้อตกลงหรือสัญญาหรือการยินยอมด้วยการบีบบังคับอย่างไม่มีทางเลือก ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จขององค์กร ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเข้าใจว่า ความสัมพันธ์เหล่านี้จะนำไปสู่ความเจริญเติบโตหรือความก้าวหน้าสำหรับองค์กร ซึ่งโดยหลักการพื้นฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย ความไว้วางใจ ความเคารพ ความซื่อตรง ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความเที่ยงธรรมและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

โจเซฟสัน (Josephson, 2009 อ้างถึงใน พระมานัต ธรรมทินโน, 2563, หน้า 27) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า หมายถึง แนวทางปฏิบัติที่มีคุณค่าและเป็นมาตรฐานของการประพฤติทางจริยธรรมซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่เป็นประโยชน์ ประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ 6 ประการได้แก่ ความไว้วางใจ ความเคารพ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม การห่วงใยผู้อื่น ความเป็นพลเมืองดี

คาร์รี (Khairi, 2009 อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร, 2556, หน้า 65) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้ที่ไม่ปฏิเสธสิ่งที่มีคุณลักษณะที่ดี ๆ ที่สำคัญและเห็นคุณค่าในสิ่งที่ถูกต้อง ในความเป็นจริงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่มีความคิดที่สลับซับซ้อนมาก ผู้นำเชิงจริยธรรมจะพบว่าผู้นำไม่ได้ทำงานเพียงแค่ว่ากับผู้ตามเท่านั้น แต่จะต้องถือผลประโยชน์ โดยรวมเป็นสำคัญมีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่เป็นของส่วนรวม

นอยเบิร์ตและคณะ (Neubert et al., 2009, p. 159) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงออกดังต่อไปนี้ คือ เป็นบุคคลที่มีความพึงพิจารณาและเข้าใจ ในหลักการของจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต เป็นผู้มีพฤติกรรม การนำและพฤติกรรม การตัดสินใจจากการมีส่วนร่วมที่เห็นพ้องต้องกันจากทุกฝ่าย และสามารถอธิบายในสิ่งที่ตนเองกระทำได้

ยुक (Yukl, 2010, p. 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งสามารถมีอิทธิพลต่ออีกบุคคลหนึ่งเพื่อให้เขาผู้นั้นเห็นด้วย คล้อยตาม มีความหมายรวมไปถึงจะต้องใช้ไปในทางที่ถูกต้อง ผู้นำที่มีอำนาจแต่ใช้ไปในทางที่ไม่ถูกต้อง ใช้เป็นประโยชน์ต่อตนเองหรือการใช้อำนาจในการใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ถือเป็นการใช้ภาวะผู้นำในทางผิดและอาจทำให้องค์การไปสู่ความเสียหาย

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกด้านความประพฤติการกระทำและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาของผู้เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ศุภลักษณ์ สุพรรณปราการ (2555, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะนิสัยส่วนตัวและพฤติกรรมแสดงออกทั้งการกระทำและการตัดสินใจของผู้นำโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม ในการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ตามหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

กฤษณะ เหลืองทอง (2556, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่มีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่ดีต่อตนเอง ต่อนักเรียน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อองค์กรและต่อสถานศึกษา เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม

สุพิน จันท์ธิมาน (2558, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารด้านความประพฤติการกระทำและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 42) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารด้านพฤติกรรมและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

กันยมาส ชูจีน (2559, หน้า 36) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง กระบวนการหรือสภาวะหรือศักยภาพของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มด้วยพฤติกรรมหรือการแสดงออกด้านความประพฤติที่ถูกต้องทางศีลธรรม ถูกต้องตามกฎหมาย ยุติธรรมและมีกระบวนการที่แสดงออกถึงค่านิยมที่ดี มีความกล้าหาญที่จะยึดมั่นค่านิยมนั้นในการตัดสินใจ

สุทัต จันทะสินธุ์ (2560, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการวิธีการต่าง ๆ ของผู้นำที่แสดงออกถึงค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรมของตนเองอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อส่วนรวมและกล้าหาญที่จะยึดมั่นต่อค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมส่วนรวมเป็นหลักอีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทน

คำพร กองเตย (2560, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือ การแสดงออกด้วยความประพฤติ การกระทำและการสื่อสารที่ดีงาม เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดการ ยอมรับและศรัทธา โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2560, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึงการแสดง พฤติกรรมในการโน้มน้าวให้ผู้ตามปฏิบัติให้เหมาะสมตามความต้องการของผู้นำประกอบด้วยความซื่อ สัตย์ การเป็นบุคคลที่มีคุณเกณท์ อีกทั้งผู้นำสามารถทำให้เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรมกับทุกคนได้ มีการกระทำหรือแสดงพฤติกรรม

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหมายถึง การใช้ อิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ในการนำไปในทางที่ถูกต้อง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ปกครองด้วย หลักธรรมมาภิบาล เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ใช้ความรู้และประสบการณ์ใน การตัดสินใจที่ถูกต้อง ใช้หลักการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุถึงผลสำเร็จ สูงสุด มีการแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสม ตามทำนองครองธรรม ประเพณีแบบแผน หรือ มาตรฐานของสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีที่ควรเอาเยี่ยงอย่าง ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นบุคคลที่น่า ไว้วางใจ เคารพและให้เกียรติในความรู้ความสามารถของผู้ตาม รวมถึงช่วยเหลือให้ผู้ตามประสบ ความสำเร็จ และการบรรลุเป้าหมายด้วยวิธีการทางจริยธรรม

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมการสร้างอิทธิพลสูงใจ โน้มน ้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและไว้วางใจของผู้บริหารด้านความประพฤติการกระทำ และการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษา

2.4 ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีนักวิชาการได้ให้ความหมายแนวคิดไว้ ดังนี้

เบิร์น (Burns, 1978, pp. 55-58) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เปรียบเสมือนการเปลี่ยนสภาพทั้งผู้นำและผู้ตาม ในท้ายสุดจะนำมาซึ่งจริยธรรมในการยกระดับความ ประพฤติและการจิตใจทางศีลธรรมของผู้นำ นอกจากนี้พลวัตของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้ทั้ง ผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดและเกิดการยอมรับชื่นชมและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

มอร์ริอาตี (Moriarty, 1992 อ้างถึงใน จักรพงศ์ วงศ์พิทักษ์กุล, 2561, หน้า 25) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด ต้องเกิดจากการยอมรับชื่นชมและ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ผู้นำต้องเชื่อถือในตนเอง และเอาใจใส่ในสิทธิและศักยภาพของผู้ตาม โดย ใช้การนำแบบประสานความร่วมมือ

ซีอุลลา (Ciulla, 1998 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559, หน้า 160) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีความเกี่ยวข้องกันกับความสำเร็จ ผู้นำที่ไม่ได้ดูแลผลประโยชน์ของผู้ตามและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ขององค์การนั้น ไม่เพียงแต่เป็นผู้นำที่ไม่มีจริยธรรมแต่เป็นผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ นอกเหนือจากนี้ผู้นำที่มีจริยธรรมและมีประสิทธิภาพ จะต้องดูแลประโยชน์ของสังคมชุมชนหรือของโลกด้วย

เซอร์เมอร์ฮอน (Schermerhorn, 2005 อ้างถึงใน จักรพงษ์ วงศ์พิทักษ์กุล, 2561, หน้า 26) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นพฤติกรรมทางจริยธรรมที่คำนึงถึงการนำสิ่งที่ดีมาให้กับบุคคล เป็นแบบปัจเจกบุคคล ซึ่งต้องคำนึงถึงความก้าวหน้าในระยะยาวของผลประโยชน์ส่วนรวมและพยายามทำทุกวิถีทางให้ได้ผลประโยชน์นั้นมา มีสิทธิทางศีลธรรมด้านพฤติกรรมที่จะเคารพและปกป้องสิทธิพื้นฐานของบุคคล ปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเท่าเทียมกันและยุติธรรมตามกฎหมายระเบียบและมาตรฐาน

ศุภลักษณ์ สุพรรณปราการ (2555, หน้า 11) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือการเป็นบุคคลที่สามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติที่คำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรม ศีลธรรมอันดีงาม การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดี จึงสามารถส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมโดยตรง

กนกวรรณ บุญเรือง (2560, หน้า 1412) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเกี่ยวข้องกับองค์การโดยตรง ผู้นำที่มีความความสามารถควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารมีจะต้องช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า สามารถกระตุ้น จูงใจ เป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นเชื่อถือยอมรับ ทำให้เกิดความพยายามและแสดงความสามารถให้สูงขึ้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 23) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นการสร้างความไว้วางใจความเชื่อมั่นในการบริหารงาน ทำให้ได้รับความร่วมมือสนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่ จนก่อให้เกิดประสิทธิภาพในองค์การเพราะสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติ สามารถเสริมสร้างความประพฤติทางจริยธรรม

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้นำเป็นบุคคลที่สามารถตัดสินใจและสร้างแนวทางในการปฏิบัติ การคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรม ศีลธรรมอันดีงามก่อนการตัดสินใจ จะส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี สามารถจูงใจให้ผู้ตามร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนา จนก่อให้เกิดประสิทธิภาพในองค์การ

2.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีนักวิชาการได้ให้ความหมายแนวคิดไว้ดังนี้ สตาร์ท (Starratt, 2004, p. 9) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 6 องค์ประกอบดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน
2. การสร้างความไว้วางใจ
3. มีความรับผิดชอบ
4. ความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรี
5. การใช้ความร่วมมือเพื่อพัฒนางาน
6. ความเป็นพลเมืองที่ดี

รีซิกส์และคณะ Resick et al. (2006, pp. 234-359) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมออกเป็น 6 องค์ประกอบดังนี้

1. คุณลักษณะของความซื่อสัตย์
2. เห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น
3. การจูงใจเพื่อส่วนรวม
4. การสนับสนุน

บราวน์ และเทรวิน (Brown & Trevino, 2006 อ้างถึงใน สุทัต จันทะสินธุ์, 2560, หน้า 44) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 6 องค์ประกอบดังนี้

1. ความซื่อสัตย์
2. ความไว้วางใจ
3. ความยุติธรรม
4. ความเสมอภาค
5. ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
6. ความเป็นพลเมืองที่ดี

โจเซฟสัน (Josephson, 2009 อ้างถึงใน คำพร กองเตย, 2560, หน้า 27) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 6 องค์ประกอบดังนี้

1. ความไว้วางใจ
2. ความเคารพ
3. ความรับผิดชอบ
4. ความยุติธรรม
5. ความเอื้ออาทร

6. ความเป็นพลเมืองดี

เทรวีโน ฮาร์ทแมนและบราวน์ (Trevino, Hartman and Brown, 2000 , pp. 131-133) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. องค์ประกอบค่านิยมการเป็นบุคคลที่มีศีลธรรม (Moral Person) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1.1 ลักษณะนิสัย เป็นลักษณะส่วนบุคคลที่มีการแสดงพฤติกรรมที่อยู่บนพื้นฐานความยุติธรรม ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงเวลาหรือสถานการณ์ใดก็ตาม โดยคุณลักษณะที่สำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้แก่ ความซื่อตรง ความสามารถไว้วางใจได้และความซื่อสัตย์

1.2 พฤติกรรม ทั้งที่สามารถสังเกตเห็นได้และไม่สามารถสังเกตเห็นได้ ซึ่งประกอบไปด้วย การทำในสิ่งที่ถูกต้อง การเอาใจใส่ใจต่อบุคคลอื่น เปิดเผย และเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงพฤติกรรมค่านิยมศีลธรรม

1.3 การตัดสินใจ ต้องเป็นการตัดสินใจที่คำนึงถึงผลกระทบต่อตนเองและบุคคลอื่น ซึ่งประกอบไปด้วย การยึดมั่นในค่านิยมที่ดี มีความยุติธรรม คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม และมีการตัดสินใจอย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรม

2. องค์ประกอบด้านการเป็นผู้บริหารที่มีศีลธรรม ซึ่งหมายถึงการเป็นผู้บริหารที่มีวิธีการจัดการที่คำนึงถึงศีลธรรมและมีการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ตามหลักของจริยธรรมรวมทั้งมีการส่งเสริมจริยธรรมและค่านิยมที่ดีให้กับผู้ตาม ทั้งนี้ ประกอบไปด้วย

2.1 การแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อเป็นการสื่อสารให้กับตามทราบถึงพฤติกรรมการทำงานที่ดีและควรถือปฏิบัติ

2.2 รางวัลและวินัย กล่าวคือ การที่จะให้ผู้ตามมีวินัยที่ดีในการทำงานนั้นสามารถใช้เพียงกฎระเบียบในการทำงานได้เพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีการสร้างแรงจูงใจการทำงานให้แก่ผู้ตามด้วย ซึ่งหนึ่งในวิธีการสร้างแรงจูงใจที่ดีและมีประสิทธิภาพก็คือการให้รางวัลแก่ผู้ตามที่มีพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์

2.3 การสื่อสารเกี่ยวกับจริยธรรมและค่านิยม เพื่อให้ผู้ตามทราบและเข้าใจถึงค่านิยมและจริยธรรมซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานทั้งในระดับผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร

คัลโชเฟน ฮาร์ตอกและ เดอฮูโอห์ (Kalshoven, Den Hartog and De Houogh, 2011 , pp. 350-351) ได้จำแนกองค์ประกอบของผู้นำเชิงจริยธรรมออกเป็น 7 ประการ ได้แก่

1. ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่ลำเอียง และมีการตัดสินใจอย่างถูกต้อง ยุติธรรมตามกฎหมาย

2. อำนวยร่วม หมายถึง การให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม

3. กำหนดบทบาท หมายถึง การกำหนดความคาดหวังความรับผิดชอบและเป้าหมายของผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

4. เข้าใจในความเป็นคน หมายถึง การเอาใจใส่ผู้ตาม ให้การสนับสนุนและให้ความเคารพในตัวผู้ตาม

5. ความซื่อสัตย์ หมายถึง การรักษาสัญญา และการแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคำพูด

6. ผู้นำทางจริยธรรม หมายถึง การสื่อสารพูดคุยทางจริยธรรมและหลักการทางจริยธรรมตลอดจนมีการเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัลผู้ตามที่มีพฤติกรรมที่ดีทางจริยธรรม

7. คำนึงถึงความยั่งยืน หมายถึง การให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมและการนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่

คานโชเวนและคณะ (Kalshoven et al., 2011, pp. 51-69) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมออกเป็น 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความยุติธรรม
2. ความร่วมมือทางอำนาจ
3. ความชัดเจนตามหน้าที่
4. การมุ่งเน้นคน
5. การแนะนำเชิงจริยธรรม
6. เกี่ยวกับความยั่งยืน
7. ความซื่อสัตย์

ยुक (Yukl, 2013, p. 336) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมออกเป็น 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์
2. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
3. ความอ่อนน้อมถ่อมตน
4. ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ
5. ความก้าวหน้าส่วนบุคคล
6. ความเป็นธรรมและความยุติธรรม
7. การเสริมสร้างพลังอำนาจ

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 145) ได้ทำการวิจัยและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การแสดงออกถึงความไว้วางใจ
2. การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ

3. การแสดงออกถึงความเคารพ
4. การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดี
5. การแสดงออกถึงความยุติธรรม

ศุภลักษณ์ สุพรรณปราการ (2555, หน้า 26) ได้ทำการวิจัยและสังเคราะห์องค์ ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 13 องค์ประกอบ ดังนี้

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

ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, ยุทธนา ไชยจุฑาลและคานู ปรียา โมฮาน (2558, หน้า 30) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมออกเป็น 2 ประการ ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านการแสดงการกระทำเชิงจริยธรรมของผู้นำ ประกอบไปด้วยพฤติกรรม บ่งชี้ 9 ประการ ได้แก่

- 1.1 การแสดงความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้
- 1.2 การรับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม
- 1.3 การให้ความสำคัญต่อผลประโยชน์ของผู้ตาม
- 1.4 มีความยุติธรรมในการตัดสินใจ
- 1.5 ใช้หลักจริยธรรมในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน
- 1.6 มีความพากเพียรในการทำงานและ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน
- 1.7 ให้ความร่วมมือกับชุมชนและสังคม
- 1.8 ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของผู้ตาม
- 1.9 ให้อิสระแก่ผู้ตามในการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิต

2. องค์ประกอบด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงจริยธรรม ประกอบไปด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ 7 ประการ ได้แก่

- 2.1 มีการพูดคุยถึงประเด็นทางจริยธรรมร่วมกับผู้ตาม
- 2.2 การแสดงตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม
- 2.3 มีการจูงใจ เสริมแรงให้พนักงานมีพฤติกรรมตามหลักจริยธรรม
- 2.4 ไม่ละเลยความสำคัญของกระบวนการทำงานหรือวิธีการทำงานของผู้ตาม
- 2.5 ยึดถือความถูกต้องเป็นหลักในการตัดสินใจ
- 2.6 การส่งเสริมให้ผู้ตามมีทักษะและ พฤติกรรมการทำงานตามหลักคุณธรรม

จริยธรรม

2.7 ส่งเสริมให้ผู้ตามใช้หลักจริยธรรมทางธุรกิจในการปฏิบัติงาน

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 50) ได้ทำการวิจัยและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความไว้วางใจ
2. ความรับผิดชอบ
3. ความเคารพ
4. ความเป็นพลเมืองดี
5. ความยุติธรรม

คำพร กองเตย (2560, หน้า 38) ได้ทำการวิจัยและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

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

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 32) ได้ทำการวิจัยและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

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

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	Brown and Trevino (2006)	Resick et al (2006)	Berghofer and Schwartz (2008)	Josephson (2009)	Kalshoven et al. (2011)	ศุเทพ ปาลสาร (2555)	กฤษฎณะ เหลืองทอง (2556)	ศุพิน จันทร์ธิมาน (2558)	ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2560)	ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562)	สรุปค่าคะแนน	องค์ประกอบที่เลือกศึกษา
ด้านความซื่อสุจริต	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	✓
ด้านความยุติธรรม	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	✓
ด้านการเคารพความเสมอภาค	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	✓
ด้านการใส่ใจต่อผู้อื่น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	8	✓
ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี			✓		✓	✓	✓	✓	✓		6	✓
ด้านความไว้วางใจ	✓		✓	✓		✓					4	
ความเป็นพลเมืองดี	✓			✓		✓				✓	4	
ด้านการมีจริยธรรมส่วนตัวและในการทำงาน		✓				✓		✓	✓		4	
ด้านความรับผิดชอบ		✓		✓	✓	✓					4	
ด้านคุณลักษณะนิสัย						✓	✓	✓			3	
ด้านการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น										✓	1	

จากการศึกษารายงานการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษายังประกอบด้วยองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ ความซื่อสัตย์ไว้ดังนี้

คาราโคเซ (Karakose, 2007, pp. 471-472) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางการเมือง ทางศาสนา รวมถึงทางการเงิน ไม่แสดงนิสัยหรือแสดงความประพฤติในทางลบ พูดความจริงทุกครั้ง มีการตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

คาน (Klann, 2007 อ้างถึงใน หนูไกร มาเชค, 2559, หน้า 56) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การปฏิบัติและส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผย การพูดแต่สิ่งที่ดีมีประโยชน์การเขียนแต่สิ่งที่ดี ละเว้นการสื่อสารด้วยคำพูดที่ไม่ดี การสื่อสารวิสัยทัศน์ในทางที่เป็นกระบวนการเป็นผู้ฟังที่ดี การสื่อสารด้วยทีมที่เข้มแข็ง การสื่อสารโดยตระหนักถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม

แบร์กโฮเฟอร์และชวา (Berghofer & Schwartz, 2008 อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร, 2555, หน้า 83) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การเป็นผู้เปิดเผยข้อมูลด้วยความเป็นจริง การปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อย่างโปร่งใสไม่เอนเอียงและอคติ เป็นผู้นำเชื่อถือไว้วางใจ

โมเบรย์ (Mowbray, 2009 อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร, 2555, หน้า 82) กล่าวว่าความซื่อสัตย์ หมายถึง การมีความโปร่งใส ตรงไปตรงมาไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง เชื่อถือได้ไว้วางใจได้เป็นผู้สามารถสื่อสารได้ชัดเจน คือ ความสามารถในการสร้างความเข้าใจ ความสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลในทุกหนทุกแห่งถึงความเข้าใจได้ ความสามารถในการทำความเข้าใจในเรื่องที่มีการติดต่อสื่อสาร

รุ่งอรุณ เขียวทุ่มพวง (2557, หน้า 35) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึงการประพฤติชอบ ไม่คิดคดหลอกลวง ไม่เอาเปรียบผู้อื่น เที่ยงตรงถูกต้องตามทำนองคลองธรรมและกฎหมายของบ้านเมือง สามารถตรวจสอบได้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2557, หน้า 50) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้อง ประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองและผู้อื่นทั้งทางกาย วาจา ใจ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต คือ ผู้ที่ประพฤติตรงตามความเป็นจริงทั้งทางกาย วาจา ใจ และยึดหลักความจริงความถูกต้องในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด

กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 15) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึงการประพฤติตรงตามความจริงทั้งกาย วาจา ใจ ตัวอย่างพฤติกรรมคือ พูดความจริง ปฏิบัติตามคำสัญญา ไม่นำสิ่งของหรือผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ไม่หาประโยชน์ในทางที่ไม่ถูกต้อง

สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานอย่างตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ไม่เห็นแก่ตัวไม่เอาเปรียบผู้อื่น ไม่นำทรัพย์สินทางราชการเป็นทรัพย์สินส่วนตัว ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ความสัมพันธ์ส่วนตัวเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ดำเนินงานในทุก ๆ ด้านด้วยความเที่ยงตรง มีการมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับทางราชการเท่านั้น โดยทำการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างโปร่งใสไม่เอนเอียงและอคติ รวมถึงการใช้ทรัพยากรทางการเงินของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณและมีนโยบายไม่รับของตอบแทนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. องค์ประกอบด้านความยุติธรรมมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ ความยุติธรรมไว้ดังนี้

ริซิกส์ (Resick et al, 2006, pp. 345-359) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง การตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและตามวัตถุประสงค์ ไม่มีการแบ่งแยกฝ่ายผู้ไม่เห็นด้วย รวมถึงการไม่ตีกรอบภายในและภายนอกองค์การ และการค้นหาความจริง

คาราโคเซ (Karakose, 2007, pp. 464-477) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา รวมถึงการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความถูกต้อง ให้รางวัลความสำเร็จกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันมีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

เมเยอร์และคณะ (Mayer et al., 2008 อ้างถึงใน คำพร กองเตย, 2560, หน้า 43) กล่าวว่าความยุติธรรม หมายถึง ผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้เกิดความตระหนักในความยุติธรรม โดยผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมดังนี้ ต้องจัดการหรือปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยการจัดการอย่างเป็นธรรม ก่อให้เกิดประโยชน์ทุกคนด้วยความเสมอภาค เป็นผู้มีความยุติธรรมไม่ลำเอียงในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ตรงไปตรงมา บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน บริหารงานด้วยความถูกต้องชอบธรรม และบริหารงานด้วยหลักการประชาธิปไตย

โมเบย์ (Mowbray, 2009 อ้างถึงใน หนูไกร มาเชค, 2559, หน้า 100) กล่าวว่าความยุติธรรม หมายถึง ความสามารถในการสร้างความเป็นธรรมกับทุกคนโดยผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีลักษณะดังนี้คือ สามารถอธิบายสภาวะแวดล้อมได้ทั้งหมดและอธิบายได้อย่างชัดเจนมีเหตุผล มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง มีการตัดสินใจด้วยความไม่มีอคติ มีการตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสม การตัดสินใจโดยให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน การตัดสินใจด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพอย่างเท่าเทียมกัน

นอร์ทเฮาส์ (Northouse, 2013 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561, หน้า 237) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ผู้นำต้องไม่ให้สิทธิแก่บุคคลใดเป็นพิเศษเนื่องจากการปฏิบัติตนของผู้นำตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม อย่างไรก็ตามถ้าผู้นำมีการปฏิบัติต่อผู้ตามที่แตกต่างกันผู้นำต้องมีเหตุผลที่ชัดเจนและเหตุผลนั้นต้องอยู่บนค่านิยมทางศีลธรรม

ยुक (Yukl, 2013, p. 336) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อผู้คน พุดต่อต้านการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมและไม่ยุติธรรมหรือนโยบายคัดค้านความพยายามที่จะโกง หรือหลอกลวงผู้คน หรือบ่อนทำลายหรือละเมิดสิทธิของพวกเขา

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 11) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

ญาดา กรุณากร (2558, หน้า 11) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของความสุจริต ความเป็นธรรม ความชอบธรรม ความชอบด้วยกฎหมาย และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนประเพณีในแนวทางที่ถูกต้อง

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559, หน้า 149) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ผู้นำจะให้ความสำคัญสูงสุดในการปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยความยุติธรรม ผู้นำต้องยึดหลักความเที่ยงธรรมและยุติธรรมในการตัดสินใจ และจะไม่มีใครได้รับการปฏิบัติเป็นพิเศษ

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 12) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

คำพร กองเตย (2560, หน้า 43) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ ด้วยความเป็นกลางมีธรรมาภิบาลและมีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

พิชญาภา ยืนยาว (2561, หน้า 135) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริง และมีเหตุผล ไม่มีความลำเอียง

สรุป ความยุติธรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการวางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันไม่เอนเอียงในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง มีการตัดสินใจปัญหาบนพื้นฐานของความถูกต้องสร้างความเชื่อมั่นในความยุติธรรมของตนในการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ รวมถึงการใช้ธรรมาภิบาลเข้ามามีส่วนพิจารณาก่อนตัดสินใจผู้อื่น ให้ความสำคัญกับงานทุกประเภทภายในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม และเปิดโอกาสรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. องค์ประกอบด้านการเคารพความเสมอภาค มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความเสมอภาคไว้ดังนี้

เบอร์นาร์ค วิลเลียม (Bernard Williams, 1993, pp. 44 -48) กล่าวว่า การเคารพความเสมอภาคหมายถึง ความเท่าเทียมกัน 3 ประการ คือ

1. มนุษย์เท่าเทียมกัน ในฐานะที่เป็นมนุษยชาติร่วมกัน (Common Humanity) กล่าวคือ มนุษย์ทุกคนสามารถพูดและใช้ภาษาาร่วมกัน มีอิสระที่จะคิดและใช้เครื่องมืออยู่ร่วมกันเป็นการยืนยันข้อเท็จจริงที่ว่ามนุษย์ทุกคนเท่าเทียมกัน ในฐานะที่เขาเป็นมนุษย์

2. มนุษย์เท่าเทียมกันในฐานะที่มีความสามารถทางศีลธรรม

3. ความเท่าเทียมกันของโอกาส คือ การแบ่งปันโอกาสที่จะได้รับปัจจัยให้กันทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

ฮอฟแมนและเบตสัน (Hoffman & Bateson, 2006, p.12) กล่าวว่า การเคารพความเสมอภาคหมายถึง บริการที่จัดให้แก่ผู้มารับบริการทุกคนอย่างเสมอหน้าและเท่าเทียมกันไม่มีการใช้สิทธิพิเศษแก่บุคคลหรือกลุ่มใดในลักษณะที่แตกต่างจากกลุ่มใดกลุ่มอื่นอย่างเห็นได้ชัดเจน

เบญจพร พลธรรม (2553, หน้า 20-25) กล่าวว่า การเคารพความเสมอภาค หมายถึง การไม่เลือกปฏิบัติไม่ลำเอียง มีการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมกับทุกคนในสังคมให้เกียรติและไม่ปฏิบัติตนให้อยู่เหนือผู้อื่นอยู่ภายใต้ ข้อกำหนดของกฎหมายเดียวกัน

ธนาชัย สุนทรอนันตชัย (2553, หน้า 17) กล่าวว่า การเคารพความเสมอภาคนั้น มีนัยยะที่แตกต่างกับคำว่าความเท่าเทียมโดยเฉพาะในมุมมองทางกฎหมายแล้วจะมีได้เรียกร้องให้ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันอย่างสิ้นเชิง กล่าวคือมีได้หมายความว่าบุคคลทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยมิได้คำนึงถึงข้อแตกต่างใด ๆ เลย แต่เฉพาะกรณีสิ่งสองสิ่งมีสาระสำคัญเหมือนกันจึงควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

ปรีชา ช่างขวัญยืนและสมภาร พรหมทา (2556, หน้า 24-30) กล่าวว่า การเคารพความเสมอภาคมีลักษณะ ดังนี้

1. ความเสมอภาคที่เป็นการบังคับใช้ตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติหากเป็นพรรคพวกเดียวกันจะปฏิบัติอย่างหนึ่งถ้าไม่ใช่ก็ปฏิบัติอีกอย่างหนึ่งที่เรียกว่า 2 มาตรฐาน

2. ความเสมอภาคทางโอกาส หมายถึงการเปิดกว้าง และการเข้าถึงได้สะดวก เช่นการเปิดโอกาสให้เด็กนักเรียนได้รับการศึกษาในระดับประถมศึกษาฟรีโครงการ 30บาทรักษาได้ทุกโรค เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงบริการของรัฐเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับพัฒนาหรือเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ เป็นต้น

3. ความเสมอภาคแบบแนวราบหมายถึง ความสัมพันธ์ในระดับบุคคล ระดับองค์การที่มีมิติในระดับแนวนอน ที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจ

สรุปได้ว่า การเคารพความเสมอภาคคือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เลือกปฏิบัติ เฉพาะบุคคล ไม่ปฏิบัติตนให้อยู่เหนือผู้อื่น ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งที่มีวัยวุฒิน้อยกว่าและมากกว่า โดยให้ความสำคัญดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้พัฒนาศักยภาพตนเองและแสดงความสามารถพิเศษอย่างเต็ม ทั้งนี้จะไม่กระทำตนเป็นปฏิบัติข่มขู่หรือบุคคลใดเป็นพิเศษ รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา

4. องค์ประกอบด้านการใส่ใจต่อผู้อื่น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ การเอาใจใส่ต่อผู้อื่นไว้ดังนี้

ปรารศุราม ไชยามิตและเบอร์รี่ (Parasuraman, Zeithaml, and Berry, 1985, p. 41) กล่าวว่า การเอาใจใส่ต่อผู้อื่นหมายถึง การเตรียมการดูแล และองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการเอาใจใส่ เฉพาะบุคคลให้กับผู้อื่นประกอบด้วยความสามารถในการเข้าถึงความรู้สึก และความพยายามที่จะ เข้าใจถึงความต้องการของผู้อื่น

ปรารศุรามและคณะ(Parasuraman et al., 1990, p. 22) กล่าวว่า การเอาใจใส่ต่อผู้อื่น หมายถึงผู้ให้บริการที่มีความสามารถในการดูแลผู้รับบริการ มีความเอื้ออาทรเอาใจใส่ประนีประนอม ผู้รับบริการตามความต้องการที่แตกต่างกันของผู้รับบริการในแต่ละคน ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดย ให้เกียรติและสุภาพ เคารพความเป็นส่วนตัว ด้วยความเต็มใจในการอำนวยความสะดวก โดยคำนึงถึง ผลประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการเป็นสำคัญเข้าใจถึงความต้องการ ของผู้รับบริการและตอบสนอง ความต้องการนั้น

ชนัญญา หาญสมศรี (2561, หน้า 22) กล่าวว่า การเอาใจใส่ต่อผู้อื่นหมายถึง การมีนโยบาย การดูแล และองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการเอาใจใส่เฉพาะบุคคลให้กับลูกค้าประกอบด้วยความสามารถ ในการเข้าถึงความรู้สึก และความพยายามที่จะเข้าใจถึงความต้องการของผู้มารับบริการเปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็นในทุกด้าน

สรุปได้ว่า การเอาใจใส่ผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้ เกียรติและสุภาพ เคารพความเป็นส่วนตัว แสดงออกถึงความห่วงใย มีการให้กำลังใจ มีความเต็มใจใน การอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกใช้ความประนีประนอมแก้ไขปัญหามาไม่ใช้อารมณ์ ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึง เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นในทุกด้านและมีนโยบายในการสนับสนุน พัฒนา ปัจจัยต่าง ๆ ใน สถานศึกษาให้มีพร้อมหรือมีคุณภาพดียิ่งขึ้นไป

5. องค์ประกอบด้านความสัมพันธที่ดี มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ ความสัมพันธ์ที่ดี ไว้ดังนี้

ปรารุรามและคณะ(Parasuraman and et. At., 1990, pp. 21 – 22) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดีหมายถึง การแสดงความสุภาพ ความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อ่อนน้อมถ่อมตน การให้เกียรติต่อผู้อื่นในการต้อนรับที่เหมาะสม การคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นความเอาใจใส่ ความเป็นมิตรของ พนักงานให้บริการ การรู้จักสร้างมิตรภาพและมนุษย์สัมพันธ์ให้เกิดขึ้น

ฟูลเมอร์ (Fulmer, 1983, p. 9) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีของบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน อันนำไปสู่เป้าหมายของทุกฝ่าย

ฟลิปโป (Flippo, 1984, p. 15) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง การรวมคนให้ทำงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือ การประสานงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้บังเกิดผลบรรลุตามเป้าหมาย

ฮอโรลัน (Halloran, 1995, p. 5) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดูแลเอาใจใส่ในข้อจำกัดส่วนบุคคล ที่สามารถลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างพฤติกรรมความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคคลและองค์กร

ดูบริน (Dubrin, 2010, p. 14) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง ศิลปะและปฏิบัติการประยุกต์ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมศาสตร์ไปใช้ในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของงานและองค์กร

ชมพูนุท แทนคำ (2555, หน้า 13) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง กระบวนการจูงใจ เพื่อให้บุคคลเกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ในการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร ความเป็นกัลยาณมิตร ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกันนิยามหรือวัฒนธรรมขององค์กร การยอมความแตกต่างส่วนบุคคลเปิดโอกาสรับฟังคำชี้แนะจากผู้อื่น

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 145) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง ความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ดูแลเอาใจใส่ในข้อจำกัดส่วนบุคคล ความเป็นกัลยาณมิตร อ่อนน้อมถ่อมตน มีความตั้งใจความจริงใจในการร่วมปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาสนทนา ปรีक्षा หรือขอคำชี้แนะได้ ไม่แสดงออกถึงการเป็นปฏิปักษ์ต่อกันนิยามหรือวัฒนธรรมขององค์กร ยอมรับความหลากหลายทางเพศส่วนบุคคลและมีนโยบายส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป องค์กรประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมปฏิบัติตนของผู้นำทั้งสิ้น โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมาจะส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดของผู้ตามและยังสามารถสะท้อนภาพลักษณ์ของผู้นำรวมถึงลักษณะการปฏิบัติงานได้อีกด้วย

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีนักวิชาการต่าง ๆ ได้เสนอไว้ ดังนี้

พัฒนาการทางจริยธรรมของโคลบ์เบิร์ก (Kohlberg, 1976 อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณทาบุตร, 2556, หน้า 23) ได้แบ่งคุณลักษณะทางจริยธรรมของบุคคลออกเป็น 4 ลำดับขั้น คือ

1. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้เกี่ยวกับสังคมและสามารถบอกได้ว่าการกระทำชนิดใดดีและควรกระทำ การกระทำชนิดใดเลวและไม่ควรกระทำพฤติกรรมลักษณะใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ความรู้เชิงจริยธรรมหรือความรู้เกี่ยวกับค่านิยมทางสังคมจึงเปลี่ยนแปลงไปตามระดับอายุ ระดับการศึกษา พัฒนาการทางสติปัญญา และความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ทางสังคมและศาสนา

2. เจตคติเชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้หรือความรู้สึกต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่างๆ ในทางที่ชอบหรือไม่ชอบมากน้อยเพียงใด เจตคติเชิงจริยธรรมของบุคคลมักจะสอดคล้องกับค่านิยมของสังคมและการทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้น ควรทำนายตามเจตคติเชิงจริยธรรม ซึ่งสามารถทำนายได้เที่ยงตรงมากกว่าการทำนายตามความรู้เชิงจริยธรรม

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เหตุผลที่บุคคลใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกหรือไม่เลือกกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นเหตุจูงใจซึ่งอยู่เบื้องหลังการกระทำอย่างใดก็ตาม บุคคลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับที่แตกต่างกัน อาจมีการคล้ายคลึงกัน หรือมีการกระทำที่แตกต่างกันก็ได้ เหตุผลเชิงจริยธรรมยังมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางสติปัญญาและทางอารมณ์ด้วย

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคมและปฏิเสธการแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสังคม พฤติกรรมเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อความสงบสุขและความมั่นคงของสังคมอย่างยิ่ง จึงเป็นหน้าที่ของสมาชิกในสังคมที่จะต้องอบรมและปลูกฝังเยาวชนให้เป็นผู้มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอย่างมั่นคง

แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1992 อ้างถึงใน นิคม นาคอ้าย, 2554, หน้า 56) ได้แบ่งแยกประเภทของภาวะผู้นำโดยยึดตามแหล่งที่มา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงระบบราชการ เป็นภาวะผู้นำที่ต้องอ้างอิง กับคำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อกำหนด ภาระงาน ความคาดหวังและผลลัพธ์จากกระบวนการกำกับติดตาม และควบคุม ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงระบบราชการ จึงครอบคลุมเพียงพัฒนาการขั้นต่ำสุด ของการพัฒนาจริยธรรม

2. ภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยา เป็นภาวะผู้นำที่มีฐานอำนาจจากแรงจูงใจ และทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ คล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มุ่งเน้นการควบคุมและสนับสนุนแนวคิดที่ว่า การให้รางวัลย่อมได้รับผลตอบแทน

3. ภาวะผู้นำเชิงเหตุผล-เทคนิค เป็นภาวะผู้นำที่ยึดหลักอำนาจของผู้นำตั้งอยู่บนพื้นฐานทางสังคมวิทยา โดยมองถึงการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ในโรงเรียนส่วนใหญ่ เป็นกิจกรรมที่มีความซับซ้อนของกระบวนการมากเกินไป ควรอ้างอิงกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ให้มากขึ้น นอกจากนี้การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นลักษณะเฉพาะมากเกินไป จะไม่สามารถเชื่อมต่อไปยังผลลัพธ์ที่มีมาตรฐานของผู้เรียน และไม่นำไปสู่การสร้างภาวะผู้นำเชิงเหตุผล-เทคนิค

4. ภาวะผู้นำเชิงวิชาชีพ ภาวะผู้นำดังกล่าวเกิดจากแรงขับที่มีอิทธิพลของการปฏิบัติงาน โดยผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในมาตรฐานการปฏิบัติงานและบรรทัดฐานทางวิชาชีพ จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตาม

5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นภาวะผู้นำที่สามารถตอบสนองต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามธรรมชาติของมนุษย์ตลอดจนตอบสนองต่อหน้าที่และภาระงานยึดส่วนรวมที่ยืนอยู่เหนือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่ ผู้นำจะต้องทราบและทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ เพราะการบริหารนั้นผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องตัดสินใจและสั่งการในการดำเนินงานทุกอย่างภายในองค์การการตัดสินใจนั้นจะต้องเหมาะสมที่สุด โดยคำนึงถึงหลักความจริง ความเป็นธรรม ความสุข ภาวะเยียบ ทางสายกลาง และยึดหลักประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

2.7 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้เสนอหลักการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ เพียร์เจต (Piaget, 1965, p. 112) ได้แบ่งพัฒนาทางจริยธรรมออกเป็น 3 ชั้น ดังนี้

1. ชั้นก่อนจริยธรรม เป็นระดับจริยธรรมของเด็กอายุ 0-2 ปี ซึ่งยังไม่สามารถรับรู้สิ่งต่างๆ ได้อย่างละเอียด ทำให้ความคิดในการตัดสินใจถูกผิดของการกระทำ หรือความคิดในการเลือกกระทำหรือไม่กระทำเป็นไปตามความต้องการทางร่างกายหรือความคิดเห็นของคนใกล้ชิด

2. ชั้นปฏิบัติตามคำสั่ง เป็นระดับจริยธรรมของเด็ก อายุ 2-8 ปี ซึ่งสามารถเรียนรู้สิ่งแวดล้อมและบทบาทที่ควรปฏิบัติต่อผู้อื่นได้ สามารถประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบได้ตัดสินใจได้ว่าสิ่งใดควรกระทำหรือไม่ควรกระทำได้ด้วยตนเอง เริ่มรับรู้และกระทำตามความคิดเห็น และความรู้สึกของตนเองมากขึ้น หรือใกล้เคียงกับการกระทำตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของสังคม

3. ชั้นเหตุผลของตนเอง เป็นระดับจริยธรรมของเด็กอายุ 8 ปีขึ้นไป สามารถคิดและตัดสินใจได้ด้วยเหตุผลของตนเอง เริ่มปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม สังเกตและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้ถูกต้องมากขึ้น ประพฤติปฏิบัติเพื่อตอบสนองพัฒนาการด้านจิตใจมากขึ้น

ทฤษฎีของ แบนด์ดูรา (Bandura, 1977 อ้างถึงใน เศรษฐ์คุณหาบุตร, 2556, หน้า 24) ได้เสนอแนวความเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามแนวทางการเรียนรู้ทางสังคมไว้ ดังนี้

1. สิ่งที่เราเรียนรู้ โดยการเรียนรู้ของบุคคลเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ซึ่งกลายเป็นความเชื่อที่มีผลต่อการควบคุมพฤติกรรม และเมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นบุคคลก็就会有ความคาดหวังล่วงหน้าเกี่ยวกับการเกิดของผลการกระทำนั้นได้ ทำให้ตัดสินใจได้ว่าควรทำหรือไม่ควรทำ

2. วิธีการเรียนรู้ กล่าวคือ การเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ซึ่งมีทั้งประสบการณ์ตรงและประสบการณ์ทางอ้อม โดยการสังเกต อ่าน ฟัง การบอกเล่าที่เกิดจากกับผู้อื่น ทำให้บุคคลมีการเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง

3. ความเชื่อ ผลจากการเรียนรู้ที่อยู่ในรูปของความเชื่อว่าสิ่งหนึ่งจะสัมพันธ์กับอีกสิ่งหนึ่งทั้งนี้เกิดจากการสังเกตและการคิดของบุคคล รวมทั้งการบอกเล่าจากบุคคลอื่น ความเชื่อนี้สามารถกำหนดพฤติกรรมของบุคคลได้

4. การควบคุมพฤติกรรมด้วยความรู้และความเข้าใจ บุคคลมีความรู้ความเข้าใจได้ และสามารถถ่ายทอดสิ่งที่ตนรู้ได้ รวมทั้งมองเห็นผลการกระทำที่จะเกิดตามมาซึ่งอาจดีหรือเลว ทำให้สามารถตัดสินใจได้ว่าควรทำหรือไม่ควรทำ

5. จริยธรรม เป็นหลักเกณฑ์ กฎเกณฑ์ แนวทางของการประพฤติปฏิบัติ โดยบุคคลสามารถประเมินได้ถึงความผิดถูกของการกระทำ

6. การบังคับตนเอง กล่าวคือ บุคคลสามารถบังคับตนเองที่จะประพฤติหรือละเว้นพฤติกรรมได้ตามมาตรฐานของตนเอง ตามการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและอ้อมของตนเองโดยความสามารถในการบังคับตนเองนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขทางสังคม หากการเสริมแรงเป็นไปบวกก็มีแนวโน้มที่จะละเว้นไม่ปฏิบัติในสิ่งไม่ดีและประพฤติในสิ่งดีงาม

ยูก (Yukl, 2010 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 167) ได้กล่าวถึงการพัฒนาการปฏิบัติทางจริยธรรม และขัดขวางพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม วิธีทั้งสองสามารถใช้ร่วมกันได้อย่างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศทางจริยธรรม เช่น ผู้นำแสดง พฤติกรรมทางจริยธรรมให้เห็นเป็นตัวอย่าง เพื่อให้คนมีความศรัทธาและอยากทำตามเหมือนกับผู้นำให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ถูกต้องเกี่ยวกับงาน และหลีกเลี่ยงปัญหาทางจริยธรรม และลดปัญหาความเบี่ยงเบนและพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม ผู้นำสามารถตั้งมาตรฐานอย่างชัดเจนโดยประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ตาม ให้รางวัลตอบแทน ผู้นำสามารถช่วยในการไกล่เกลี่ยในความขัดแย้งตรงกันข้ามการปฏิบัติที่ไม่มีจริยธรรม มีหลายรูปแบบแตกต่างกันที่สามารถทำได้เพื่อขัดขวางพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรมการขัดขวางต่อการกระทำที่ไม่มีจริยธรรมเป็นเรื่องที่ยากและมีความเสี่ยง การส่งเสริมให้ทุกคนเห็นคุณค่าจริยธรรม และกล้าหาญไม่เกรงกลัวต่อผลของการขัดขวางหรือต่อต้านการกระทำที่ไม่มีจริยธรรม

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จำเป็นต้องเริ่มจากการเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ศึกษาจากประสบการณ์ตรงและประสบการณ์ทางอ้อม การสังเกต การอ่าน การรับฟังการบอกเล่า อื่น ๆ ที่มีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบนพื้นฐานของความเชื่อเพื่อสร้างพฤติกรรมใหม่ให้อยู่ในลักษณะของหลักเกณฑ์ กฎเกณฑ์ แนวทางของการประพฤติปฏิบัติ

2.8 การวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้เสนอข้อมูลเกี่ยวกับการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

นอร์ทเฮาส์ (Northouse, 2010 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 162) ใช้แบบ PUIS ในการศึกษาของผู้บริหาร 1,345 คน พบว่าการรับรู้ความซื่อสัตย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่ถูกมองว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะถูกมองว่ามีความซื่อสัตย์ด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้ความซื่อสัตย์ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของผู้นำและการวัดแบบ PLIS ยังสามารถใช้ในการประเมินความซื่อสัตย์เชิงธรรมหรือความซื่อสัตย์โปร่งใสของผู้บริหาร รวมถึงยังสามารถนำไปใช้เพื่อให้ได้ข้อมูลตอบกลับจากพนักงานในองค์กรหรือนำไปใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาภาวะผู้นำได้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 161) กล่าวว่า เครื่องมือการวัดจริยธรรมของผู้นำโดยทั่วไปผู้คนมักจะมองเรื่องจริยธรรมและศีลธรรมเป็นเรื่องส่วนตัวและไม่อยากให้ใครมาตัดสินตนเองในเรื่องนี้ อาจมองว่าเป็นเรื่องที่เป็นนามธรรมวัดได้ยาก เนื่องจากการให้นิยามและแนวคิดทฤษฎีทางจริยธรรมยังไม่มีมากนัก เมื่อเปรียบเทียบกับองค์ความรู้ในเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับมนุษย์ สิ่งเหล่านี้ อาจจะเป็นเหตุผลที่ทำให้เครื่องมือวัดหรือแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอยู่ไม่มากนัก ในที่นี้จะยกตัวอย่างแบบวัดจริยธรรมของผู้นำ ที่ Craig และ Gustafson ได้พัฒนาขึ้นเป็นเครื่องมือวัด Perceived Leader Integrity Scale (PLIS) ซึ่งมีมาตรฐานมาจากทฤษฎีจริยธรรมแนวคิดผลประโยชน์นิยม แบบวัด PLIS นี้ จะประเมินจริยธรรมของผู้นำโดยการวัดระดับที่ผู้ตามหรือผู้ร่วมงานมองว่าการกระทำของผู้นำก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมหรือคนจำนวนมากที่สุดเพียงใด Craig และ Gustafson พบมีความว่าคะแนนของ PLIS มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมากกับความพึงพอใจในการทำงานของใต้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการจะลาออกจางานของพวกเขา

กล่าวโดยสรุป การวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นการสำรวจความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีต่อผู้นำ โดยอาศัยการใช้เครื่องมือชนิดต่าง ๆ เข้ามาร่วมในการแปลผลและประเมินผลความคิดเห็นให้อยู่ในรูปแบบของความสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์

3. แนวคิดเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

จากการศึกษาแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พ.ศ.2563-2565 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 , 2563, หน้า 1-15) สามารถสรุปได้ ดังนี้

3.1 ความเป็นมา

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลง เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 28 มกราคม 2564 ได้แก่อำเภอสุพรรณบุรีทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี รวม 10 อำเภอ จำนวน 32 โรงเรียน ให้สามารถจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เพื่อบริการประชาชนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพตรงตาม จุดเน้นและเป้าหมายของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และความต้องการ ของชุมชนและของประชาชนจังหวัดสุพรรณบุรี บริหารจัดการในรูปแบบองค์กรคุณะบุคคลบนพื้นฐาน ของหลักธรรมาภิบาล

3.2 สถานที่ตั้งและการติดต่อ

ศาลากลางจังหวัดสุพรรณบุรี ชั้น 2 และ ชั้น 3 ถนนสุพรรณบุรี - ชัยนาท ตำบลสนามชัย อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี 72000 โทรศัพท์ 035-535417 โทรสาร 035-535418

3.3 อำนาจหน้าที่

กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ.2560 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้อง กับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการ ของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขต พื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดับทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และ คณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น
12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับ มอบหมาย

3.4 การแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่

ภายในโครงสร้างการบริหารงานองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา สุพรรณบุรี มีการแบ่งออกเป็น 10 กลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มจะมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ
 - 1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ
 - 1.4 จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร
 - 1.5 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร
 - 1.6 ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.7 ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ
 - 1.8 ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ
 - 1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ มิใช่งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ
 - 1.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

2.3 ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล

3.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

3.3 ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3.4 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

4.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

4.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

4.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

4.4 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์

4.5 ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์

4.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

5.1 วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

5.2 ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

5.3 วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.4 ศึกษา วิเคราะห์ และดำ เนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน

5.5 การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.6 จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

5.7 จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

5.8 ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ

5.9 ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

6.1 ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง

6.2 ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

6.3 ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไป ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

6.4 ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศ หรือต่างประเทศ

6.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

7. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

7.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

7.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

7.3 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา

7.4 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษารวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

7.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

7.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การนิเทศทางการศึกษา

7.7 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

7.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

8.1 ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์ พระราชา

8.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

8.3 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

8.4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

8.5 ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

8.6 ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

8.7 ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไข และคุ้มครองความปลอดภัยนักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

8.8 ดำเนินงานนิเทศสัมพันธ์

8.9 ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

8.10 ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

8.11 ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

8.12 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

9. กลุ่มกฎหมายและคดี มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

9.1 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย

9.2 ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน

- 9.3 ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย
- 9.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์
- 9.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์
- 9.6 ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่
- 9.7 ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ
- 9.8 ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- 9.9 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมาย

และงานคดีของรัฐ

- 9.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
10. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 10.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการ

ดูแลทรัพย์สิน

10.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

- 10.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

- 10.4 ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

10.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.5. โครงสร้างองค์กร



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
ที่มา: แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, 2563, หน้า 8.

3.6 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

วิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรสมรรถนะสูง มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่สังคมสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย ความงาม ความดี มีประโยชน์

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษา ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
2. ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ตามหลักสูตรมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานสากล
3. จัดระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพทันสมัย โดยทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานสากล
2. สถานศึกษาจัดการศึกษาได้คุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานสากล
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะสู่มืออาชีพอย่างต่อเนื่องสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและมีเครือข่ายทางวิชาการในการยกระดับ คุณภาพครู
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา

3.7 เขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีหน้าที่รับผิดชอบ จำนวน 10 อำเภอ ได้แก่

1. อำเภอเมืองสุพรรณบุรี
2. อำเภอบางปลาม้า
3. อำเภอศรีประจันต์
4. อำเภอดอนเจดีย์
5. อำเภอเดิมบางนางบวช
6. อำเภอสามชุก
7. อำเภอด่านช้าง
8. อำเภอหนองหญ้าไซ
9. อำเภออู่ทอง

10. อำเภอสองพี่น้อง

3.8 การแบ่งสหวิทยาเขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีการแบ่งกลุ่มโรงเรียนออกตามสหวิทยาเขต 4 สหวิทยาเขต 32 โรงเรียน ดังนี้

1. สหวิทยาเขตนครสวรรค์ จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่

- 1.1 โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย
- 1.2 โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สุพรรณบุรี
- 1.3 โรงเรียนสวนหลวง
- 1.4 โรงเรียนสวนแตงวิทยา
- 1.5 โรงเรียนตลิ่งชันวิทยา
- 1.6 โรงเรียนบางแม่หม้ายรัฐราษฎร์รังสฤษดิ์
- 1.7 โรงเรียนพระราชสุจิตต์วิทยา 2
- 1.8 โรงเรียนบางปลาม้า "สูงสูมารผดุงวิทย์"

2. สหวิทยาเขตพุกเตย จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่

- 2.1 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3
- 2.2 โรงเรียนธรรมโชติศึกษาลัย
- 2.3 โรงเรียนหนองหญ้าไซวิทยา
- 2.4 โรงเรียนดอนคาวิทยา
- 2.5 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 7
- 2.6 โรงเรียนบ่อกรูวิทยา
- 2.7 โรงเรียนด่านช้างวิทยา
- 2.8 โรงเรียนทุ่งคลีโคกช้างวิทยา

3. สหวิทยาเขตทราวดี จำนวน 9 โรงเรียน ได้แก่

- 3.1. โรงเรียนอุทอง
- 3.2. โรงเรียนบางลี่วิทยา
- 3.3. โรงเรียนสระยายโสมวิทยา
- 3.4. โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 5
- 3.5. โรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา
- 3.6. โรงเรียนสองพี่น้องวิทยา
- 3.7. โรงเรียนบ่อสุพรรณวิทยา
- 3.8. โรงเรียนอุทองศึกษาลัย

- 3.9. โรงเรียนสองพี่น้องวิทยา
- 4.สหวิทยาเขตสุพรรณกัลยา จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่
- 4.1. โรงเรียนสามชุกรัตน์โภคาราม
 - 4.2. โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 1
 - 4.3. โรงเรียนสระกระจ่างโมโสภณพิทยา
 - 4.4. โรงเรียนศรีประจันต์ "เมธีประมุข"
 - 4.5. โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา
 - 4.6. โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 6
 - 4.7. โรงเรียนทุ่งแฝกพิทยาคม
 - 4.8. โรงเรียนวังห้วยราษฎร์สามัคคี

3.9 จำนวน ผู้บริหาร ครู พนักงานราชการ และนักเรียน

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีจำนวนบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น 1,713 คน โดยแบ่งออกดังนี้

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 79 คน
 - 1.2 ครูผู้สอน จำนวน 1,576 คน
 - 1.3 พนักงานราชการ จำนวน 58 คน
2. จำนวนนักเรียน รวมทั้งสิ้น 33,823 คน โดยแบ่งออกดังนี้
- 2.1 นักเรียนชาย จำนวน 15,177 คน
 - 2.2 นักเรียนหญิง จำนวน 18,646 คน

3.10 การแบ่งขนาดของโรงเรียนในสังกัด

- 1.ขนาดใหญ่พิเศษ 2,500 ขึ้นไป จำนวน 4 โรงเรียน ดังนี้
- 1.1 โรงเรียนสงวนหญิง
 - 1.2 โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย
 - 1.3 โรงเรียนอู่ทอง
 - 1.4 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3
2. ขนาดใหญ่ 1,500-2,499 จำนวน 5 โรงเรียน ดังนี้
- 2.1 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 1
 - 2.2 โรงเรียนสามชุกรัตน์โภคาราม
 - 2.3 โรงเรียนธรรมโชติศึกษาลัย
 - 2.4 บางปลาม้า “สูงสูมารมดุงวิทย์”
 - 2.5 โรงเรียนกาญจนาภิเษก ฯ สุพรรณบุรี

3. ขนาดกลาง 500 – 1,499 จำนวน 11 โรงเรียน ดังนี้

- 3.1 โรงเรียนสระกระโจมโสภณพิทยา
- 3.2 โรงเรียนศรีประจันต์ “เมธีประมุข
- 3.3 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 5
- 3.4 โรงเรียนดอนคาวิทยา
- 3.5 โรงเรียนสวนแตงวิทยา
- 3.6 โรงเรียนด่านช้างวิทยา
- 3.7 โรงเรียนบางลี่วิทยา
- 3.8 โรงเรียนอุทุมพรพิสัย
- 3.9 โรงเรียนตลิ่งชันวิทยา
- 3.10 โรงเรียนหนองหญ้าไซวิทยา
- 3.11 โรงเรียนสองพี่น้องวิทยา

4. ขนาดเล็ก 499 ลงไป จำนวน 12 โรงเรียน ดังนี้

- 4.1 โรงเรียนทุ่งคลีโคกช้างวิทยา
- 4.2 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 7
- 4.3 โรงเรียนพระธาตุจัตตวิทยา 2
- 4.4 โรงเรียนบางแม่หม้ายฯ
- 4.5 โรงเรียนทุ่งแฝกพิทยาคม
- 4.6 โรงเรียนวังห้วยราษฎร์สามัคคี
- 4.7 โรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา
- 4.8 โรงเรียนบ่อกรูวิทยา
- 4.9 โรงเรียนบ่อสุพรรณวิทยา
- 4.10 โรงเรียนสรวงสุธาวิทยา
- 4.11 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 6
- 4.12 โรงเรียนสระยายโสมวิทยา

กล่าวโดยสรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีเป็นส่วนงานราชการที่ถูกแยกออกมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เดิม โดยมุ่งหวังให้เกิดการกระจายอำนาจ สร้างความคล่องตัวในการบริหารจัดการดูแลหน่วยงานในสังกัด โดยรับผิดชอบกลุ่มโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาจำนวน 32 โรงเรียน ที่กระจายอยู่ทั้งหมด 10 อำเภอ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

กฤษณะ เหลืองทอง (2555, หน้า 52) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เทศบาลเมืองพะเยาผลการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยาและเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านจรรยาบรรณ ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของ ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยาด้านคุณลักษณะส่วนตัว ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณธรรม จริยธรรม มีความยุติธรรม มนุษย์สัมพันธ์ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเสียสละ มีบุคลิกภาพดี และมีวิสัยทัศน์ ส่วนคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหาร 4 และหลักธรรมาภิบาล

ทิพวรรณ ศรีบรม (2555, หน้า 76) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพัฒนารังสรรค์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพัฒนารังสรรค์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และ เปรียบเทียบเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพัฒนารังสรรค์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพัฒนารังสรรค์) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านความน่าเชื่อถือ และด้านความสามารถเชิงบริหาร จัดการ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพัฒนารังสรรค์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

อรรถวรรณ วงศ์ตุ่น (2555, หน้า 98) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 และ เปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามวิทยฐานะ ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากด้านมากไปน้อย คือ ด้านภูมิหลัง ด้านคุณลักษณะทางร่างกาย ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านสติปัญญา และด้านบุคลิกภาพ และ 2) คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครูจำแนกตามวิทยฐานะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ธิดารัตน์ ดีชู (2557, หน้า 124 - 127) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและประสานงาน ด้านบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี และด้านการสร้างแรงจูงใจ

เศรษฐ์ คุณทาบุตร (2556, หน้า 58-62) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด เลย และเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดต่างกัน ในจังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด เลย ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตัวเอง และ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดต่างกัน ในจังหวัดเลยมีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน โดยระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสูงกว่าของผู้บริหาร โรงเรียนโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ดวงทิพา พุ่มไม้ (2557, หน้า 79-81) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัยและศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย ผลการศึกษาพบว่า สภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ (\bar{X} = 4.10) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านการครองงานสูงสุด (\bar{X} = 4.16) รองลงมาด้านการครองตน (\bar{X} = 4.09) และด้านการครองคนอยู่ในลำดับต่ำสุด (\bar{X} = 4.04) ส่วนแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบริหารสถานศึกษาพบว่า ด้านการครองตน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพูดในสิ่งที่ทำได้เสมอ, ผู้บริหารสถานศึกษาพูดจริงทำจริงเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด ๆ ด้านการครองคนผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงาน, เมื่อผู้ร่วมงานทำผิดพลาดผู้บริหารสถานศึกษาควรทำใจวางเฉยแล้วหาทางแก้ไขช่วยเหลือเขา, ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้เท่ารู้ทันผู้ร่วมงานทุกคน ด้านการครองงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาหรือนิเทศการเรียนการสอนภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบเป็นธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาหารือให้คำแนะนำต่างๆ ได้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่หลีกเลี่ยงหรือมอบหมายงานสำคัญ

พิมพ์ใจ โนนธิง (2558, หน้า 135-142) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามสถานภาพประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีการปฏิบัติเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารตามหลักกรุณา ด้านการบริหารตามหลักเมตตา ด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา และด้านการบริหารตามหลักมูทิตา ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติสูงกว่าครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน และ จำแนกตามขนาด

สถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติมากกว่าขนาดกลางและขนาดเล็กแนวทางในการคือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเมตตา คือมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่สร้างความแตกแยก ช่วยแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน กรุณาคือผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความตระหนัก สร้างจิตสำนึกการให้การช่วยเหลืองานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ชุมชน สังคม อย่างจริงจัง จริงใจ ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ให้กำลังใจต่อเพื่อนร่วมงานด้วยใจบริสุทธิ์ และยุติธรรม มุทิตา คือผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ไม่พุดจาว่าร้ายให้ผู้อื่นเสียหาย และอุเบกขา คือผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามศักยภาพ ไม่มีอคติต่อเพื่อนร่วมงาน วางตัวเป็นกลาง ควรพิจารณาใคร่ครวญด้วยปัญญา มีเหตุผล ถูกต้องและเที่ยงธรรมไม่เอนเอียง ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าๆ กันทุกคน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และวางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งของตนและเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

ทวีศักดิ์ ตั้งวัฒนธรรม (2558, หน้า119-137)ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะข้าราชการพลเรือนที่พึงประสงค์ด้านมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของคุณลักษณะข้าราชการพลเรือนที่พึงประสงค์ด้านมาตรฐานจริยธรรม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณลักษณะข้าราชการพลเรือนที่พึงประสงค์ด้านมาตรฐานจริยธรรมและ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างคุณลักษณะข้าราชการพลเรือนที่พึงประสงค์ด้านมาตรฐานจริยธรรมโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยประชากรที่ศึกษา คือ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการบริหารงานภาครัฐ จำนวน 6 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างเฉพาะเจาะจงตามจำนวนโควตาที่กำหนด และใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผลการวิจัย พบว่า 1.องค์ประกอบของคุณลักษณะข้าราชการพลเรือนที่พึงประสงค์ด้านมาตรฐานจริยธรรม ประกอบด้วย 23 ประการ เช่น 1) ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2) มีความเป็นวิชาชีพนิยม 3) ยึดจรรยาบรรณโดยมุ่งเน้นการกำกับตนเองเป็นหลัก 2.ปัจจัยที่มีผลต่อคุณลักษณะข้าราชการพลเรือนที่พึงประสงค์ด้านมาตรฐานจริยธรรมประกอบด้วย 16 ปัจจัย เช่น 1) การสร้างความเข้าใจและการตระหนักรู้ในจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) การยึดถือจรรยาบรรณวิชาชีพที่มุ่งเน้นการกำกับตนเอง 3) การฝึกอบรมด้านจริยธรรม 3. แนวทางในการเสริมสร้างคุณลักษณะข้าราชการพลเรือนที่พึงประสงค์ด้านมาตรฐานจริยธรรม เช่น 1) หน่วยงานภาครัฐควรเร่งสร้างความเข้าใจ การตระหนักรู้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน รวมถึงประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน 2) ส่งเสริม ผลักดันให้เจ้าหน้าที่มีจิตสำนึกและยึดถือมาตรฐานจรรยาวิชาชีพอย่างจริงจัง 3) ควรเร่งปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้อง พัฒนาและ

ยกระดับจิตใจให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในระดับสูง มีวินัยกำกับตนเอง เพื่อครองตนในจรรยาวิชาชีพออย่างมั่นคง

วาริษา ประเสริฐทรง (2558 ,หน้า 88-95) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ผลการวิจัยพบว่า 1. ทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ซึ่งด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการสื่อสารและนำเสนอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills มีแนวทางการดำเนินงาน 5 ด้าน เช่น ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาผู้บริหารและครูเกี่ยวกับทักษะด้าน Soft Skills ในการปฏิบัติงาน และภาษาอังกฤษเพื่อพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนและพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้วยกระบวนการ การฝึกอบรม การนำระบบกำกับติดตามและช่วยเหลือ ครูและบุคลากรมาสนับสนุนสร้างนวัตกรรม การสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้และการนำระบบกำกับติดตามและช่วยเหลือ ครูและบุคลากรมาสนับสนุนสร้างนวัตกรรม 2) ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร การเรียนการสอน และนำเสนอสารสนเทศต่อที่ประชุม การการกำกับติดตามและประเมินกลยุทธ์การทำงานของครู การส่งเสริมการทำวิจัยแบบมีอาชีพ และการสร้างค่านิยมร่วมการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจเป็นทีม 3) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ได้แก่ การระดมทรัพยากรเพื่อจัดหาและพัฒนาอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีร่วมกับชุมชน การแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบเน้นใช้ข้อมูลสารสนเทศ การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา 4) ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ได้แก่ การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร และลดความขัดแย้ง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ยกย่องและให้เกียรติผู้ร่วมงาน รวมทั้งผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง 5) ด้านการกำกับติดตาม ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมครูเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน การสร้างค่านิยมร่วมองค์กรที่เน้นการทำงานแบบ ร่วมแรงร่วมใจเป็นทีม การกำกับ ติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการส่งเสริมระบบพี่เลี้ยง และการนิเทศ ติดตาม

อรธพร สุนทรพงศ์ (2559, หน้า216-236) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลัก ธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหาร

สถานศึกษาโดยการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 3.1) ปัญหาพบว่า ผู้บริหารในสถานศึกษาขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบการปฏิบัติงานด้านงบประมาณอย่างชัดเจน ไม่มีการวางแผนด้านงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา ใช้กฎหมายเพื่อกดขี่ข่มเหงผู้ที่มีความคิดเห็นที่แตกต่าง ไม่พิจารณาความดีความชอบจากผลปฏิบัติงานจริง ผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือในการวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา 3.2) ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเข้าใจ และให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบการปฏิบัติงานด้านงบประมาณอย่างชัดเจน วางแผนการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา พิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม และสนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

ชาวลีสิทธิ์ คำเทศ (2560 ,หน้า132-137)ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน พร้อมจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประเมินรูปแบบ และคู่มือการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัย พบว่า 1) แนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู มีการกำหนดขอบข่ายงานและภาระงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของครู และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 2) รูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี ที่สร้างขึ้น มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในสถานศึกษา 3) การประเมินรูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า 3.1) ขอบข่ายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของครู มีความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์อยู่

ในระดับมากที่สุด 3.2) กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด 3.3) คู่มือการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 86-90) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน และขนาดโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านความเสมอภาค ด้านการเอาใจใส่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล (2560, หน้า 38) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาและเพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา คุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 27 ส่วน เช่น 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของการพัฒนา 3) แผนงาน 4) ผู้ที่เกี่ยวข้อง 5) คุณลักษณะและตัวบ่งชี้ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ได้แก่ ตระหนักรู้อย่างชัดเจน มีวิสัยทัศน์ยาวไกล ไมตรีจิตมิตรสัมพันธ์ ให้ความสำคัญการบริการส่งผ่านอำนาจสู่ระดับล่าง และไว้วางใจต่อกัน รวม 67 ตัวบ่งชี้ 6 กระบวนการพัฒนา มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การกำหนดความต้องการพัฒนา ขั้นที่ 2 การวางแผนการพัฒนา ขั้นที่ 3 การเลือกเทคนิควิธีการ ขั้นที่ 4 การ

ดำเนินการพัฒนาและ ชั้นที่ 5การกำกับติดตามและประเมินผลแผนงาน 1) ผลที่ได้รับจากการพัฒนา โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเห็นว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาโดยภาพรวมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

วรารณ ธนากุลจิรวัดน์ (2560, หน้า 314-318) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และขนาดของสถานศึกษา และ 3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาจำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ สถานศึกษาควรกำกับให้มีการเบิกจ่ายตามโครงการ ตลอดจนมีการตรวจสอบกำกับติดตาม และประเมินผลการใช้งบประมาณ

กนกวรรณ บุญเรือง (2560, หน้า 1409-1415) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตามทัศนะของครู 2) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตามทัศนะของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านจริยธรรมต่อสังคม ด้านจริยธรรมต่อผู้รับบริการ ด้านจริยธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจริยธรรมต่อวิชาชีพ และด้านจริยธรรมต่อตนเอง ตามลำดับ

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 75- 81) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ความน่าเคารพ ความเป็นพลเมืองดี ความยุติธรรม การใส่ใจผู้อื่น ความน่าไว้วางใจ และความรับผิดชอบ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู พบว่า ครูที่มี เพศ ประสบการณ์

ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญ ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่น่าเคารพ เป็นแบบอย่างที่ดี บริหารงานด้วยความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ และยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

วาสนา ไกรสอน (2562, หน้า 161) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความต้องการของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความต้องการของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความต้องการของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความต้องการของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความต้องการของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการบริหารจัดการ มี 3 รายการ เช่น ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมเชิงปฏิบัติการภายในโรงเรียน เชิญผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศมาให้ความรู้ เพื่อสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน ด้านที่ 2 ประสิทธิภาพการอบรม ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาในระดับชาติหรือนานาชาติ มี 3 รายการ เช่น ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดนโยบายส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแนวทางการพัฒนาผู้บริหารและครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่ 3 การมีวิสัยทัศน์ และสามารถบริหารจัดการ โรงเรียนบรรลุตามวิสัยทัศน์ มี 3 รายการ เช่น ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านที่ 4 การปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง มี 3 รายการ เช่น ผู้บริหาร โรงเรียนควบคุมดูแล และหมั่นเอาใจใส่ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเกณฑ์โรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่เสมอ ด้านที่ 5 การ จัดการด้วยเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่ง สพฐ. มี 3 รายการ เช่น ผู้บริหาร โรงเรียนทำความเข้าใจเกณฑ์ และนำไปวางแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ด้านที่ 6 ความเป็นเลิศทางวิชาการ มี 3 รายการ เช่น ผู้บริหารโรงเรียนกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่เสมอและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอน สอบ ด้านที่ 7 ความสามารถใ้กายาอังกฤษในการสื่อสาร มี 3 รายการเช่น ผู้บริหารโรงเรียนฝึกฝน และพัฒนาการใช้กายาอังกฤษในการสื่อสาร ร่วมมือจัดการเรียนรู้อุสสุลอยู่เสมอ และ ด้านที่ 8 แรงจูงใจใ้การเป็นผู้นำ มี 3 รายการ เช่น ผู้บริหารโรงเรียนบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์

ปรับพฤติกรรมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป รวมทั้งสิ้น 24 รายการ โดยทุกรายการมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 3.50

เสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง (2562, หน้า 161) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และนำเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ บทบาทผู้จัดการทรัพยากร และ แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 9 ด้าน คือ ด้านที่ 1 บทบาทผู้จัดการทรัพยากร มี 3 รายการ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบริการให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม และเพียงพอ ด้านที่ 2 บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา มี 3 รายการ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบในปัญหาที่ไม่คาดคิดและหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ด้านที่ 3 บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ มี 3 รายการ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษามอบรางวัลให้กับครูที่มีผลงานดีเด่นเป็นการกระตุ้นให้ครูดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านที่ 4 บทบาทผู้ประสานงาน มี 3 รายการ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมวางแผน และตัดสินใจ ด้านที่ 5 บทบาทผู้สร้างเครือข่าย มี 3 รายการ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ด้านที่ 6 บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน มี 3 รายการ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์โดยประชุมทั้งสองฝ่ายเพื่อหาวัตถุประสงค์ของปัญหาและวิธีแก้ปัญหา ด้านที่ 7 บทบาทผู้พัฒนา มี 3 รายการ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ด้านที่ 8 บทบาทผู้ชื่นชม มี 3 รายการ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความทึ่งนับถือต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง และด้านที่ 9 บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ มี 3 รายการ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษารวมทั้งสิ้น 27 รายการ โดยทุกรายการมีผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 3.50

วินัย ทองมัน (2563 หน้า 367-375) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณธรรมและจริยธรรม แนวทางป้องกันความไม่โปร่งใสในการบริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารของผู้บริหาร

สถานศึกษาได้รับข้อครหาหรือผลกระทบจากการนำเสนอของสื่อหลักและสื่อออนไลน์ทั้งหลาย ในทางลบอยู่สม่ำเสมอ เกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการบริหาร การหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การใช้อำนาจที่ไม่เป็นธรรม หรืออื่นๆ และได้มีผู้เสนอให้ใช้คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เช่นหลักอิทธิบาทธรรม พรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุ ทศพิธราชธรรม สัปปริสธรรม ฆราวาสธรรม ทิริโหดตัมปะ หลักธรรมมาภิบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพหรือมาตรฐาน การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา เป็นต้น แต่เมื่อวิเคราะห์คุณธรรม จริยธรรม ข้างต้น ล้วนเป็นเรื่องการปฏิบัติตนของผู้บริหารทั้งสิ้นไม่ได้ช่วยป้องกันข้อครหาความไม่โปร่งใสในการบริหารสถานศึกษาได้มากนัก แนวทางการบริหารในปัจจุบันต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหาร จากคนอื่นๆ มากขึ้น ทั้งร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมผลประโยชน์และร่วมประเมินผลของบุคลากร ภายในและภายนอกสถานศึกษา จึงจะป้องกันข้อครหาความไม่โปร่งใสในการบริหารสถานศึกษาได้

ลัดดา จุลวงศ์ (2563 ,หน้า 17-30) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เป็นคุณลักษณะ พฤติกรรมหรือ กระบวนการของผู้นำที่มีความเชื่อมั่นศรัทธาในคุณธรรม ความดีงามอย่างมั่นคงและให้ความสำคัญกับคุณค่าทางจิตใจมากกว่าคุณค่าในเชิงวัตถุหรือเรื่องที่เป็นรูปธรรม เป็นแบบอย่างในการนำความรัก ความเมตตาสู่การกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น เป็นหนึ่งในภาวะผู้นำที่มุ่งให้ความสำคัญในเรื่องการ เห็นคุณค่าที่แท้จริงและศักยภาพของความเป็นมนุษย์ พัฒนามาจากรูปแบบทฤษฎีแรงจูงใจภายใน เพื่อสร้างศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงองค์การเชิงบวกในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการคือ วิสัยทัศน์ ความหวังศรัทธา และความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น ส่วนแนวทางการสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษามีหลายช่องทางทั้งผ่านการฝึกอบรม ผ่านพฤติกรรมองค์การ ผ่านการกระทำเพื่อสิ่งที่สูงส่ง และผ่านความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับ ชุมชน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องเน้นพัฒนาตนเองจากภายในอันเป็นรากฐานสำคัญ การมีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารจะสามารถนำพาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความรักและความไว้วางใจกัน เกิดความร่วมมือในการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เกิดความทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจ ใ้กับการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายอันเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สังคมและประเทศชาติต่อไป

สุทธิพงษ์ วรอุไร (2563 ,หน้า 296-312) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์กับแนวคิดเรื่องความเท่าเทียมทางด้านโอกาส: ปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มบุคคลที่มีความ หลากหลายทางเพศในบทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเด็นปัญหาเรื่องความเท่าเทียมทางด้าน โอกาสด้านการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มบุคคลที่มีความ หลากหลายทางเพศซึ่งเป็นประเด็นที่กำลังได้รับความสนใจในแวดวงวิชาการ และเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทยเนื่องจาก

เป็นประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อหลักสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ซึ่งเป็นหนึ่งในหัวใจหลักสำคัญของหลักประชาธิปไตยในยุคปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่า หากพิจารณาในแง่การคุ้มครองให้เกิดความเสมอภาคในกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในหน่วยงานภาครัฐในทางปฏิบัติแล้วนับได้ว่ายังมีปัญหาอยู่มากในเรื่องความเข้าใจและการเคารพต่อหลักการดังกล่าว เนื่องจากยังเป็นเรื่องใหม่ในสังคมไทย ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งในสังคมและภายในหน่วยงานภาครัฐ เช่นผู้บริหาร หัวหน้างาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีส่วนสำคัญในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

กล่าวโดยสรุป การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ต่าง ๆ ของประเทศไทย มีผลการศึกษาที่คล้ายกันคือภาพรวมระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะอยู่ในระดับสูง และมีความแตกต่างกันโดยแต่ละพื้นที่จะมีลักษณะของผู้บริหารที่มีความโดดเด่นแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับผู้ศึกษาจะนำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านใดมาใช้ในการสำรวจ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เทรวีโน (Trevino, 2000 อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ สุพรรณปราการ, 2555, หน้า 30-31) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บุคคลเชิงจริยธรรมและการจัดการการเชิงจริยธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจสิ่งที่อยู่ในหลักภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมงานเป็นการวิจัยเชิงสำรวจสังเกตการณ์ผู้บริหารผลการศึกษาพบว่า จากการสำรวจด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยมีกลุ่มเป้าหมายระดับหัวหน้า 20 คน และพนักงานอีก 20 คน และได้สอบถามผู้ให้ข้อมูลถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำเชิงจริยธรรมที่พวกเขาชื่นชอบ และการตอบคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะ พฤติกรรม และการจูงใจ ของผู้นำเชิงจริยธรรม มีดังนี้ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความสุจริต และความน่าไว้วางใจ ความยุติธรรม และเป็นนักตัดสินใจด้วยหลักธรรม เป็นผู้ดูแลเกี่ยวกับประชาชนและสังคม และผู้ซึ่งประพฤติอย่างมีจริยธรรมทั้งส่วนบุคคลและอยู่ในวิชาชีพ อธิบายลักษณะนี้เป็นเกณฑ์บุคคลเชิงจริยธรรมเป็นตัวแทนความเข้าใจของผู้สังเกตคือ 1) คุณลักษณะนิสัยส่วนบุคคล 2)คุณลักษณะ 3) การจูงใจให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (Altruistic Motivation) ของผู้นำ การศึกษาครั้งนี้ พบว่า เกณฑ์ที่สำคัญอีกข้อหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคือนักจัดการเชิงจริยธรรม เกณฑ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนี้เป็นตัวแทนของความพยายามเข้าควบคุมสถานการณ์ของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมไร้อจริยธรรมของผู้ตาม โดยการสนทนาข้อความเกี่ยวกับจริยธรรมและค่านิยม ด้วยทัศนวิสัยและเจตนา การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม และการใช้ระบบตอบแทนที่ยึดผู้ตามให้รับผิดชอบต่อความประพฤติเชิงจริยธรรม ดังนั้น พฤติกรรม จะช่วยผู้นำเชิงจริยธรรมในการสร้างจริยธรรมสาระสำคัญด้านภาวะผู้นำนั้นทำให้ผู้ตามสนใจผู้นำเชิงจริยธรรม

ดินแฮมและสตรีเฟน (Dinham & Stephen, 2005 อ้างถึงใน ปารีชาติ แก้วมณี, 2557, หน้า 94) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีต่อผลผลิตทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยในการสร้างความสำเร็จของผลผลิตทางการศึกษา เกิดจากผู้อำนวยการที่ได้รับการฝึกฝน ภาวะผู้นำ มาจากบทบาทของครูใหญ่ รองครูใหญ่หัวหน้ากลุ่มสาระวิชาและครูผู้สอนในแต่ละกลุ่ม และเกิดจากการฝึกฝนความเป็นมืออาชีพ

มาร์แชว (Marshall, 2013 อ้างถึงใน ปารีชาติ แก้วมณี, 2557, หน้า 94) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารและครูเพื่อสังเกตความเหมือนและความแตกต่างของการตระหนักรู้ถึงความสำคัญและพฤติกรรมผลการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างในเรื่องของการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของพฤติกรรมที่ผู้บริหารควรมีแต่พบความแตกต่างในเรื่องของการร่วมมือกันในเรื่องหลักสูตร

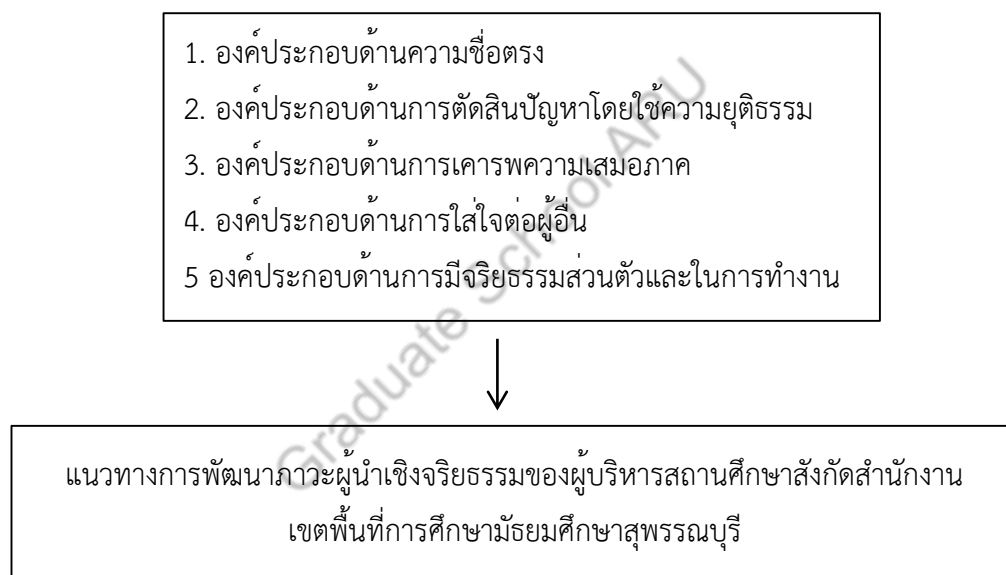
มาซิเอล (Maciel, 2013 อ้างถึงใน ปารีชาติ แก้วมณี, 2557, หน้า 95) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ถึงพฤติกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนความสำเร็จของนักเรียนและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไร พบว่า พฤติกรรมผู้บริหาร ได้แก่ การสนับสนุนการเรียนการสอน การนิเทศ วิทยุทัศน์และการทุ่มเทในการทำงานความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ และพฤติกรรมของผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่วัดด้วยความสำเร็จของนักเรียน

คาร์ตาริน่า บ็อกเดนและเมตกา (Katarina, Bogdan and Metka, 2010, p. 31) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบุคลิกลักษณะ ของผู้นำที่เป็นปัจจัยสำคัญของพฤติกรรมของผู้นำเชิงจริยธรรม ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะของผู้นำ และพฤติกรรมของผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งทำการศึกษา 2 ส่วน คือ 1) ผู้นำจะประเมินตนเองโดยใช้แบบวัดคุณลักษณะของผู้นำ ที่ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน 2) ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมของผู้นำในเชิงจริยธรรม ผลการศึกษาในส่วนที่ 1 พบว่า การปฏิบัติตนตามทำนองครองธรรมเป็นคุณลักษณะที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมมากที่สุด และผลการศึกษาในส่วนที่ 2 พบว่า การปฏิบัติตนตามทำนองครองธรรมเป็นคุณลักษณะที่ สัมพันธ์กับความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมมากที่สุดเช่นกัน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านความชัดเจนใน บทบาทของผู้นำ ในการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และความยุติธรรม ที่มี ความสัมพันธ์กับ ความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม

กล่าวโดยสรุป การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ต่าง ๆ ของนักวิจัยต่างประเทศพบว่า โดยมากจะศึกษาในลักษณะของการสอบถามหรือการตอบคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะ พฤติกรรม และการจูงใจ ของผู้นำในเชิงจริยธรรม โดยบทบาทของผู้นำในการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และความยุติธรรมนับได้ว่าเป็นลักษณะที่มีการแสดงความ คิดเห็นเป็นจำนวนมากแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำด้านดังกล่าว

5. สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาจากแนวคิดของนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ Brown and Trevino (2006); Resick et al (2006); Berghofer and Schwartz (2008); Josephson (2009); Kalshoven et al. (2011); สุเทพ ปาลสาร (2555); กฤษณะ เหลืองทอง(2556); สุพิน จันทร์ธิมาน (2558) ; ไพฑูรย์ สีนลรัตน์(2560) และ อธิพัฒน์ เพชรศรีจันทร์(2562) และกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีโดยเลือกจากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีคะแนนมากกว่า 5 คะแนนขึ้นไปและสร้างกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอนตามลำดับ โดยแต่ละขั้นตอนประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
2. นำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีโดยมีการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,722 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2564 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกนได้จำนวน 338 คน

เมื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ จำนวน 338 คน มาแบ่งสัดส่วนโดยจำแนกตามสถานศึกษาเพื่อกำหนดจำนวนกลุ่มเป้าหมายแต่ละสถานศึกษาให้สอดคล้องกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยการคำนวณแสดงดังตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตาราง 3 ตารางแสดงการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบบแบ่งชั้นภูมิ

อำเภอ	จำนวนครู	
	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
เมืองสุพรรณบุรี	461	88
โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย	148	28
โรงเรียนสงวนหญิง	131	25
โรงเรียนสวนแตงวิทยา	37	7
โรงเรียนตลิ่งชันวิทยา	30	6
โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สุพรรณบุรี	115	22
เดิมบางนางบวช	139	31
โรงเรียนธรรมโชติศึกษาลัย	103	20
โรงเรียนบ่อกรูวิทยา	24	5
โรงเรียนทุ่งคลีโคกช้างวิทยา	11	3
โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 7	12	3
อุทอง	256	50
โรงเรียนอุทอง	142	27
โรงเรียนอุทองศึกษาลัย	51	10
โรงเรียนสระยาโยสมวิทยา	28	6
โรงเรียนดอนคา	35	7
หนองหญ้าไซ	64	12
โรงเรียนหนองหญ้าไซวิทยา	64	12
สามชุก	135	27
โรงเรียนสามชุกรัตนโกคาราม	93	18
โรงเรียนทุ่งแฝกพิทยาคม	18	4
โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 6	24	5

ตาราง 3 ตารางแสดงการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบบแบ่งชั้นภูมิ (ต่อ)

อำเภอ	จำนวนครู	
	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
สองพี่น้อง	166	34
โรงเรียนสองพี่น้องวิทยา	36	7
โรงเรียนบางลี่วิทยา	66	13
โรงเรียนบ่อสุพรรณวิทยา	13	3
โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 5	33	7
โรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา	18	4
ศรีประจันต์	79	16
โรงเรียนศรีประจันต์(เมธีประมุข)	45	9
โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา	20	4
โรงเรียนวังห้วยราษฎร์สามัคคี	14	3
บางปลาม้า	126	24
โรงเรียนบางปลาม้า(สูงสุमारผดุงวิทย์)	99	19
โรงเรียนทรรษาสุจิตต์วิทยา 2	12	3
โรงเรียนบางแม่หม้ายรัฐราษฎร์รังสฤษดิ์	15	3
ด่านช้าง	155	29
โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3	124	24
โรงเรียนด่านช้างวิทยา	31	5
ดอนเจดีย์	141	27
โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 1	111	21
โรงเรียนสระกระโจมวิทยา	30	6
รวม	1,722	338

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 , 2563, หน้า 7-8

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี รายละเอียด ดังนี้

1. แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต
2. ด้านความยุติธรรม
3. ด้านการเคารพความเสมอภาค
4. ด้านการใส่ใจผู้อื่น
5. ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี

โดยเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, หน้า 74) จำนวน 5 ระดับ มีดังนี้

- 5 หมายถึง มีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

3.1. ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อนำมาสร้างเป็นหัวข้อในแบบสอบถาม กำหนดกรอบความคิด แนวทางในการสร้างเครื่องมือ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหา

3.2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้ครอบคลุมเนื้อหาและตรงตามวัตถุประสงค์

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยเพื่อพิจารณา ให้ข้อเสนอแนะ เพื่อการแก้ไขปรับปรุงให้แบบสอบถามมีความถูกต้องสมบูรณ์เหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหา

3.4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยเป็นผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาหรือสาขาทางการศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้องและมีประสบการณ์สอนหรือมีประสบการณ์ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการบริหารสถานศึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

3.5 นำแบบสอบถามมาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย(Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับการพัฒนาแล้วเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาว่าแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่มีประสิทธิภาพแล้วจากนั้นนำไปทดลองใช้กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเชิงประจักษ์ และนำผลการทดลองมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่ .992

3.7 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปดำเนินการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.1 ประสานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามในรูปแบบ Google from ด้วยตนเอง

4.3 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 338 ชุด ระหว่างวันที่ 19 พฤษภาคม 2565 -25 พฤษภาคม 2565

4.4 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าทางสถิติ โดยดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

5.1 ลงรหัสชุดแบบสอบถามและกรอกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสถิติ

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมาย เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 101)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

6.1 ค่าร้อยละ ใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

f แทน จำนวนหรือความถี่ที่ต้องการหาค่าร้อยละ

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

6.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

6.3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร ดังนี้

สูตร	$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$	
เมื่อ		n มาตรฐาน
	X	แทน คะแนนแต่ละคน
	n	แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
	Σ	แทน ผลรวม

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการสัมภาษณ์ในการกำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลหลักคือ นักวิชาการด้านการศึกษา จำนวน 3 คน ผู้บริหารการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมที่มีผลงานดีเด่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 3 คน รวม 9 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลทุกคนจะต้องมีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 5 ปีและวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.2.1 นำผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มาคัดเลือก โดยเลือกเฉพาะหัวข้อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน ด้านละ 2 ข้อ มาสร้างรายการในการสัมภาษณ์

2.2.2 ดำเนินการสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์

2.2.3 นำข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ภาษา

2.2.4 จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อนำไปสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

3.1 ผู้วิจัยประสานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักด้วยตนเอง เพื่อทำการนัดหมายวันเวลาในการสัมภาษณ์

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเองตามวันเวลาและสถานที่นัดหมายในระหว่างวันที่ 17 มิถุนายน 2565 -24 มิถุนายน 2565

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผล จากนั้นนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่อรวบรวมเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
2. ผลการนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ประกอบด้วยผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิทางการศึกษา ที่ตั้งของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน แสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	126	37.30
	หญิง	212	62.70
	รวม	338	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	160	47.30
	30-39 ปี	113	33.50
	40-49 ปี	41	12.10
	50 ปีขึ้นไป	24	7.10
	รวม	338	100.00
ประสบการณ์ ทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	186	55.00
	10-19ปี	113	33.40
	20-29 ปี	28	8.30
	30 ปีขึ้นไป	11	3.30
	รวม	338	100.00
วุฒิทางการ ศึกษา	ปริญญาตรี	179	53.00
	ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู	1	0.30
	ปริญญาโท	153	45.20
	ปริญญาเอก	5	1.50
	รวม	338	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ที่ตั้งของ			
สถานศึกษาที่	อำเภอเมืองสุพรรณบุรี	88	26.00
ปฏิบัติงานอยู่	อำเภอหนองหญ้าไซ	12	3.50
ปัจจุบัน	อำเภอดอนเจดีย์	27	8.00
	อำเภอศรีประจันต์	16	4.80
	อำเภอเดิมบางนางบวช	31	9.20
	อำเภอสามชูก	27	8.00
	อำเภอบางปลาม้า	24	7.10
	อำเภออู่ทอง	50	14.80
	อำเภอด่านช้าง	29	8.50
	อำเภอสองพี่น้อง	34	10.10
	รวม	338	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 และมีที่ตั้งของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันอยู่ในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 2) ด้านความยุติธรรม 3) ด้านการเคารพความเสมอภาค 4) ด้านการใส่ใจผู้อื่น 5) ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี แสดงดังตาราง 5-10

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ ภาวะผู้นำ	ลำดับ
ด้านการเคารพความเสมอภาค	3.87	0.77	มาก	5
ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี	3.92	0.76	มาก	4
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	3.96	0.78	มาก	3
ด้านความยุติธรรม	3.97	0.82	มาก	2
ด้านการใส่ใจผู้อื่น	4.00	0.76	มาก	1
โดยรวม	3.94	0.74	มาก	-

จากตารางพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94, S.D.=0.74$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุดคือด้านการใส่ใจผู้อื่น ($\bar{X}=4.00, S.D.=0.76$) รองลงมาคือด้านความยุติธรรม ($\bar{X}=3.97, S.D.=0.82$) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X}=3.96, S.D.=0.78$) ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X}=3.92, S.D.=0.76$) และการเคารพความเสมอภาค ($\bar{X}=3.87, S.D.=0.77$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการเคารพความเสมอภาค

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการเคารพความเสมอภาค	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ ภาวะผู้นำ	ลำดับ
ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปฏิบัติตนให้อยู่ เหนือผู้อื่น	3.32	1.14	ปานกลาง	10
ผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกียรติ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีวัยวุฒิน้อยกว่า	3.47	0.99	ปานกลาง	9
ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา	3.71	0.99	มาก	8
ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เลือกปฏิบัติเฉพาะ บุคคล	3.82	0.91	มาก	7
ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหาร จัดการสถานศึกษา	3.84	1.03	มาก	6
ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญดูแลเอา ใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง	3.97	0.97	มาก	5
ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาศักยภาพตนเอง	4.14	0.98	มาก	4
ผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกียรติ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีวัยวุฒิมากกว่า	4.14	0.91	มาก	3
ผู้บริหารสถานศึกษาไม่กระทำตนเป็น ปฏิบัติต่อสังคม หรือ บุคคลใดเป็นพิเศษ	4.16	0.99	มาก	2

ตาราง 6 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการเคารพความเสมอภาค	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ ภาวะผู้นำ	ลำดับ
ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถพิเศษ อย่างเต็มที่	4.17	0.97	มาก	1
โดยรวม	3.87	0.77	มาก	-

จากตาราง 6 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการเคารพความเสมอภาคโดยรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87, S.D.=0.77$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุดได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17, S.D.=0.97$) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาไม่กระทำตนเป็นปฏิบัติต่อสังคม หรือบุคคลใดเป็นพิเศษ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16, S.D.=0.99$) และข้อที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุดได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปฏิบัติตนให้อยู่เหนือผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32, S.D.=1.14$) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีวุฒิน้อยกว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.47, S.D.=0.99$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการมีความสัมพันธ์ที่
ดี

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ ภาวะผู้นำ	ลำดับ
ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยยอมรับความ หลากหลายทางเพศส่วนบุคคล	3.44	0.92	ปานกลาง	10
ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.55	0.93	มาก	9
ผู้บริหารสถานศึกษามีความอ่อนน้อมถ่อม ตน	3.70	1.09	มาก	8
ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาสนทนา ปรีक्षा หรือขอคำชี้แนะได้	3.89	0.93	มาก	7
ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกัลยาณมิตรต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.95	0.96	มาก	6
ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตา	4.03	0.94	มาก	5
ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความ ตั้งใจ ความจริงใจในการร่วมปฏิบัติงาน	4.03	0.85	มาก	4
ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายส่งเสริมการ สร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษา	4.09	1.15	มาก	3
ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสดงออกถึงการ เป็นปฏิบัติต่อต้านนิยมหรือวัฒนธรรมของ องค์กร	4.11	0.86	มาก	2

ตาราง 7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ ภาวะผู้นำ	ลำดับ
ผู้บริหารสถานศึกษาดูแล เอาใจใส่ ใน ข้อจำกัดส่วนบุคคล	4.19	0.97	มาก	1
โดยรวม	3.92	0.76	มาก	-

จากตาราง 7 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีโดยรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}= 3.92, S.D.=0.76$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุดได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาดูแล เอาใจใส่ ในข้อจำกัดส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก($\bar{X}=4.19, S.D.=0.97$)
รองลงมาก็คือผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสดงออกถึงการเป็นปฏิปักษ์ต่อค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์กร
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11, S.D.=0.86$) และข้อที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุดได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยยอมรับความหลากหลายทางเพศส่วนบุคคลอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44, S.D.=0.92$) รองลงมาก็คือผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อ
ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55, S.D.=0.93$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ ภาวะผู้นำ	ลำดับ
ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วน เสียตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	3.75	1.02	มาก	10

ตาราง 8 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ ภาวะผู้นำ	ลำดับ
ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างโปร่งใส ไม่เอนเอียงและ อคติ	3.85	0.94	มาก	9
ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายไม่รับของตอบแทน จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.91	1.08	มาก	8
ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรทางการเงินของ สถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ	3.94	1.01	มาก	7
ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนอย่างไม่เห็นแก่ตัว ไม่เอาัดเอาเปรียบผู้อื่น	3.97	0.86	มาก	6
ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานอย่าง ตรงไปตรงมาไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง	4.00	0.87	มาก	5
ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช้อำนาจหน้าที่ ความสัมพันธ์ส่วนตัว เพื่อแสวงหาผลประโยชน์	4.00	0.76	มาก	4
ผู้บริหารสถานศึกษาไม่นำทรัพย์สินทางราชการ เป็นทรัพย์สินส่วนตัว	4.04	0.94	มาก	3
ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานในทุก ๆ ด้านด้วย ความเที่ยงตรง	4.05	0.99	มาก	2
ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับทางราชการเท่านั้น	4.07	1.01	มาก	1
โดยรวม	3.96	0.78	มาก	-

จากตาราง 8 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสัพพรณบุรี องค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์สุจริตโดยรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96, S.D.=0.78$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับทางราชการเท่านั้น ($\bar{X}=4.07, S.D.=1.01$) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานในทุก ๆ ด้านด้วยความเที่ยงตรง ($\bar{X}=4.05, S.D.=0.99$) และข้อที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ($\bar{X}=3.75, S.D.=1.02$) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างโปร่งใส ไม่เอนเอียงและอคติ ($\bar{X}=3.55, S.D.=0.94$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสัพพรณบุรี ด้านความยุติธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความยุติธรรม	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับภาวะผู้นำ	ลำดับ
ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.71	1.02	มาก	10
ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เอนเอียงในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง	3.78	0.99	มาก	9
ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	3.83	0.96	มาก	8
ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับงานทุกประเภทภายในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม	4.00	3.97	มาก	7
ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการใช้หลักการ กระบวนการธรรมาภิบาลเข้ามาร่วมพิจารณา ก่อนตัดสินใจผู้อื่น	4.02	0.99	มาก	6
ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ	4.05	1.00	มาก	5

ตาราง 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านความยุติธรรม	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ ภาวะผู้นำ	ลำดับ
ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซื่อตรง	4.07	0.95	มาก	4
ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการ วางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติงาน	4.09	0.91	มาก	3
ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินปัญหาบน พื้นฐานของความถูกต้อง	4.10	0.93	มาก	2
ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นใน ความยุติธรรมของตนในการปฏิบัติงาน	4.11	0.93	มาก	1
โดยรวม	3.97	0.82	มาก	-

จากตาราง 9 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านความยุติธรรมโดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=3.97, S.D.=0.82$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยข้อที่มีภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในความยุติธรรมของตนในการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.11, S.D.=0.93$) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินปัญหาบนพื้นฐานของความ
ถูกต้อง ($\bar{X}=4.10, S.D.=0.93$) และข้อที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุดได้แก่ผู้บริหาร
สถานศึกษาเปิดโอกาสรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.71, S.D.=1.02$) รองลงมาคือ
ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เอนเอียงในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ($\bar{X}=3.78, S.D.=0.99$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการใส่ใจผู้อื่น

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการใส่ใจผู้อื่น	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ ภาวะผู้นำ	ลำดับ
ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็น แบบอย่างที่ดี	3.72	0.97	มาก	10
ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสและรับฟัง ความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในทุก ด้าน	3.85	1.04	มาก	9
ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงห่วงใย มี การให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.89	0.99	มาก	8
ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เหตุผลไม่ใช่อารมณ์ ในการแก้ไขปัญหา	3.98	0.94	มาก	7
ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายในการ สนับสนุน พัฒนา ปัจจัยต่าง ๆ ใน สถานศึกษาให้มีพร้อมหรือมีคุณภาพดี ยิ่งขึ้นไป	4.00	0.86	มาก	6
ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้เกียรติและสุภาพ	4.01	0.96	มาก	5
ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเต็ม ใจในการอำนวยความสะดวกแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.07	0.90	มาก	4
ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพความเป็น ส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.15	0.93	มาก	3
ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.17	0.80	มาก	2

ตาราง 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการใส่ใจผู้อื่น	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ ภาวะผู้นำ	ลำดับ
ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความ ประนีประนอมแก้ไขปัญหา	4.20	0.94	มาก	1
โดยรวม	4.00	0.76	มาก	-

จากตาราง 10 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการใส่ใจผู้อื่นโดยรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.00, S.D.=0.76$)
เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยข้อที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด
ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความประนีประนอมแก้ไขปัญหา ($\bar{X}=4.20, S.D.=0.94$) รองลงมาคือ
ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.17, S.D.=0.80$) และ
ข้อที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุดได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็น
แบบอย่างที่ดี ($\bar{X}=3.72, S.D.=0.97$) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสและรับฟังความ
คิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้าน ($\bar{X}=3.85, S.D.=1.04$)

ตาราง 11 สรุปความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 ลำดับ

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ ภาวะผู้นำ
ด้านการเคารพ ความเสมอภาค	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปฏิบัติตนให้อยู่เหนือ ผู้อื่น	3.32	1.14	ปานกลาง
	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกียรติ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีวัยวุฒิน้อยกว่า	3.47	0.99	ปานกลาง
ด้านการมี ความสัมพันธ์ ที่ดี	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยยอมรับความหลากหลาย ทางเพศส่วนบุคคล	3.44	1.15	ปานกลาง
	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.55	0.93	มาก
ด้านความซื่อ สัตย์สุจริต	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ ส่วนเสียตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	3.75	1.02	มาก
	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการ ปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างโปร่งใส ไม่ เอนเอียงและอคติ	3.85	0.94	มาก
ด้านความ ยุติธรรม	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสรับฟัง ข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.71	1.02	มาก
	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เอนเอียงในกลุ่มใด กลุ่มหนึ่ง	3.78	0.99	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ ภาวะผู้นำ
ด้านการใส่ใจ ผู้อื่น	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็น แบบอย่างที่ดี	3.72	0.97	มาก
	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสและรับฟัง ความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้าน	3.85	1.04	มาก

ตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีรายละเอียดดังนี้

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ได้มาจากการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จากนั้นผู้วิจัยนำผลการ
วิเคราะห์มาหาค่าเฉลี่ยรายด้าน จำนวน 5 ด้านได้แก่ ด้านการเคารพความเสมอภาค ด้านการมี
ความสัมพันธ์ที่ดี ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความยุติธรรม และ ด้านการใส่ใจผู้อื่น และเลือก
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2 ลำดับในแต่ละด้านมาสร้างเป็นข้อคำถามเพื่อ
สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งผู้ให้ข้อมูลทุกคนจะต้องมีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งไม่น้อยกว่า
5 ปีและวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 9 คน ซึ่งประกอบด้วยนักวิชาการ ด้าน
การศึกษา จำนวน 3 คน ผู้บริหารการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน และผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมที่มีผลงานดีเด่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 3
คนในการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนัก งาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ดังนี้

1. ด้านการเคารพความเสมอภาค

1.1 จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รายการการไม่ปฏิบัติตนให้อยู่เหนือผู้อื่น กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้เสนอแนวทางการพัฒนา เช่น

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 กล่าวว่า “ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจหลักความเท่าเทียม และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของข้าราชการครูที่มีภารกิจหลักคือการสอน และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งมีภารกิจหลักคือการอำนวยความสะดวกแก่ครูเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพสูงสุด ” สัมภาษณ์วันที่ 24 มิถุนายน 2565

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 กล่าวว่า “ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ควรประพฤติตนให้เหมาะสมตามหลักการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ” สัมภาษณ์วันที่ 21 มิถุนายน 2565

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 กล่าวว่า “ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้หลักกัลยาณมิตร 7 เข้ามาร่วมในการบริหารร่วมกับหลักความเสมอภาค ” สัมภาษณ์วันที่ 24 มิถุนายน 2565

1.2 จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รายการ การแสดงการให้เกียรติผู้ใต้ บังคับบัญชาที่มีวิวุฒิ น้อยกว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้เสนอแนวทางการพัฒนา เช่น

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 กล่าวว่า “ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดมั่นในหลักของการบริหารอย่างเท่าเทียมไม่ควรใช้อารมณ์หรือยึดถือในตำแหน่งของตนและแสดงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีวิวุฒิ น้อยกว่า ” สัมภาษณ์วันที่ 20 มิถุนายน 2565

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 กล่าวว่า “ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารบุคคลในสถานศึกษาซึ่งนับได้ว่าเป็นหลักการบริหารการทำงานของผู้เป็นใหญ่ ” สัมภาษณ์วันที่ 20 มิถุนายน 2565

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 กล่าวว่า “ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้เกียรติ ให้ความชมเชย ยกย่อง สร้างขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากรที่มีวิวุฒิ น้อยกว่า เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนต่อการดำเนินชีวิตในสถานศึกษา ” สัมภาษณ์วันที่ 23 มิถุนายน 2565

1.3 จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการเคารพความเสมอภาค รายการการไม่ปฏิบัติตนให้อยู่เหนือและรายการ การแสดงการให้เกียรติผู้ใต้ บังคับบัญชาที่มีวิวุฒิ น้อยกว่า สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการเคารพความเสมอภาค ดังนี้

1.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง

1. ไม่ยึดถือในตำแหน่งของตน ไม่ยโส ยึดมั่นในหลักของการบริหารอย่างเท่าเทียมใช้หลักพรหมวิหาร 4 หลักกัลยาณมิตร 7 เข้ามาร่วมในการบริหารบุคคลที่มีความแตกต่างของช่วงวัยวุฒิ ไม่ใช้อารมณ์กับผู้ที่มิมีวัยวุฒิน้อยกว่าประพฤติตนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
2. ให้เกียรติ สอบถาม ทักทาย ชมเชย ยกย่อง สร้างขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากรที่มีวัยขุฒิน้อยกว่า
3. ใช้การมีส่วนร่วมการ เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น ในการประสานงาน กับผู้ที่มีวัยขุฒิน้อยกว่า สร้างวัฒนธรรมการเคารพซึ่งกันและกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา

1.3.2 การพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

1. จัดอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักถึงคุณค่าความเป็นครู พื้นฐานการทำงานภารกิจ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. ประกาศนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความเหมาะสมของภารกิจให้สอดคล้องกับบุคคลตามช่วงวัยวุฒิ

2. ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี

2.1 จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รายการผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้เสนอแนวทางการพัฒนา เช่น

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 กล่าวว่า “ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตัวเปรียบเสมือนผู้ให้ ทั้งการให้ความรู้ ให้ความมั่นใจ ให้โอกาสให้การส่งเสริม ให้กำลังใจ ” สัมภาษณ์วันที่ 24 มิถุนายน 2565

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 กล่าวว่า “ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ ไม่ว่าจะด้วยคำพูด สิ่งของ หรือการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรภายในสถานศึกษา ” สัมภาษณ์วันที่ 20 มิถุนายน 2565

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 กล่าวว่า “ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมสร้างเสริมกำลังใจแก่บุคลากรภายในสถานศึกษา อาทิ การมอบรางวัลแก่ผู้ที่มาปฏิบัติงานอย่างเป็นประจำไม่เคยลา ขาดสาย ” สัมภาษณ์วันที่ 23 มิถุนายน 2565

2.2 จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รายการผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยยอมรับความหลากหลายทางเพศส่วนบุคคลกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้เสนอแนวทางการพัฒนา เช่น

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 กล่าวว่า “ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงความคิด ควรมองเห็นถึงผลการปฏิบัติงานเพราะทุกคนเป็นผู้ที่มีคุณค่าในตนเอง ” สัมภาษณ์วันที่ 20 มิถุนายน 2565

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 กล่าวว่า “ ควรปรับเปลี่ยนความคิด ทศนคติการตัดสินคุณค่าของบุคคลผ่านเกณฑ์เพศสภาพที่ถูกสร้างขึ้นในอดีต ควรมองเห็นถึงผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการดึงเอาความสามารถของบุคคลเหล่านั้นมาพัฒนาสถานศึกษา ” สัมภาษณ์วันที่ 24 มิถุนายน 2565

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 กล่าวว่า “ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดกว้างทางความคิด เปิดโอกาสให้บุคคลทุกเพศแสดงศักยภาพของตนเองไม่เพียงเฉพาะชายหรือหญิง แต่ควรมองเห็นประสิทธิภาพการทำงานและผลงานที่เกิดขึ้นกับองค์กรเป็นหลัก ” สัมภาษณ์วันที่ 24 มิถุนายน 2565

2.3 จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี รายการผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้อเพื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและรายการผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยยอมรับความหลากหลายทางเพศส่วนบุคคลสามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี ดังนี้

2.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง

1. สนับสนุนความจำเป็นหรือพื้นฐาน ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยคำพูด สิ่งของงบประมาณ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ที่พึงได้

2. จัดกิจกรรมสร้างเสริมกำลังใจแก่บุคลากรภายในสถานศึกษา เสียสละผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อความสุขและประโยชน์ส่วนรวมปฏิบัติตัวเปรียบเสมือนผู้ให้ ทั้งการให้ความรู้ ให้กำลังใจ ให้โอกาส

3. แสดงออกถึงความกระตือรือร้น ใส่ใจ บุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ และควรมีน้ำใจยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

4. ปรับเปลี่ยนความคิด ทศนคติ ไม่ด้อยค่า ล้อเลียนหรือมองบุคคลที่มีเพศสภาพที่แตกต่าง

2.3.2 การพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

1. แต่งตั้งให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำรงตำแหน่งประธานผู้ประสานงานและข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ ผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ที่พึงได้จากหน่วยงานต้นสังกัด

2. จัดอบรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการสร้างทัศนคติที่ดีในการยอมรับความหลากหลายทางเพศของบุคคลต่าง ๆ

3. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

3.1 จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รายการ การประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความโปร่งใสไม่เอนเอียงและอคติ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้เสนอแนวทางการพัฒนา เช่น

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 กล่าวว่า “ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลงานตามสภาพจริง ในรูปแบบของการแต่งตั้งคณะกรรมการ โดยมีตัวแทนครูอาจเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เข้าร่วม ประเมินผลงานด้วย ” สัมภาษณ์วันที่ 20 มิถุนายน 2565

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 กล่าวว่า “ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินให้ บุคลากรในสถานศึกษาทราบเพื่อการเตรียมตัวเข้ารับการประเมินให้ตรงตามหลักเกณฑ์ ” สัมภาษณ์ วันที่ 23 มิถุนายน 2565

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 กล่าวว่า “ ควรประเมินผลงานโดยใช้หลักความยุติธรรม และ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถความเข้าใจงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาอย่างแท้จริง ” สัมภาษณ์วันที่ 24 มิถุนายน 2565

3.2 จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รายการการ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณกลุ่มผู้ให้ ข้อมูลหลักได้เสนอแนวทางการพัฒนา เช่น

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 กล่าวว่า “ ผู้บริหารสถานศึกษาควรชี้แจงการใช้จ่ายงบประมาณของ สถานศึกษาผ่านกรรมการหรือตัวแทนต่าง ๆ เช่นตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนนักเรียน ตัวแทนศาสนา ในรูปแบบของการประชุมหรืออื่นๆ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ” สัมภาษณ์วันที่ 20 มิถุนายน 2565

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 กล่าวว่า “ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างช่องทางการนำเสนอผลการ ใช้ใช้จ่ายงบประมาณผ่านทางช่องทางเว็บไซต์ของโรงเรียน ” สัมภาษณ์วันที่ 24 มิถุนายน 2565

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 กล่าวว่า “ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักความโปร่งใสในการ บริหารสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถตรวจสอบ แสดงความคิดเห็นหรือ เสนอแนะได้อยู่ตลอด ” สัมภาษณ์วันที่ 23 มิถุนายน 2565

3.3 จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อ สัตย์สุจริต รายการการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความโปร่งใสไม่เอนเอียงและ อดติและรายการการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณสามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริต ดังนี้

3.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง

1. แจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินให้ตรงตามหลักเกณฑ์ โดย ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานตามสภาพจริงตั้งอยู่บนหลักคุณธรรมและหลักความยุติธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

2. เปิดโอกาสให้กรรมการสถานศึกษา ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาร่วมรับฟัง และตัดสินใจ ในการบริหารจัดการงบประมาณสอบถามข้อมูลหรือเข้าถึงรายละเอียดการใช้ งบประมาณได้

3.3.2 การพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

1. สร้างข้อตกลงร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาโดยกำหนดให้ใช้หลักการมีส่วนร่วมโดยต้องมีตัวแทนครูเข้าร่วมประเมินผล งานในรูปแบบคณะกรรมการและยึดถือผลการประเมินถือเป็นอันสิ้นสุด

2. จัดอบรมพัฒนาความรู้ สร้างเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะ ภารกิจของงานต่าง ๆ ใน สถานศึกษา

3. ออกคำสั่งให้ทุกสถานศึกษาชี้แจงการใช้จ่ายงบประมาณต่อคณะกรรมการหรือตัวแทน ต่าง ๆ ในรูปแบบของเอกสารการประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง รวมถึงสร้างช่องทางชี้แจง ผ่านทางช่องทางเว็บไซต์ของโรงเรียน

4. ด้านความยุติธรรม

4.1 จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รายการการ ปฏิบัติหน้าที่โดยความเป็นกลางไม่เอนเอียงในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้เสนอแนว ทิศทางการพัฒนา เช่น

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 กล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาควรตั้งมั่นอยู่ในหลักของการมอง รอบด้าน ใส่ใจบุคคลากรอย่างเท่าเทียม หรือไม่แสดงออกถึงการเลือกฝ่ายอย่างโจ่งแจ้ง” สัมภาษณ์ วันที่ 20 มิถุนายน 2565

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 กล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตนบนพื้นฐานของความ ยุติธรรม ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารบุคคลากรทุกคน” สัมภาษณ์วันที่ 24 มิถุนายน 2565

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 กล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักหลักธรรมกัลยาณมิตร 7 ในการปฏิบัติตนภายในสถานศึกษา” สัมภาษณ์วันที่ 20 มิถุนายน 2565

4.2 จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รายการรับ ฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้เสนอแนวทางการพัฒนา เช่น

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 กล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาควรลงไปมีส่วนร่วมกับการบริหาร บุคคลตามฝ่ายงานหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ในลักษณะของการเป็นประธานองค์ประชุมเพื่อรับ ฟังปัญหาและร่วมสร้างแนวทางในการแก้ไข” สัมภาษณ์วันที่ 20 มิถุนายน 2565

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 กล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความสัมพันธ์การ ทำงานแบบพี่น้อง เป็นที่ปรึกษาคอยรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลากรทุกคน” สัมภาษณ์วันที่ 20 มิถุนายน 2565

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 กล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างทางเลือกในการสื่อสารกับบุคลากร ให้มากที่สุด เช่นสายตรงผู้บริหารสถานศึกษา” สัมภาษณ์วันที่ 20 มิถุนายน 2565

4.3 จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม รายการการปฏิบัติหน้าที่โดยความเป็นกลางไม่เอนเอียงในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งและรายการการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้านสามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม ดังนี้

4.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง

1. วางตัวเป็นกลางและตั้งมั่นอยู่ในหลักของการมองรอบด้านใส่ใจบุคลากรอย่างเท่าเทียม ไม่เอนเอียงหรือให้ความสนิทสนมกับใครคนใดคนหนึ่งรวมถึงแสดงออกถึงการเลือกฝ่ายอย่างโจ่งแจ้งไปใน

2. สร้างช่องทางการเสนอความคิดเห็นที่หลากหลาย เปิดใจรับฟังข้อมูล เคารพในสิทธิของคนส่วนน้อย และไม่ฝืนมติของคนส่วนใหญ่ สอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นยึดถือเหตุผลเป็นแนวทางปฏิบัติ

3. เข้าไปมีส่วนร่วมกับการบริหารบุคคลตามฝ่ายงานหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยแสดงออกถึงความสัมพันธ์การทำงานแบบพี่น้องและร่วมสร้างแนวทางในการแก้ไข ในทุกมิติ

4.3.2 การพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

1. ประกาศนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการบริหารบุคคลโดยมองที่ผลสัมฤทธิ์ของงานและคำนึงถึงเป้าหมายหลักของสถานศึกษาเป็นหลัก

2. อบรมผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตนบนพื้นฐานของความยุติธรรมและการใช้หลักธรรมาภิบาลหลักธรรมกัลยาณมิตร 7 ในการบริหารบุคลากร

3. ประกาศนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้สิทธิในการออกเสียงของบุคลากรภายในสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยไม่จำกัดด้วยเกณฑ์ใด ๆ

5. ด้านการใส่ใจผู้อื่น

5.1 จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รายการผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้เสนอแนวทางการพัฒนา เช่น

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 กล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาภาพลักษณ์และวางตัวในสังคมองค์กรในทางที่ดีเสมอ ควรมีการจัดการอารมณ์ความรู้สึกด้านลบมากกว่าบุคลากรทั่วไป” สัมภาษณ์วันที่ 24 มิถุนายน 2565

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 กล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกเรื่องการประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็น

ผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเชื่อมโยงในศรัทธา และถือเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา” สัมภาษณ์วันที่ 20 มิถุนายน 2565

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 กล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงศักยภาพของตนเองในเรื่องของความเจริญงอกงามในตำแหน่งหน้าที่ การเป็นที่ยอมรับในสังคม ความประพฤติด้านระเบียบ วินัย ความรับผิดชอบที่ดีให้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา” สัมภาษณ์วันที่ 20 มิถุนายน 2565

5.2 จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รายการการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้ บังคับบัญชาในทุกด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้เสนอแนวทางการพัฒนา เช่น

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 กล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสมอภาค” สัมภาษณ์วันที่ 20 มิถุนายน 2565

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 กล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้ โดยตั้งอยู่บนหลักของคนส่วนมาก และความถูกต้อง” สัมภาษณ์วันที่ 24 มิถุนายน 2565

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 กล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความคิดเห็นทุกความคิดเห็น ไม่ปฏิเสธความคิดเห็นโดยทันที ควรสอบถามความคิดเห็นบุคลากรคนอื่น ๆ ที่ไม่ได้แสดงความคิดเห็น” สัมภาษณ์วันที่ 20 มิถุนายน 2565

5.3 จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการใส่ใจผู้อื่น รายการการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้านและรายการผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีสามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการใส่ใจผู้อื่น ดังนี้

5.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง

1. เป็นผู้ฟังที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้ ใส่ใจความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา และนำไปใช้ในการตัดสินใจ
2. ใช้ข้อได้เปรียบทางด้านความเจริญงอกงามในหน้าที่ และศักยภาพในการทำงานของตนเป็นเครื่องยืนยันความเหมาะสม สมควรแก่การนำเอาเป็นตัวอย่าง
3. รักษาภาพลักษณ์และการวางตัวในสังคมองค์กรในทางที่ดีตามกรอบหรือคุณลักษณะตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด พึงระลึกเสมอว่าต้นแบบที่ดีมาจากการมองเห็นมากกว่าการเรียนรู้จากตำรา
4. ใช้หลักใจเขาใจเรา ปลูกฝังและเป็นตัวอย่างในเรื่องของความเมตตาเอื้ออาทร การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในสถานศึกษา

5. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสมอภาค สอบถามบุคลากรอื่น ๆ ที่ไม่ได้แสดงความคิดเห็นรวมถึงคัดกรองความคิดเห็นที่ดีที่สุดมาปฏิบัติ

5.3.2 การพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

1. ออกคำสั่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างช่องทางติดต่อผู้บริหารโดยตรง
2. อบรมการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน ตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างจุดยืนที่ดีในการแสดงความประพฤติ

Graduate School ARU

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีและ เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 338 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือ นักวิชาการด้านการศึกษา จำนวน 3 คน ผู้บริหารการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมที่มีผลงานดีเด่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 3 คน รวม 9 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลทุกคนมีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 5 ปีและวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1.ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการใส่ใจผู้อื่น รองลงมาคือด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีและด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการเคารพความเสมอภาค เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1.1 บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการเคารพความเสมอภาค โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการพบว่า รายการที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดคือผู้บริหารสถานศึกษาเปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาไม่ กระทบตนเป็นปฏิปักษ์ต่อสังคมหรือบุคคลใดเป็นพิเศษ และรายการที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปฏิบัติตนให้อยู่เหนือผู้อื่น

1.2 บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายรายการพบว่า รายการที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดคือผู้บริหารสถานศึกษาดูแล เอาใจ ใส่ ในข้อจำกัดส่วนบุคคล รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสดงออกถึงการเป็นปฏิปักษ์ต่อ ค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์กรอยู่ในระดับมาก และรายการที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ต่ำสุดได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยยอมรับความหลากหลายทางเพศส่วน บุคคล

1.3 บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริต โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายรายการพบว่า รายการที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดคือผู้บริหารสถานศึกษามอบหมาย งานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับทางราชการเท่านั้น รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงาน ในทุก ๆ ด้านด้วยความเที่ยงตรงและรายการที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

1.4 บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านความยุติธรรมโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายรายการพบว่า รายการที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความ เชื่อมั่นในความยุติธรรมของตนในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินปัญหาบน พื้นฐานของความถูกต้อง และรายการที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาเปิดโอกาสรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5 บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการใส่ใจผู้อื่นโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายรายการพบว่า รายการที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดคือผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความ ประณีประนอมแก้ไขปัญหา รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา และข้อที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุดได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2. ผลนำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีรายละเอียดดังนี้

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผู้วิจัยเลือกภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2 ลำดับในแต่ละด้าน มาสร้างเป็นข้อคำถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและนำผลการสัมภาษณ์มาสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ดังนี้

2.1 บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเคารพความเสมอภาครายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 รายการ ได้แก่ การแสดงการให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีวัยวุฒิน้อยกว่า และการไม่ปฏิบัติตนให้อยู่เหนือผู้อื่น

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านด้านการเคารพความเสมอภาค ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง จำนวน 3 ข้อ และการพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีจำนวน 2 ข้อ รวม 5 ข้อ ดังนี้

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง

1. ไม่ยึดถือในตำแหน่งของตน ไม่ยโส ยึดมั่นในหลักของการบริหารอย่างเท่าเทียมใช้หลักพรหมวิหาร 4 หลักกัลยาณมิตร 7 เข้ามาร่วมในการบริหารบุคคลที่มีความแตกต่างของช่วงวัยวุฒิ ไม่ใช้อารมณ์กับผู้มีวัยวุฒิน้อยกว่าประพฤติตนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

2. ให้เกียรติ สอบถาม ทักทาย ชมเชย ยกย่อง สร้างขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากรที่มีวัยวุฒิ น้อยกว่า

3. ใช้การมีส่วนร่วมการ เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น ในการประสานงาน กับผู้ที่มีวัยวุฒิ น้อยกว่า สร้างวัฒนธรรมการเคารพซึ่งกันและกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา

2.1.2 การพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

1. จัดอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักถึงคุณค่าความเป็นครู พื้นฐานการทำงาน ภารกิจ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2. ประกาศนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความเหมาะสมของภารกิจให้สอดคล้องกับบุคคลตามช่วงวัยวุฒิ

2.2 บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 รายการ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และการยอมรับความหลากหลายทางเพศส่วนบุคคล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง จำนวน 4 ข้อ และการพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีจำนวน 2 ข้อ รวม 6 ข้อ ดังนี้

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง

1. สนับสนุนความจำเป็นหรือพื้นฐาน ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยคำพูด สิ่งของ งบประมาณ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ที่พึงได้
2. จัดกิจกรรมสร้างเสริมกำลังใจแก่บุคลากรภายในสถานศึกษา เสียสละผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อความสุขและประโยชน์ส่วนรวมปฏิบัติตัวเปรียบเสมือนผู้ให้ ทั้งการให้ความรู้ ให้กำลังใจ ให้โอกาส
3. แสดงออกถึงความกระตือรือร้น ใส่ใจ บุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ และควรมีน้ำใจยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

4. ปรับเปลี่ยนความคิด ทศนคติ ไม่ด้อยค่า ล้อเลียนหรือมองบุคคลที่มีเพศสภาพที่แตกต่าง

2.2.2 การพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

1. แต่งตั้งให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำรงตำแหน่งประธานผู้ประสานงานและข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ ผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ที่พึงได้จากหน่วยงานต้นสังกัด
2. จัดอบรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการสร้างทัศนคติที่ดีในการยอมรับความหลากหลายทางเพศของบุคคลต่าง ๆ

2.3 บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 รายการ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างโปร่งใส ไม่เอนเอียงและอคติ และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริต ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง จำนวน 2 ข้อ และการพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีจำนวน 3 ข้อ รวม 5 ข้อ ดังนี้

2.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง

1. แจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินให้ตรงตามหลักเกณฑ์ โดยประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานตามสภาพจริงตั้งอยู่บนหลักคุณธรรมและหลักความยุติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหลัก บริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

2. เปิดโอกาสให้กรรมการสถานศึกษา ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาร่วมรับฟัง และตัดสินใจ ในการบริหารจัดการงบประมาณสอบถามข้อมูลหรือเข้าถึงรายละเอียดการใช้ งบประมาณได้

2.3.2 การพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

1. สร้างข้อตกลงร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาโดยกำหนดให้ใช้หลักการมีส่วนร่วมโดยต้องมีตัวแทนครูเข้าร่วมประเมินผล งานในรูปแบบคณะกรรมการและยึดถือผลการประเมินถือเป็นอันสิ้นสุด

2. จัดอบรมพัฒนาความรู้ สร้างเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะ ภารกิจของงานต่าง ๆ ใน สถานศึกษา

3. ออกคำสั่งให้ทุกสถานศึกษาชี้แจงการใช้จ่ายงบประมาณต่อคณะกรรมการหรือตัวแทน ต่าง ๆ ในรูปแบบของเอกสารการประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง รวมถึงสร้างช่องทางชี้แจง ผ่านทางช่องทางเว็บไซต์ของโรงเรียน

2.4 บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 รายการ ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่โดยความเป็นกลางไม่เอนเอียงในกลุ่มใด กลุ่มหนึ่ง และการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้าน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง จำนวน 3 ข้อ และการพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีจำนวน 3 ข้อ รวม 6 ข้อ ดังนี้

2.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง

1. วางตัวเป็นกลางและตั้งมั่นอยู่ในหลักของการมองรอบด้านใส่ใจบุคลากรอย่างเท่าเทียม ไม่เอนเอียงหรือให้ความสนิทสนมกับใครคนใดคนหนึ่งรวมถึงแสดงออกถึงการเลือกฝ่ายอย่างโจ่งแจ้ง ไปใน

2. สร้างช่องทางเสนอความคิดเห็นที่หลากหลาย เปิดใจรับฟังข้อมูล เคารพในสิทธิของ คนส่วนน้อย และไม่ฝืนมติของคนส่วนใหญ่ สอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่ไม่ได้มีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็นยึดถือเหตุผลเป็นแนวทางปฏิบัติ

3. เข้าไปมีส่วนร่วมกับการบริหารบุคคลตามฝ่ายงานหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดย แสดงออกถึงความสัมพันธ์การทำงานแบบพี่น้องและร่วมสร้างแนวทางในการแก้ไข ในทุกมิติ

2.4.2 การพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

1. ประกาศนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการบริหารบุคคลโดยมองที่ผลสัมฤทธิ์ของ งานและคำนึงถึงเป้าหมายหลักของสถานศึกษาเป็นหลัก

2. อบรมผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตนบนพื้นฐานของความยุติธรรมและการใช้หลักธรรมาภิบาลหลักธรรมกัลยาณมิตร 7 ในการบริหารบุคลากร

3. ประกาศนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้สิทธิในการออกเสียงของบุคลากรภายในสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยไม่จำกัดด้วยเกณฑ์ใด ๆ

2.5 บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใส่ใจผู้อื่นรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 รายการ ได้แก่ การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้าน และ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการใส่ใจผู้อื่นประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง จำนวน 5 ข้อ และการพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีจำนวน 2 ข้อ รวม 7 ข้อ ดังนี้

2.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง

1. เป็นผู้ฟังที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้ ใส่ใจความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา และนำไปใช้ในการตัดสินใจ

2. ใช้ข้อได้เปรียบทางด้านความเจริญงอกงามในหน้าที่ และศักยภาพในการทำงานของตนเป็นเครื่องยืนยันความเหมาะสม สมควรแก่การนำเอาเป็นตัวอย่าง

3. รักษาภาพลักษณ์และการวางตัวในสังคมองค์กรในทางที่ดีตามกรอบหรือคุณลักษณะตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด พึงระลึกเสมอว่าต้นแบบที่ดีมาจากการมองเห็นมากกว่าการเรียนรู้จากตำรา

4. ใช้หลักใจเขาใจเรา ปลุกฝังและเป็นตัวอย่างในเรื่องของความเมตตาเอื้ออาทร การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในสถานศึกษา

5. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสมอภาค สอบถามบุคลากรอื่น ๆ ที่ไม่ได้แสดงความคิดเห็นรวมถึงคัดกรองความคิดเห็นที่ดีที่สุดมาปฏิบัติ

2.5.2 การพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

1. ออกคำสั่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างช่องทางติดต่อผู้บริหารโดยตรง

2. อบรมการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน ตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างจุดยืนที่ดีในการแสดงความประพฤติ

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีรายการในการอภิปรายผล ดังนี้

1.1 บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 86-90) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความซื่อสัตย์สุจริตสามารถส่งผลโดยตรงต่อ คุณลักษณะส่วน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นเครื่องมือที่สามารถสร้างความไว้วางใจการยอมรับและความ น่าเชื่อถือ จากผู้ใต้บังคับบัญชาอีกทั้งยังเป็นสิ่งที่สามารถเข้าถึงการตรวจสอบได้ง่ายในปัจจุบันและมี หน่วยงานตรวจสอบอยู่เสมอ ทั้งจากต้นสังกัดของสถานศึกษาและหน่วยงานจากภายนอก ผู้บริหารจึง ให้ความสำคัญในการแสดงความซื่อสัตย์สุจริตในการใช้อำนาจหน้าที่ของตนกับเรื่องต่าง ๆ อาทิ งบประมาณ การแสวงประโยชน์ส่วนตัว การมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือแม้แต่การรับของ ตอบแทนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.2 บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านความยุติธรรม โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผล เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 86-90) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความยุติธรรม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยัง สอดคล้องกับ วิภาวดี อินทร์ดวง (2561, หน้า 75- 81) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู ด้านความ ยุติธรรมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความยุติธรรมเป็นพื้นฐานของการบริหารและเป็นเครื่องมือที่มี อิทธิพลเชิงบวก ของผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเสมือนตัวชี้วัดลักษณะและสังคมในองค์กร การที่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีการพัฒนาครบทุกด้านหรือกระทำการใด ๆ ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมกับบุคลากรนั้นจำเป็นต้องอยู่บนหลักของ ความใช้ความยุติธรรมเสมอ

1.3 บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการเคารพความเสมอภาค โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 86-90) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเสมอภาค โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความเสมอภาคเป็นหลักพื้นฐานของศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ย่อมได้รับการรับรองและคุ้มครองจากกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันประกอบกับรูปแบบสังคมองค์กรของสถานศึกษาส่วนมากเป็นสังคมแบบประชาธิปไตย ความเสมอภาคจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนผลักดันและเรียกร้องให้เกิดขึ้นในทุกภาคส่วนของสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารโดยมากจึงให้ความสำคัญกับเรื่องความเสมอภาคตามบริบทสังคมสถานศึกษา มีการเปิดโอกาสในทุก ๆ ด้านให้แก่บุคลากรที่ลาที่สิ่งนั้นตั้งอยู่บนความถูกต้องและสิทธิเสรีภาพของบุคลากร

1.4 บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการใส่ใจผู้อื่น โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 75- 81) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูด้านการใส่ใจผู้อื่นอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 86-90) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการใส่ใจผู้อื่นอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การใส่ใจผู้อื่นสามารถทำให้ผู้บริหารเข้าใจและปรองดองกับบุคลากรภายในสถานศึกษาในระยะเวลาที่สั้นลง ทั้งยังสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน เพื่อนำพาความสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และตอบสนองต่อสถานการณ์ทางสังคมได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติและสุภาพการใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการให้กำลังใจ รวมถึงการอำนวยความสะดวก จะเป็นการสร้างอิทธิพลในการปกครองตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

1.5 บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กฤษณะ เหลืองทอง (2555, หน้า 52) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ เศรษฐ์ คุณทาบุตร (2556, หน้า 58-62) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ อิศารัตน์ ดีชู (2557, หน้า 124 - 127) ที่ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีวะตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานกับบุคลากรภายในสถานศึกษา สามารถทำให้บุคลากรเกิดความภักดีต่อผู้บริหารและองค์กรได้เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้บุคลากรทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างปกติสุข เกิดความร่วมมือร่วมใจ ส่งผลให้การทำงานราบรื่นไม่เกิดปัญหา องค์กรประสบความสำเร็จ เป็นการสร้างความน่าเชื่อถือแก่บุคคลภายนอก รวมถึงดึงดูดให้บุคคลมีศักยภาพมีความต้องการมาร่วมงานกับสถานศึกษาทั้งยังเป็นการลดปัญหาอัตราการย้าย การลาออก นับเป็นภารกิจที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างและส่งเสริมให้เป็นค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์กร ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาดี

2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผู้วิจัยมีรายการในการอภิปรายผล ดังนี้

2.1 บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเคารพความเสมอภาค รายการการแสดงการให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีวัยวุฒิน้อยกว่า ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ควรยึดถือในตำแหน่งของตนและการไม่ปฏิบัติตนให้อยู่เหนือผู้อื่น

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง

1. ไม่ยึดถือในตำแหน่งของตน ไม่เียง เียดมั่นในหลักของการบริหารอย่างเท่าเทียมใช้หลักพรหมวิหาร 4 หลักกัลยาณมิตร 7 เข้ามาร่วมในการบริหารบุคคลที่มีความแตกต่างของช่วงวัยวุฒิ ไม่ใช้อารมณ์กับผู้ที่วัยวุฒิน้อยกว่าประพฤติตนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

2. ให้เกียรติ สอบถาม ทักทาย ชมเชย ยกย่อง สร้างขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากรที่มีวัยวุฒิน้อยกว่า

3. ใช้การมีส่วนร่วมการ เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น ในการประสานงาน กับผู้ที่มีวัยวุฒิน้อยกว่า สร้างวัฒนธรรมการเคารพซึ่งกันและกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา

2.1.2 การพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

1. จัดอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักถึงคุณค่าความเป็นครู พื้นฐานการทำงานภารกิจ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2. ประกาศนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความเหมาะสมของภารกิจให้สอดคล้องกับบุคคลตามช่วงวัยวุฒิ

ซึ่งสอดคล้องกับ วาริษา ประเสริฐทรง (2558 ,หน้า 88-95) ที่ศึกษาเรื่อง ทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ที่กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ ด้าน Soft Skills รายการการสร้างขวัญกำลังใจ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรและการเคารพซึ่งกันและกัน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา การยกย่องและให้เกียรติผู้ร่วมงาน การไม่ยึดถือในตำแหน่งของผู้นำ การสร้างค่านิยมร่วมในองค์กร โดยให้ทุกคนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวิธีการทำงานใหม่ให้เท่าทันกับความสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดกับช่วงอายุแต่ยึดมั่นความเท่าเทียมสร้างบรรยากาศให้ผู้บริหารและครูได้มีกิจกรรมร่วมกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การไม่ยึดถือในตำแหน่งของตน การให้เกียรติบุคคลที่มีวัยวุฒิน้อยกว่าเป็นการปฏิบัติตามหลัก พรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมในการบริหารบุคคล และหลักกัลยาณมิตร 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมในการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาเองและยังสอดคล้องกับทวิศักดิ์ ตั้งวัฒนธรรม (2558 ,หน้า 119-137) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะข้าราชการพลเรือนที่พึงประสงค์ด้านมาตรฐานจริยธรรมที่กล่าวว่า แนวทางในการเสริมสร้างคุณลักษณะข้าราชการพลเรือนด้านมาตรฐานจริยธรรมได้แก่ การสร้างความเข้าใจ ความตระหนักรู้ในประมวลจริยธรรมพลเรือน รวมไปถึงจริยธรรมของหน่วยงาน ใช้การบริหารอย่างเท่าเทียมและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เร่งปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้องพัฒนายกระดับจิตใจให้มีคุณธรรมจริยธรรมในระดับที่สูงเพื่อครองคนในวิชาชีพอย่างมั่นคง

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น การสอบถาม ทักทาย การตรวจสอบความเหมาะสมของภารกิจกับวัยวุฒิของบุคลากรในสถานศึกษา เป็นการแสดงออกถึงความเข้าใจถึงคุณค่าความเป็นครูที่ไม่ได้แบ่งแยกตามวัยวุฒิเปรียบเสมือนการแสดงออกด้านความเมตตา ดูแลเอาใจใส่ของผู้บริหาร ที่ปฏิบัติกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมโดยมองที่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการเป็นสมาชิกร่วมปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาและหลักกัลยาณมิตร 7 หลักความเสมอภาค หลักความเท่าเทียม และคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลักการที่มีพื้นฐานของความเสมอภาค ความเท่าเทียม ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานเรื่องหนึ่งในทุกมิติการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ทั้งการนำบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ยังเป็นการลดภาพลักษณ์การปฏิบัติตนอยู่เหนือผู้อื่นของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดเป็นภาพลักษณ์ของ ความเสมอภาค ความเท่าเทียมของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

2.2 บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี รายการผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจยอมรับความหลากหลายทางเพศของบุคคล

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง

1. สนับสนุนความจำเป็นหรือพื้นฐาน ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยคำพูด สิ่งของงบประมาณ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ที่พึงได้
2. จัดกิจกรรมสร้างเสริมกำลังใจแก่บุคลากรภายในสถานศึกษา เสียสละผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อความสุขและประโยชน์ส่วนรวมปฏิบัติตัวเปรียบเสมือนผู้ให้ ทั้งการให้ความรู้ให้กำลังใจ ให้โอกาส

3. แสดงออกถึงความกระตือรือร้น ใส่ใจ บุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ และควรมีน้ำใจยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

4. ปรับเปลี่ยนความคิด ทักษะคิด ไม่ด้อยค่า ล้อเลียนหรือมองบุคคลที่มีเพศสภาพที่แตกต่าง

2.2.2 การพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

1. แต่งตั้งให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำรงตำแหน่งประธานผู้ประสานงานและข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ ผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ที่พึงได้จากหน่วยงานต้นสังกัด

2. จัดอบรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการสร้างทัศนคติที่ดีในการยอมรับความหลากหลายทางเพศของบุคคลต่าง ๆ

สอดคล้องกับ ลัดดา จุลวงศ์ (2563 ,หน้า 17-30) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษา ด้วยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ที่กล่าวว่าบุคลากรในสถานศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเกิดความรักและความไว้วางใจกันในการทำงานและจะนำมาสู่ความร่วมมือในการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเกิดการทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจให้การดำเนินการต่างๆเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะยึดมั่นในการสนับสนุน สร้างเสริมกำลังใจ ดูแลเอาใจใส่แก่ผู้ครูผู้สอน ตลอดจนมีความเมตตาและกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีกระทำสิ่งที่ถูกต้องและเป็นคุณประโยชน์อย่างแท้จริง และการกระทำนั้นก็จะกลายเป็นแรงบันดาลใจให้ทีมงานทำงานอย่างอุทิศตนเพื่อเป้าหมายและคุณค่าที่แท้จริงแห่งงานโดยปราศจากการบังคับ และยังสอดคล้องกับสุทธิพงศ์ วรรณโร (2563 ,หน้า 296-312) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กับแนวคิดเรื่องความเท่าเทียมทางด้านโอกาส : ปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในหน่วยงานภาครัฐ ที่กล่าวว่าแนวปฏิบัติสำหรับการสร้างความเท่าเทียมในด้านโอกาสของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ อาจเริ่มต้นจากการที่ผู้บริหาร หรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรมีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) ในด้านต่างๆได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างาน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องเข้าใจและมีวิสัยทัศน์ที่ดีเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศของบุคลากรเพื่อเชื่อมโยงมาสู่การทำงานที่สามารถขยายผลและช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สนับสนุนบุคลากรทุกระดับในการขับเคลื่อนความหลากหลายทั้งองค์การโดยที่ทุกคนควรได้โอกาสที่เท่าเทียมกันรวมถึงการจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมโยงความสุขในการทำงาน

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การสนับสนุนความจำเป็นหรือพื้นฐานของบุคคล เปรียบเสมือนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทำความรู้จักบุคลากรนั้น ๆ ไปด้วย นอกจากนี้การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความกระตือรือร้น ความต้องการที่จะดูแลเอาใจใส่ สนับสนุนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และการแสดงพฤติกรรมมาให้ การเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าการรับ เป็นการแสดงออกถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่อย่างแท้จริงและการเปิดใจยอมรับเป็นบันไดขั้นแรกในการนำไปสู่การเคารพความหลากหลายทางเพศของบุคคล ประกอบกับการปรับเปลี่ยนมุมมอง

สร้างความเข้าใจในความหลากหลายทางเพศของบุคลากรในสังคมว่าเป็นเรื่องส่วนบุคคลเมื่อเปิดใจแล้วความคิดทัศนคติในการตัดสินคุณค่าของบุคคลจากเพศสภาพจะเกิดการเปลี่ยนตามไปด้วย

2.3 บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต รายการการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความโปร่งใสไม่เอินเอียงและอคติ และการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณได้แก่

2.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง

1. แจงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินให้ตรงตามหลักเกณฑ์ โดยประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานตามสภาพจริงตั้งอยู่บนหลักคุณธรรมและหลักความยุติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหลัก บริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

2. เปิดโอกาสให้กรรมการสถานศึกษา ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาร่วมรับฟังและตัดสินใจ ในการบริหารจัดการงบประมาณสอบถามข้อมูลหรือเข้าถึงรายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณได้

2.3.2 การพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

1. สร้างข้อตกลงร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาโดยกำหนดให้ใช้หลักการมีส่วนร่วมโดยต้องมีตัวแทนครูเข้าร่วมประเมินผลงานในรูปแบบคณะกรรมการและยึดถือผลการประเมินถือเป็นอันสิ้นสุด

2. จัดอบรมพัฒนาความรู้ สร้างเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะ ภารกิจของงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา

3. ออกคำสั่งให้ทุกสถานศึกษาชี้แจงการใช้จ่ายงบประมาณต่อคณะกรรมการหรือตัวแทนต่าง ๆ ในรูปแบบของเอกสารการประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง รวมถึงสร้างช่องทางการชี้แจงผ่านทางช่องทางเว็บไซต์ของโรงเรียน

ซึ่งสอดคล้องกับ วินัย ทองมัน (2563, หน้า 367-375) ที่ศึกษาเรื่อง คุณธรรมและจริยธรรม แนวทางป้องกันความไม่โปร่งใสในการบริหารสถานศึกษา ที่กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องใช้การมีส่วนร่วมในการบริหารจากคนอื่น ๆ มากขึ้น ทั้งร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมผลประโยชน์และร่วมประเมินผล ของบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา จึงจะป้องกันข้อครหาความไม่โปร่งใสในการบริหารสถานศึกษาได้และยังสอดคล้องกับวราภรณ์ ธนากุลจิระวัฒน์ (2560, หน้า 314-318) ที่ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ที่กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณสถานศึกษาควรมีการชี้แจง ตรวจสอบ กำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงานการใช้จ่ายงบประมาณในทุกไตรมาส ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุม

ภายในเพื่อตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ และควรจัดทำรายงานการใช้จ่ายงบประมาณแต่ละประเภทให้ถูกต้องตามหลักการ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การประเมินผลปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของค่าตอบแทนซึ่งเป็นผลประโยชน์ส่วนบุคคลการดำเนินการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนได้มีส่วนเสีย หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องในการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นความคิด ตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของงานตามสภาพจริง ตัดสินใจเปรียบเสมือนการถ่วงดุลอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา มิให้เอนเอียงหรือใช้อคติส่วนตัวตัดสิน และการชี้แจงงบประมาณต่อคณะกรรมการหรือตัวแทนต่าง ๆ ผ่านช่องทางการประชุมปกติอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง หรือตลอดเวลาผ่านเว็บไซต์ของโรงเรียน หรืออื่น ๆ เป็นกระบวนการเปิดเผยเส้นทางการใช้จ่ายงบประมาณที่ครอบคลุมเนื้อหาต่าง ๆ ทั้งภาพรวมและแยกรายด้านรายโครงการหรือรายกิจกรรมว่ามีการนำงบประมาณไปใช้ตามวัตถุประสงค์ หรือดำเนินการใช้งบประมาณตามขอบเขตหรือไม่รวมถึงสามารถตรวจสอบลำดับวิธีการพิจารณางบประมาณและการอนุมัติรวมถึงผลที่เกิดขึ้นจากการใช้งบประมาณ

2.4 บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรมรายการการปฏิบัติหน้าที่โดยความเป็นกลางไม่เอนเอียงในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งและการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้าน ได้แก่

2.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง

1. วางตัวเป็นกลางและตั้งมั่นอยู่ในหลักของการมองรอบด้านใส่ใจบุคลากรอย่างเท่าเทียมไม่เอนเอียงหรือให้ความสนิทสนมกับใครคนใดคนหนึ่งรวมถึงแสดงออกถึงการเลือกฝ่ายอย่างโจ่งแจ้งไปใน

2. สร้างช่องทางการเสนอความคิดเห็นที่หลากหลาย เปิดใจรับฟังข้อมูล เคารพในสิทธิของคนส่วนน้อย และไม่ฝืนมติของคนส่วนใหญ่ สอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นยึดถือเหตุผลเป็นแนวทางปฏิบัติ

3. เข้าไปมีส่วนร่วมกับการบริหารบุคคลตามฝ่ายงานหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยแสดงออกถึงความสัมพันธ์การทำงานแบบพี่น้องและร่วมสร้างแนวทางในการแก้ไข ในทุกมิติ

2.4.2 การพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

1. ประกาศนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษานำการบริหารบุคคลโดยมองที่ผลสัมฤทธิ์ของงานและคำนึงถึงเป้าหมายหลักของสถานศึกษาเป็นหลัก

2. อบรมผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตนบนพื้นฐานของความยุติธรรมและการใช้หลักธรรมาภิบาลหลักธรรมกัลยาณมิตร 7 ในการบริหารบุคลากร

3. ประกาศนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้สิทธิในการออกเสียงของบุคลากรภายในสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยไม่จำกัดด้วยเกณฑ์ใด ๆ

ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพ์ใจ โนนิง (2558 ,หน้า135-142) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความยุติธรรมในการบริหารงานทุกด้าน เน้นย้ำความซื่อสัตย์สุจริต ตรวจสอบได้รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ให้ยี่ตรงเปียบของราชการและผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่แสดงตนหรือทำตนเข้าข้างคนใกล้ชิดหรือคนรอบข้างเฉพาะกลุ่มต้องทำตนเป็นกลางโดยถือว่าทุกคนเท่ากันและยังสอดคล้องกับ กนกวรรณ บุญเรือง (2560 ,หน้า 1409-1415) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสและรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง และเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็น รวมทั้งการใช้กระบวนการ PLC ในการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงถึงความสามารถของตนเอง โดยมองคนให้เหมาะสมกับงาน โดยกำหนดให้บริบทของงานสอดคล้องกับบริบทของคน พร้อมทั้งแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น มีจิตอาสาโดยเป็นผู้ให้บริการที่ดีต่อศิษย์และผู้รับบริการ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การวางตัวเป็นกลางการใช้หลักธรรมาภิบาล และหลักกัลยาณมิตร 7 ในการบริหารบุคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นเครื่องารันตีทางความรู้สึกของบุคลากรในการไม่เลือกปฏิบัติ โดยการวางตัวเป็นกลางนั้นมีรากฐานมาจากหลักความเสมอภาคความเท่าเทียม ระหว่างบุคคลและการไม่จำกัดด้วยเกณฑ์ใด ๆ ในออกเสียงของบุคลากรภายในสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านช่องทางที่หลากหลาย เป็นการแสดงออกถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรอย่างแท้จริง แสดงให้เห็นถึงความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะรับฟังข้อมูลในทุกมิติ การมองข้อมูลที่เกิดจากการแสดงความคิดเห็นเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาและการไม่ฝืนมติของคนส่วนใหญ่และเคารพในความคิดเห็นของคนส่วนน้อย แสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมในการให้ความสำคัญในความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน

2.5 บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใส่ใจผู้อื่น
รายการการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้านและผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี

2.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง

1. เป็นผู้ฟังที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้ ใส่ใจความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา และนำไปใช้ในการตัดสินใจ

2. ใช้ข้อได้เปรียบทางด้านความเจริญงอกงามในหน้าที่ และศักยภาพในการทำงานของตน เป็นเครื่องยืนยันความเหมาะสม สมควรแก่การนำเอาเป็นตัวอย่าง

3. รักษาภาพลักษณ์และการวางตัวในสังคมองค์กรในทางที่ดีตามกรอบหรือคุณลักษณะตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด พึงระลึกเสมอว่าต้นแบบที่ดีมาจากการมองเห็นมากกว่าการเรียนรู้จากตำรา

4. ใช้หลักใจเขาใจเรา ปลุกฝังและเป็นตัวอย่างในเรื่องของความเมตตาเอื้ออาทร การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในสถานศึกษา

5. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสมอภาค สอบถามบุคลากรอื่น ๆ ที่ไม่ได้แสดงความคิดเห็นรวมถึงคัดกรองความคิดเห็นที่ดีที่สุดมาปฏิบัติ

2.5.2 การพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

1. ออกคำสั่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างช่องทางติดต่อผู้บริหารโดยตรง

2. อบรมการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน ตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างจุดยืนที่ดีในการแสดงความประพฤติ

ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญสิทธิ์ คำเทศ (2560 , หน้า132-137) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ที่กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูทำได้โดยการบริหารบุคคลบนพื้นฐานความเข้าใจหลักความเสมอภาค มีการรับฟังความคิดเห็น เพื่อนำไปกำหนดขอบข่ายภาระงานหลักและหน้าที่เสริมในการพัฒนาสถานศึกษาและยังสอดคล้องกับ อรรถพร สุนทรพงศ์ (2559 , หน้า 216-236) ที่ศึกษาเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อครู การออกกฎ ระเบียบข้อบังคับภายในสถานศึกษาควรมีความเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของครูทุกคนในสถานศึกษา

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสมอภาคและผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา เป็นการกระทำที่เป็นไปตามหลักการบริหารตามหลักการประชาธิปไตย ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในทุกสถานศึกษา เป็นการแสดงออกถึงการให้ความสำคัญ ใส่ใจในความคิดและการมีตัวตนในสังคมของบุคคลนั้น ๆ และ ความเจริญงอกงามในหน้าที่ เป็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับบุคคลที่มีการพัฒนาตนเอง เป็นการแสดงถึงผลในการปฏิบัติตน ทางอ้อม ด้านการประพฤติ และปฏิบัติตนด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา การรักษาภาพลักษณ์และการวางตัวในสังคมองค์กรและการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมที่เหมาะสมในทางที่ดี เหมาะสมในการถือเป็นแบบอย่างของบุคลากรภายในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีควรบัญญัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเข้าไว้เป็นเนื้อหาหลักสูตรในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง

1.2 กลุ่มงานบริหารบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีควรใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นกรอบเนื้อหาการจัดอบรมและพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

1.3 กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีควรใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นข้อมูลในการสร้างแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

2.2. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

Graduate School (RU)

Graduate School ARU

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ บุญเรือง. (2560,กันยายน –ธันวาคม). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. *Veridian E-Journal,Silpakorn
University*, 10(3), 1409-1415.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ : สำนัก
วิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษณะ เหลืองทอง. (2555). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล
เมืองพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กันต์ชญาณี ส่งเจริญทรัพย์. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครปฐม.**
- กันยมาศ ชูจิ้น. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโมเดลสมการ
โครงสร้าง**.ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คำพร กองเตย. (2560). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**. ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)**.
กรุงเทพฯ: วี.พรินท์.
- จักรพงษ์ วงศ์พิทักษ์กุล. (2561). **กลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักเรียนนายสิบ
ตำรวจในภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ สาขาผู้นำทาง
การศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

- จินตนา ประดุจพงษ์พีร์. (2561). รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเพื่อส่งเสริมทักษะการ
เลียนแบบของเด็กออทิสติก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ชนัญญา ชาญสมศรี. (2561). การเพิ่มความใส่ใจของนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายด้วย
โปรแกรมการออกกำลังกาย ผสานกายจิตด้วยไม้พลองแบบประยุกต์.
วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา วิทยาลัยวิทยาการ
วิจัยและวิทยาการปัญญา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). ภาวะผู้นำร่วมสมัย Contemporary Leadership. กรุงเทพฯ :
ปัญญาชน.
- ชาญสิทธิ์ คำเทศ. (2560, มกราคม - เมษายน). การพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของ
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี. วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. 7(1), 132-137.
- ชมพูนุท แทนคำ. (2555). ผลกระทบของมนุษย์สัมพันธ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนัก
บัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมภายในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม
- ไชยพร เรื่องแท้. (2556). บทบาทของสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์
ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ญาตา กรุณากร. (2558). องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการ
บริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดวงทิพา พุ่มไม้. (2557). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราช
ภัฏพิบูลสงคราม.
- ทวีศักดิ์ ตั้งวัฒนธรรม. (2558, ตุลาคม - ธันวาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะข้าราชการพลเรือนที่
พึงประสงค์ด้านมาตรฐานจริยธรรม. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ สำนักวิชา
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 8 ฉบับพิเศษ, 119-137.

- ทิพวรรณ ศรีบรม. (2555). การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อความคิดเห็นของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนอนุบาลชุมชนบางป่อ (ศุภ
พิพัฒน์ รังสรรค์)สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต
2 .สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ธนาชัย สุนทรอนันตชัย. (2553).ลิสทิ เสรีภาพและความเสมอภาคทางการศึกษาของคนพิการ
ในระดับอุดมศึกษา: ศึกษากรณีผู้มีความบกพร่องทางการได้ยิน. จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555) การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 11).
กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธิดารัตน์ ดีชู. (2557). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัด
อุทัยธานี.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นิคม นาคอ้าย. (2549). องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
ดุชนิพนธ์การศึกษาดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรี
นครินทร์วิโรฒ.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2547). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: บริษัทเซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยา.
- เบญจ พรพลธรรม. (2553). การจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปราณี เข้มทอง. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปรีชา ช่างขวัญยืนและสมการ พรหมทา. (2556). มนุษย์กับศาสนา (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปาริชาติ แก้วมณี. (2557). **บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษา และการให้บริการ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์, นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, ยุทธนา ไชยจุกุล และคานู ปรียา โมฮาน. (2558). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดพระดับ. **วารสาร พฤติกรรมศาสตร์**, 21(1), 135-155.
- พระธรรมปิฎก. (2557). **เศรษฐศาสตร์แนวพุทธ**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระมหาสมบุรณ์ ทองแก้ว. (2557, พฤษภาคม – สิงหาคม). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์**, 1(1), 89-102
- พระมานิต รมมทินโน. (2563). **การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัด นครพนม**. วิทยานิพนธ์. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิชญภา ยืนยาว. (2561). **ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา**. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. นครปฐม.
- พิมพ์ใจ โนนิง. (2558, มีนาคม – มิถุนายน). การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. **ธรรมทรรศน์**, 15(1), 135-142.
- พิมพ์พร จารุจิตร (2559). **ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**. อุดรธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2560). **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560). **ภาวะผู้นำเชิงวิธิตำหนายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี.**
วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ.
- มันทนา ชุมปัญญา (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มันทนา นิถานานนท์. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการกับผลการปฏิบัติงานของครูผู้ประสานงานโครงการฟื้นฟูศีลธรรมโลก.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล. (2560). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา.** กรุงเทพฯ: อีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- รุ่งอรุณ เขียวพุ่มพวง. (2557). **กิจกรรมนันทนาการเพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของเด็ก.** กรุงเทพฯ: เอส.ออฟเซ็ทกราฟฟิคดีไซน์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554.** กรุงเทพฯ :นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ลัดดา จุลวงศ์. (2563,มกราคม – เมษายน). **การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ.** วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 15(1), 17-30.
- วราภรณ์ ธนากุลจิรวัดน์. (2560,กรกฎาคม – ธันวาคม). **ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9.** วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 9(2), 3.4-318.
- วาริษา ประเสริฐทรง. (2558,เมษายน - มิถุนายน). **ทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.** วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 38(2), 88-95.

- วาสนา ไกรสอน. (2562). **แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความต้องการของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วินัย ทองมัน. (2563, มกราคม-เมษายน). **คุณธรรมและจริยธรรม แนวทางป้องกันความไม่โปร่งใสในการบริหารสถานศึกษา**. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ 8(1), 367-375.
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). **องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). **ภาวะผู้นำทฤษฎีและนันททัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- ศศิธรดา แพงไทย. (2559). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**. วารสารวิทยาลัยบัณฑิต เอเชีย, 6(1), 72-84.
- ศุกลักษณ์ สุพรรณปราการ. (2555). **การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เศรษฐ์ คุณทาบุดร. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สลิลทิพ ชูชาติ. (2556). **พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง. (2562). **อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (2563). **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พ.ศ.2563-2565**.เอกสารหมายเลข 5/2563. สุพรรณบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2554**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2557). **แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ:ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สิริธร วิชิตนาค. (2555). **คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคาดหวังของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.**
- สุทธิพงศ์ วรอุไร. (2563,พฤษภาคม –มิถุนายน). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กับแนวคิดเรื่องความเท่าเทียมทางด้าน โอกาส: ปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ในหน่วยงานภาครัฐ. **วารสารรัชตภาคย์, 14(34), 296-312.**
- สุทัต จันทะสินธุ์. (2560). **รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.**
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- สุพิน จันทรธิมาน. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- สุรเชษฐ์ ไชวเกียรติรุ่ง. (2553). **คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 6, 166-175.**

- เสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง. (2562). **แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- หนูไกร มาเชค. (2559). **การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หาญศักดิ์ มานตา. (2553). **การศึกษาการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อชิรญาณ์ แยมทับ. (2562). **ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี .** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อรรถพร สุนทรพงศ์. (2559, ตุลาคม – ธันวาคม). **การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.** วารสารบัณฑิตศึกษา, 13(63), 213-226.
- อรวรรณ วงศ์ตุ่น. (2555). **คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 5.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อาบู่กรี การี. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อินทร์แปลง อบอูน. (2560). **ภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.** วิทยานิพนธ์สาขามนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Barbara K. (1984) .**Leadership : multidisciplinary perspectives.** Englewood Cliffs [NJ] : Prentice-Hall
- Bass, B M. & Riggio, R E. (2006). **Transformational Leadership** (2nd ed). New Jersey:Lawrence Erlbaum Associates.

- Bennis, Warren G. (1989). **On Becoming a Leader: Reading**. M.A: Addison-Wesley.
- Berghofer, D. & Schwartz, G. (2008). New Paradigm: Ethical Leadership: Right Relationships and the Emotional Bottom Line The Gold Standard for Success. **International Journal of Economic Humanism Medicine and consciousEvolution**, 3(1), Retrieved December 5, 2021, from <http://www.newparadigmjournal.com/Oct2008/ethicalleadership.htm>.
- Berghofer, D. (2008). **The Ethical Competence Framework**. Retrieved December 5, 2021, from <http://www.ethicalleadership.com/EthicalCompetenceFramework.htm>
- Bernard, B. (1993) .Fostering resilience in kids. **Educational Leadership**, 51(3), 44-48.
- Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006, December). Ethical Leadership : A Review and Future Directions. **The Leadership Quarterly**, 17 (6) , 596 - 616.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. (2005). **Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. Organizational Behavior and Human Decision Processes**. 97, 117-134.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership**. New York: Harper and Row.
- Delahaye, B.L. (2015). **Human Resource Development: Adult learning and knowledge anagement 8'd Edition**. Published by John Wiley & Sons Australia.
- Dirks, K.T., & Ferrin, D.L.(2002). Trust in Leadership : Meta-analytic findings and Implications for Research and Practice. **Journal of Applied Psychology**, 87, 611- 62
- Dubrin, A. J. (2010). **The principles of leadership** (6 th ed.). Canada: South-Western Cengage-Learning.
- Dubrin, E.A. (1998) **Leadership Research Finding**. Praticce, and Skill. New Jersey:Houbton Mifflin Company.
- Fiedler, F.E. (1967). **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York: McGraw-Hill
- Freeman, R. E., & Stewart, L. (2006). **Developing Ethical Leadership** Retrieved December 5, 2021, from http://www.darden.virginia.edu/corporate-thics/pdf/ethical_leadership.pdf].

- Flippo, E. B. (1984). **Principle of Personnet Management**. New York : McGrawe Hill.
- Fulmer, R. M. (1983). **Practicat human relations**. Homewood. linais: Richard D. Iwin.
- Halloran, J. W. (1995). **Why entrepreneurs fail: avoid the 20 fatal pitfalls of runningyour business**. Oviedo, Fla: Waterview Press.
- Hodge, B J. & Johnson, H. J, (1970). **Management and Oganization Behavior**. NewYork : John Willey & Sons.
- Hofiman, K. D., & Bateson, J. E. G. (2006). **Services marketing: Concepts, strategies, d Cases**. Mason, OH: Thomson South - Western.
- Josephson, M. (2009). **Ethical leadership outcomes student leader learningoutcomes (SLLO) project**. Retrieved December 5, 2021, from <https://slllo.tamu.edu/wp-content/uploads/2018/07/Ethical-Leadership.OUTCOMES-7-28-09.pdf>
- Kalshoven, Den Hartog, and De Houogh (2011, February). Ethical leadership at work questionnaire ELDevelopment and validation of a multidimensional measure. **The LeadershipQuarterly**, 22 (1), 51-69.
- Karakose,T. 2007. High school teachers perceptions regarding principals' ethical leadershipTurkey. **Asia Pacific Education Review**. 8(3), 464-437
- Katarina, K., Bogdan L., & Metka, T. (2010). Ethical leadership. **International Journal ofManagement & Information Systems, Fourth Quarter**, 14(5), 31- 42.
- Khaire, T. S., et al. (2009). Critical current behavior in Josephson junctions with theweak ferromagnet PdNi **Physical Review B** 79(9): 094523.
- Kohlberg, L. (1969). **Development of Moral Character and Moral Ideology**. In M.T.Hofiman & L. W. Hofiman (Eds.) **Review of Child Development Research**. Hartford,
- Neubert,M. J.,CarlsonD.S., Kacmar, K M., Roberts, J. A., and Chonko, L B. (2009,DThe Virtuous Influence of Ethical Leadership Behavior : Evidence from theField. **Journal of Business Ethics**, 90 (2) , 157 - 170.

- Parasuraman, A., Berry, L. L. & Zeithaml, V. A.,(1990). **Delivering quality service: Balancing customer perceptions and expectations**. New York:The free press.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L.(1985). A conceptual model of service quality and its implications for future research. **Journal of marketing**, 49, Fall,41-50.
- Piaget, J. (1965). **Moral development and moral education**. n.p.
- Prachi Juneja. (2015). **Buying Behaviour Patterns of Customers**. Retrieved December 5,21, from <http://www.managementstudyguide.com/buyingbehaviour-patterns-of-customers.htm>
- Resick et al. (2006). A Cross-Cultural Examination of the Endorsement of Ethical Leadership. **Journal of Business Ethics** , 63, 345–359
- Richards, D., & Engle, S. (1986). **After the vision: Suggestions to corporate visionaries and vision champions**. In Adams, J. D. (Ed.), *Transforming leadership*. Alexandria, VA: Miles River
- Robbins, S. P. (2005). **Organizational Behavior**. (11th ed). New Jersey: Pearson.
- Rogers, Carl R. (1951). **Client - Centered Therapy**. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Sergiovanni, T J. & Moore, J H. (1989) **Schooling for Tomorrow**. Boston:Allyn and Bacon.
- Starratt, R. J. (2004). **Ethical Leadership**. San Francisco : Jossey – Bass
- Trevio, L. K., Hartman, L. P., & Brown, M. (2000 ,December). Moral person and moral manager: How executives develop are potation for ethical leadership. **California Management Review**, 5, (2021), 128-142.
- Yukl, G. (2010). **Leadership in organizations** (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Yukl, G. A. (2013). **Leadership in organizations** (8th ed.). New York: University Of Albany State

Graduate School ARU

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดร.มิตภานี พุ่มกล่อม
ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตร การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
2. ดร.ชัยยศ เดชสุระ
ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตร การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
3. นางรุ่งรัตน์ ตนสารี
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงาน
บุคคลสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี
4. นางสาวมณฑนา เพ็ชรภักดี
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและ
บุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
5. นายวีระ ปิ่นเจริญ
ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 6

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

Graduate School ARU



ที่ ยว.๐๖๒๙.๘/ ๖ ๒๓๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน คร.มิตภาณี ทุมกล่อม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเอกชัย ลวดคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุพรรณบุรี" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วิภัทร ภัทรกุล

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของ นายเอกชัย ลวดคำ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ ฮว.๐๖๒๑๙.๙/ ๖ ๒๓๒๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๐๐๐

๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ชัยยศ เดชสุระ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเอกชัย ลวดคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา สุพรรณบุรี” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วิมลพร ภัทรกุล

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของ นายเอกชัย ลวดคำ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๒๒-๒๐๘๓



ที่ ฮว.๐๖๒๙.๙/ว ๒๓๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางรุ่งรัตน์ ตนสารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเอกชัย ลวดคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุพรรณบุรี" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วิมลพร ภัทรกุล

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของ นายเอกชัย ลวดคำ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ อว.๐๖๒๙.๐/ ๖ ๒๓๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางสาวมณฑา เพ็ชรภักดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเอกชัย ลวดคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา สุพรรณบุรี" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วิมลพร ภัทรกุล

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของ นายเอกชัย ลวดคำ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ อว.๐๖๒๐๔.๑/ ๖ ๒๐๒๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายวีระ ปิ่นเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายเอกชัย ลวดคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา สุพรรณบุรี" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วิวิภัทร ภัทรกุล

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของ นายเอกชัย ลวดคำ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

Graduate School ARU

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา

เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดไว้ให้เป็นตัวเลือก
ให้ข้อมูลในเรื่อง เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิทางการศึกษา ที่ตั้งของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน
อยู่ปัจจุบัน

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 30-39 ปี <input type="checkbox"/> 40-49 ปี <input type="checkbox"/> 50ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ประสบการณ์ทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 10 ปี <input type="checkbox"/> 10-19ปี <input type="checkbox"/> 20-29 ปี <input type="checkbox"/> 30 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	วุฒิทางการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> อื่นๆโปรดระบุ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
5	ที่ตั้งของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน <input type="checkbox"/> อำเภอเมืองสุพรรณบุรี <input type="checkbox"/> อำเภอบาง ปلام้า <input type="checkbox"/> อำเภอสองพี่น้อง <input type="checkbox"/> อำเภอ สามชุก <input type="checkbox"/> อำเภอหนองหญ้าไซ <input type="checkbox"/> อำเภอดอน เจดีย์ <input type="checkbox"/> อำเภอศรีประจันต์ <input type="checkbox"/> อำเภอด่าน ช้าง <input type="checkbox"/> อำเภอเดิมบางนางบวช <input type="checkbox"/> อำเภออู่ทอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ได้แก่ 1) ด้านความซื่อสัตย์
 สุจริต 2) ด้านความยุติธรรม 3) ด้านการเคารพความเสมอภาค 4) ด้านการใส่ใจผู้อื่น และ 5) ด้าน
 การใส่ใจผู้อื่น

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1. องค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์สุจริต								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานอย่าง ตรงไปตรงมาไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนอย่างไม่ เห็นแก่ตัว ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่นำทรัพย์สินทาง ราชการเป็นทรัพย์สินส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช้อำนาจหน้าที่ ความสัมพันธ์ส่วนตัว เพื่อแสวงหา ผลประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานในทุก ๆ ด้านด้วยความเที่ยงตรง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับทางราชการเท่านั้น	+1	0	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างโปร่งใส ไม่เอนเอียงและอคติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรทางการเงินของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	+1	+1	+1	0	+1	0.8	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายไม่รับของตอบแทนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	+1	0	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
2. องค์ประกอบด้านความยุติธรรม								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการวางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยความเป็นกลางไม่เอนเอียงในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง	+1	+1	+1	0	+1	0.8	สอดคล้อง

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจหาบนพื้นฐานของความถูกต้อง	+1	+1	+1	0	+1	0.8	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในความยุติธรรมของตนในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการใช้หลักการกระบวนการธรรมาภิบาลเข้ามาร่วมพิจารณา ก่อนตัดสินใจผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับงานทุกประเภทภายในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. องค์ประกอบด้านการเคารพความเสมอภาค								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เลือกปฏิบัติเฉพาะบุคคลกลุ่มหนึ่งกลุ่มใด	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปฏิบัติตนให้อยู่เหนือผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีวัยวุฒิน้อยกว่า	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีวัยวุฒิมากกว่า	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาศักยภาพตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่กระทำตนเป็นปฏิบัติต่อสังคม หรือ บุคคลใดเป็นพิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. องค์ประกอบด้านการใส่ใจต่อผู้อื่น								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้เกียรติและสุภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพความเป็นส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงห่วงใย มีการให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเต็มใจในการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักความ ประนีประนอมแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เหตุผลไม่ใช่ อารมณ์ในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็น แบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าใน วิชาชีพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสและรับ ฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาใน ทุกด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายในการ สนับสนุน พัฒนา ปัจจัยต่าง ๆ ใน สถานศึกษาให้มีพร้อมหรือมีคุณภาพดี ยิ่งขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5. ด่านการมีความสัมพันธ์ที่ดี								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความ เมตตา	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแล เอาใจใส่ มี ความเข้าใจในข้อจำกัดส่วนบุคคล	+1	+1	+1	0	+1	0.8	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกัลยาณมิตรต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความอ่อนน้อม ถ่อมตน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
6	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความตั้งใจ ความจริงใจในการร่วมปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาเข้ามาสนทนา ปรีกษาหรือขอคำชี้แนะได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นปฏิบัติต่อค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์กร	+1	+1	+1	0	+1	0.8	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาโดยยอมรับความหลากหลายทางเพศส่วนบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

จากผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่า เมื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามหลักวิชาของข้อคำถามที่เกี่ยวกับเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดไว้ให้เป็นตัวเลือกให้ข้อมูลในเรื่อง เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิทางการศึกษา ที่ตั้งของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน รวม 5 ข้อ ผลปรากฏว่ามีความตรงตามหลักวิชาการทั้ง 5 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.0

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ได้แก่ 1) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 2) ด้านความยุติธรรม 3) ด้านการเคารพความเสมอภาค 4) ด้านการใส่ใจผู้อื่น และ 5) ด้านการใส่ใจผู้อื่น รวม 50 ข้อ ผลปรากฏว่ามีความตรงตามหลักวิชาการทั้ง 50 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.0 จากการปรับปรุงแก้ไขความสอดคล้องละการใช้ภาษาให้ถูกต้องตามหลักภาษา สามารถนำไปใช้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยได้

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

Item Statistics				Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N		Mean	Std. Deviation	N
A1	4.37	.718	30	C6	4.37	.615	30
A2	4.40	.675	30	C7	4.43	.626	30
A3	4.47	.730	30	C8	4.33	.711	30
A4	4.37	.765	30	C9	4.47	.629	30
A5	4.30	.702	30	C10	4.37	.615	30
A6	4.33	.661	30	D1	4.47	.730	30
A7	4.27	.583	30	D2	4.30	.651	30
A8	4.30	.651	30	D3	4.43	.626	30
A9	4.30	.651	30	D4	4.33	.661	30
A10	4.33	.606	30	D5	4.47	.629	30
B1	4.33	.711	30	D6	4.37	.669	30
B2	4.43	.626	30	D7	4.43	.626	30
B3	4.30	.702	30	D8	4.47	.681	30
B4	4.27	.691	30	D9	4.47	.629	30
B5	4.40	.621	30	D10	4.47	.571	30
B6	4.43	.568	30	E1	4.33	.661	30
B7	4.47	.571	30	E2	4.30	.702	30
B8	4.33	.661	30	E3	4.37	.669	30
B9	4.50	.572	30	E4	4.43	.679	30
B10	4.40	.621	30	E5	4.37	.615	30
C1	4.30	.750	30	E6	4.37	.556	30
C2	4.30	.702	30	E7	4.30	.651	30
C3	4.40	.675	30	E8	4.27	.640	30
C4	4.40	.621	30	E9	4.40	.563	30
C5	4.33	.711	30	E10	4.37	.615	30

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.992	50

Graduate School ARU

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

Graduate School ARU

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงกับ วัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ให้มากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต
2. ด้านความยุติธรรม
3. ด้านการเคารพความเสมอภาค
4. ด้านการใส่ใจผู้อื่น
5. ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูง ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำเสนอเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

นายเอกชัย ลวดคำ

นักศึกษาลัทธิปริยญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี 30-39 ปี

40-49 ปี 50ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ทำงาน

น้อยกว่า 10 ปี 10-19ปี

20-29 ปี 30 ปีขึ้นไป

4. วุฒิทางการศึกษา

ปริญญาตรี ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู

ปริญญาโท ปริญญาเอก

อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. ที่ตั้งของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน

อำเภอเมืองสุพรรณบุรี อำเภอบางปลาม้า

อำเภอสองพี่น้อง อำเภอสามชุก

อำเภอดอนเจดีย์ อำเภอหนองหญ้าไซ

อำเภอศรีประจันต์ อำเภอด่านช้าง

อำเภออู่ทอง อำเภอเดิมบางนางบวช

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับ

ความคิดเห็นของท่านโดยใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | มีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. องค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์สุจริต					
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานอย่างตรงไปตรงมาไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง					
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนอย่างไม่เห็นแก่ตัว ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น					
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่นำทรัพย์สินทางราชการเป็นทรัพย์สินส่วนตัว					
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช้อำนาจหน้าที่ ความสัมพันธ์ส่วนตัว เพื่อแสวงหาผลประโยชน์					
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานในทุก ๆ ด้านด้วยความเที่ยงตรง					
1.6 ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับทางราชการเท่านั้น					
1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างโปร่งใส ไม่เอนเอียงและอคติ					
1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรทางการเงินของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ					
1.9 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ					
1.10 ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายไม่รับของตอบแทนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
2. องค์ประกอบด้านความยุติธรรม					
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการวางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติงาน					
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง					
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยความเป็นกลางไม่เอนเอียงในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง					
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินปัญหาบนพื้นฐานของความถูกต้อง					
2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในความยุติธรรมของตนในการปฏิบัติงาน					
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.7 ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ					
2.8 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการใช้หลักการกระบวนการธรรมาภิบาลเข้ามาร่วมพิจารณา ก่อนตัดสินผู้อื่น					
2.9 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับงานทุกประเภทภายในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม					
2.10 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					
3. องค์ประกอบด้านการเคารพความเสมอภาค					
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เลือกปฏิบัติเฉพาะบุคคลกลุ่มหนึ่งกลุ่มใด					
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปฏิบัติตนให้อยู่เหนือผู้อื่น					
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีวัยวุฒิคุณวุฒิต่ำกว่า					

3.4	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีวิญญูณมากกว่า					
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง					
3.6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาศักยภาพตนเอง					
3.7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่					
3.8	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่กระทำตนเป็นปฏิบัติข่มขู่ต่อสังคม หรือ บุคคลใดเป็นพิเศษ					
3.9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา					
3.10	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา					
4. องค์ประกอบด้านการใส่ใจต่อผู้อื่น						
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้เกียรติและสุภาพ					
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพความเป็นส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา					
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสัพพรมบุรี		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงห่วงใย มีการให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเต็มใจในการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักความประนีประนอมแก้ไข้ปัญหา					
4.6	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เหตุผลไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ไข้ปัญหา					
4.7	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี					
4.8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
4.9	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้าน					
4.10	ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายในการสนับสนุน พัฒนา บังคับต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นไป					
5. ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี						
5.1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความ เมตตา					
5.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
5.3	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแล เอาใจใส่ มีความเข้าใจในข้อจำกัดส่วนบุคคล					
5.4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
5.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความอ่อนน้อมถ่อมตน					
5.6	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความตั้งใจ ความจริงใจในการร่วมปฏิบัติงาน					
5.7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาสนทนา ปรีกษา หรือขอคำ					

ชี้แนะได้					
5.8 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นปฏิปักษ์ต่อค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์กร					
5.9 ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษา					
5.10 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยยอมรับความหลากหลายทางเพศส่วนบุคคล					

Graduate School ARU

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ / ๖ ๒๗๓.๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนวิจิตรพัฒนวงศ์ ตำบลประตู่ชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นายเอกชัย ลวดคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา
สุพรรณบุรี” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วิรัช ภัทรกุล ในการนี้
นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากครูที่อยู่ในโรงเรียนที่ท่านรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการหาคุณภาพของ
เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้
นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ ครังนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร. ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ที่ใช้ในการวิจัย

Graduate School ARU

ที่ ฮว. ๐๖๒๐๙.๙/ว.๒๖๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตู่ชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๑๐๐๐

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ด้วย นายเอกชัย ลวดคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาสุพรรณบุรี” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วิมลทิพย์ ภักทรกุล ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากครูที่อยู่ในโรงเรียนที่ท่านรับผิดชอบ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชาติ พานสุรวรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๒๒-๒๐๘๓

ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

Graduate School ARU

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

1. นางรัตตา บุญสงานศรี
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
2. นางเครือวรรณ อ้อยจินดา
ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงาน
การเงินและสินทรัพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
3. นางอุบล วงศ์ทับแก้ว
ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
4. ดร.ชนิษฐา พลายเพ็ชร
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสระกระโจมโสภณพิทยา
5. นายนภดล คำเรียง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 5
6. นายสิน อารยะจารุ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนตลิ่งชันวิทยา
7. ผศ.ดร. นันทวีช นูนารถ
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์
8. รศ.ดร. พิชญภา ยืนยาว
ตำแหน่ง ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุ
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม
9. ผศ.ดร.สาโรจน์ เผ่าวงศ์สกุล
ตำแหน่ง ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุ
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กาญจนบุรี

ภาคผนวก ซ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัย

Graduate School ARU

ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ / ๒๐๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประดูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๓๕ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางรัตนา บุญसानศรี

ด้วย นายเอกชัย ลวดคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌิมศึกษาสุพรรณบุรี" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วิรัช ภัทรกุล ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ / ๓๐๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปริทัศน์มยงค์ ตำบลประดู่ชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางเครือวรรณ อ้อยจินดา

ด้วย นายเอกชัย ลวดคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วิมลภัทร ภัทรกุล ในกรณีนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ ครั้นนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ที่ อร. ๐๖๒๙.๙ / ๓๐๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดิพนมองค์ ตำบลประดูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๐๐๐

๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางอุบล วงศ์ทับแก้ว

ด้วย นายเอกชัย ลวดคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วิวัฒน์ ภัทรกุล ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ ครั่งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ / ๓๐๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนบริดิพนมองค์ ตำบลประดูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๐๐๐

๓๕ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ชนิษฐา พลายเพชร

ด้วย นายเอกชัย ลวดคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วิมลพร ภัทรกุล ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่านโดยอ้อมสัมภาษณ์ เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ ครังนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ / ๓๐๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดิพนมยงค์ ตำบลประตู่ชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๐๐๐

๓๔ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายณภดล คำเรียง

ด้วย นายเอกชัย ลวดคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสุพรรณบุรี" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วิรัช ภัทรกุล ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ / ๓๐๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๐๐๐

๓๔ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายสิน อารยะจารุ

ด้วย นายเอกชัย ลวดคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วิภัทร ภัทรกุล ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ ครังนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ / ๓๐๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดิพนมยงค์ ตำบลประตู่ชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร. นันธวิช นูนารถ

ด้วย นายเอกชัย สวดคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วิรัช ภัทรกุล ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ / ๓๐๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดิพนมองค์ ตำบลประดูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๐๐๐

๓๕ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รศ.ดร. พิษณุภา ยืนยาว

ด้วย นายเอกชัย ลวดคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วีรภัทร ภักทรกุล ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ / ๗๐๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดิพนมมงคล ตำบลประจักษ์
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๐๐๐

๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์
เรียน ผศ.ดร.สาโรจน์ เม่าวงศ์สกุล

ด้วย นายเอกชัย ลวดคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วีรภัทร ภักทรกุล ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ ครังนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๔๓

ภาคผนวก ณ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

Graduate School ARU

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ชื่อหน่วยงาน.....

ตำแหน่ง.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.เวลา.....

ส่วนที่ 2 สารที่สัมภาษณ์

ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

1. ท่านมีแนวคิด หลักการ วิธีการอย่างไร เกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการประเมินผล การปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความโปร่งใสไม่เอนเอียงและอคติ

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวคิด หลักการ วิธีการอย่างไร เกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการเปิดโอกาสให้ ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

.....

.....

.....

.....

ด้านความยุติธรรม

3. ท่านมีแนวคิด หลักการ วิธีการอย่างไร เกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ โดยความเป็นกลางไม่เอนเอียงในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวคิด หลักการ วิธีการอย่างไร เกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการเปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้าน

.....

.....

.....

ด้านการเคารพความเสมอภาค

5. ท่านมีแนวคิด หลักการ วิธีการอย่างไร เกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการไม่ให้ปฏิบัติ ตนให้อยู่เหนือผู้อื่น

.....

.....

.....

6. ท่านมีแนวคิด หลักการ วิธีการอย่างไร เกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงการให้ เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีวุฒิน้อยกว่า

.....

.....

.....

ด้านการใส่ใจผู้อื่น

7. ท่านมีแนวคิด หลักการ วิธีการอย่างไร เกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี

.....

.....

.....

8. ท่านมีแนวคิด หลักการ วิธีการอย่างไร เกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้าน

.....

.....

.....

ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี

9. ท่านมีแนวคิด หลักการ วิธีการอย่างไร เกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

10. ท่านมีแนวคิด หลักการ วิธีการอย่างไร เกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยยอมรับความหลากหลายทางเพศส่วนบุคคล

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ภาคผนวก ๓ ผลการสัมภาษณ์

Graduate School / RU

ตาราง 12 ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการ
เคารพความเสมอภาค

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
1.การไม่ปฏิบัติตนให้ อยู่เหนือผู้อื่น	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรถือตัวในตำแหน่งหน้าที่ควรตระหนักถึงพื้นฐาน การทำงาน บุคลากรในสถานศึกษาล้วนเป็นข้าราชการและบุคลากรทางการ ศึกษาทั้งสิ้นแตกต่างกันที่ภารกิจบทบาทหน้าที่ครุมีภารกิจในการสอนเป็น หลักส่วนผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจในการอำนวยความสะดวกขับเคลื่อน โรงเรียนให้ไปถึงเป้าหมาย สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้ารับการพัฒนาอบรมคุณธรรมจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทุกปี ทั้งนี้การอบรมจะเน้นในส่วนของ ความประพฤติและขอบเขตอำนาจตามกฎหมายที่ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถปฏิบัติได้และการสร้างความเข้าใจในเรื่องสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นอยู่ เสมอ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจหลักความเท่าเทียม และเข้าใจบทบาท หน้าที่ของข้าราชการครูที่มีภารกิจหลักคือการสอน และตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งมีภารกิจหลักคือการอำนวยความสะดวกแก่ครู เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพสูงที่สุด และทั้งสองตำแหน่งอยู่จัดเป็น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น มิได้มีผู้ใดอยู่สูงกว่ากัน สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2565</p>

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
1. การไม่ปฏิบัติตนให้อยู่เหนือผู้อื่น	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้เกียรติแก่บุคคลในทุกตำแหน่งในสถานศึกษา การยกมือไหว้เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติตนต่อผู้ที่มีอายุมากกว่าและการรับไหว้เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติตนต่อผู้ที่มีอายุน้อยกว่า ไม่ควรมีความขโม้ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรอาศัยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของบุคลากร ทั้งสถานศึกษาไม่ควรถือยศถือตำแหน่งเนื่องจากบุคลากรส่วนมากได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในสังกัดเดียวกัน ทั้งหมด สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2565</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ควรประพฤติตนให้เหมาะสมตามหลักการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีตามมาตรฐานวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2565</p>

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
1. การไม่ปฏิบัติตนให้ อยู่เหนือผู้อื่น	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้หลักกัลยาณมิตร 7 เข้ามาร่วมในการบริหารร่วมกับหลักความเสมอภาค สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2565</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเคารพในสิทธิความเสมอภาคซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน ของบุคคลทุกคน โดยการปฏิบัติแก่บุคคลอาจแตกต่างกันไปในระดับที่ ยอมรับได้ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างการรับรู้ให้กับสังคมว่าตนเองมีความเป็น กัลยาณมิตรในการเข้าถึงตัวของผู้บริหาร สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>
2. การแสดงการให้ เกียรติผู้ใต้ บังคับ บัญชาที่มีวิญญูติน้อย กว่า	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดมั่นในหลักของการบริหารอย่างเท่าเทียมไม่ควรใช้ อารมณ์หรือยึดถือในตำแหน่งของตนและแสดงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีวิญญูติ น้อยกว่า สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
2. การแสดงการให้ เกียรติผู้ใต้ บังคับ บัญชาที่มีวัยวุฒิ น้อยกว่า	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารบุคคลใน สถานศึกษาซึ่งนับได้ว่าเป็นหลักการบริหารการทำงานของผู้เป็นใหญ่ การให้ เกียรติบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่านั้นว่าเป็นเรื่องดีเพราะถือว่าการสร้าง บารมีในการปกครองคนของผู้บริหารสถานศึกษา สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักพรหมวิหาร 4 และหลักกาลยาณมิตร 7 เข้ามา บริหารบุคลากรที่มีวัยวุฒิน้อยกว่าซึ่งเป็นแนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับ ลักษณะสังคมที่มีความแตกต่างในช่วงวัยของบุคลากร สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรยึดติดกับตำแหน่ง ควรเข้าไปสอบถามทักทายกับ บุคลากรที่มีวัยวุฒิน้อยกว่า ควรตรวจสอบความเหมาะสมของภารกิจให้ สอดคล้องกับบุคคลตามช่วงวัยวุฒิ ซึ่งจะส่งผลให้ภาพลักษณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้ที่มองเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรทุกช่วงวัย สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
2. การแสดงการให้ เกียรติผู้ใต้ บังคับ บัญชาที่มีวิญญูติน้อย กว่า	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้เกียรติ ให้ความชมเชย ยกย่อง สร้างขวัญและ กำลังใจ แก่บุคลากรที่มีวิญญูติน้อยกว่า เพื่อสร้างความภาคภูมิใจใน ความสำคัญของตนต่อการดำเนินชีวิตในสถานศึกษา สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหลัก ต้องมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในเรื่องของ คุณค่าของความเป็นครู และความเป็นคน ความเป็นครูไม่ได้แบ่งแยกตามวิทยฐานะหรือวิญญูติ แต่ ความเป็นครูทำให้ทุกคนมีคุณค่าเท่าเทียมกัน สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมองถึงภาพรวมของการประสานงาน การพูดคุย ติดต่อกับบุคลากรทุกช่วงวัย จะก่อให้เกิดการประสานงานทางความคิด สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมการเคารพซึ่งกันและกันของบุคลากร ภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างเท่า เทียม สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
2. การแสดงการให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีวัยวุฒิน้อยกว่า	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้การมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีวัยวุฒิน้อยกว่าและมองเห็นคุณค่าของความคิดเห็นเหล่านั้นเสมอ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565

ตาราง 13 ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
1. การแสดงออกถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ประสานข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิข้อเสนอผลประโยชน์ ที่ได้จากหน่วยงานต้นสังกัดหรือเขตพื้นที่การศึกษา ส่งต่อแก่บุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเหล่านั้นเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ที่พึงได้ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
1. การแสดงออกถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความกระตือรือร้น ใส่ใจ บุคลากรในรูปแบบต่างๆ ควรมองถึงความจำเป็นหรือพื้นฐานของบุคลากร หากมีจุดใดที่ตนเองสามารถประสานกับหน่วยงานต้นสังกัดได้ก็ควรเข้าไปช่วยเหลือ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตัวเปรียบเสมือนผู้ให้ ทั้งการให้ความรู้ ให้ความมั่นใจ ให้โอกาส ให้การส่งเสริม ให้กำลังใจ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ ไม่ว่าจะด้วยคำพูด สิ่งของ หรือการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรภายในสถานศึกษา สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมสร้างเสริมกำลังใจแก่บุคลากรภายในสถานศึกษา อาทิ การมอบรางวัลแก่ผู้ที่มาปฏิบัติงานอย่างเป็นประจำไม่เคยลา ขาด สาย การสร้างขวัญกำลังใจในวันคล้ายวันเกิด สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2565</p>

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
1. การแสดงออกถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่ดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลและสนับสนุน บุคลากรภายในสถานศึกษา มีความเป็นผู้นำ ผู้ที่เสียสละ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับทราบข้อมูลของบุคลากรในส่วนที่เป็นปัญหาและควรให้ความช่วยเหลือหรือเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาทั้งนี้ต้องอยู่ในขอบเขตของอำนาจการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีน้ำใจยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น แนะนำในสิ่งที่ เป็นประโยชน์โดยไม่หวังแทน ควรเสียสละสุขและผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อ สุขและประโยชน์ส่วนรวม รู้จักให้มากกว่ารับ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงเสริม หรือสนับสนุนบุคลากร ในทุก ๆ โอกาส ที่สามารถทำได้ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
2. การพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการปฏิบัติ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยอมรับความ หลากหลายทางเพศ ส่วนบุคคล	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจยอมรับบุคคลต่างๆอย่างเท่าเทียมควรเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงความคิด ควรมองให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานเพราะทุก คนเป็นผู้ที่มีคุณค่าในตนเอง สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมองไปที่ศักยภาพของบุคคลเป็นหลัก ยุคสมัยนี้มีเป็น ยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลงทั้งนี้การมองที่คุณภาพของงานถือเป็นตัว ประเมินค่าของบุคคลไม่ใช่เพศสภาพ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับความหลากหลายทางเพศในสังคมประเทศ ไทย ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่ต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง ควรปรับเปลี่ยน ความคิด ทศนคติการตัดสินคุณค่าของบุคคลผ่านเกณฑ์เพศสภาพที่ถูกสร้าง ขึ้นในอดีต ควรมองถึงผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการดึงเอาความสามารถของ บุคคลเหล่านั้นมาพัฒนาสถานศึกษา สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2565</p>

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
2. การพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการปฏิบัติ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยอมรับความ หลากหลายทางเพศ ส่วนบุคคล	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจให้กับบุคคลที่มีความแตกต่างทางเพศควร เปลี่ยนแปลงความคิดเดิม ๆ หยุดดูด้วยค่าบุคคลที่เพศสภาพ ควรมองบุคคลที่ มีความแตกต่างทางเพศเป็นทรัพยากรบุคคลในการร่วมสร้างความเจริญแก่ สถานศึกษา สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจยอมรับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม และ ความหลากหลายทางเพศ ควรเลิกล้อเลียนเพศสภาพหรือสร้างอคติทางด้าน เพศสภาพหรือมองว่าการเบี่ยงเบนทางเพศเป็นเรื่องที่ผิดปกติไปจาก ธรรมชาติ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงในสังคม ควร เปลี่ยนแปลงอคติทางด้านความคิดที่สืบทอดมาในยุคสมัยก่อน ควรเรียนรู้ที่ จะอยู่กับความหลากหลายทางเพศของบุคคลในสังคมเพราะผู้บริหาร สถานศึกษาไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าสังคมภายนอกสถานศึกษามีบุคคลที่มี ความหลากหลายทางเพศดำเนินชีวิตอยู่ ร่วมกับเรา สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2565</p>

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
2. การพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการปฏิบัติ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยอมรับความ หลากหลายทางเพศ	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดกว้างทางความคิด เปิดโอกาสให้บุคคลทุกเพศ แสดงศักยภาพของตนเองไม่เพียงเฉพาะชายหรือหญิง แต่ควรมองถึง ประสิทธิภาพการทำงานและผลงานที่เกิดขึ้นกับองค์กรเป็นหลัก สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2565</p>
ส่วนบุคคล	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรตอบสนองความต้องการด้านสิทธิส่วนบุคคลด้วย ความเสมอภาค เท่าเทียม ไม่ลดทอนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ด้วยถ้อยคำที่ บั่นทอนจิตใจ ควรเป็นการคำนึงถึงความเสมอภาค เท่าเทียมในการแสดงออก ทางความคิด ส่งเสริมทุกคนในสังคม ให้มีความเข้าใจต่อเพื่อนและบุคคล ทั่วไปถึงวิถีทางเพศ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจ ในเรื่องของวัฒนธรรมความหลากหลายทาง เพศ โดยทั่วไปผู้บริหารส่วนใหญ่จะมีความแตกต่างทางด้านอายุกับผู้ร่วมงาน ในปัจจุบัน แต่ควรปรับความคิดรวมถึงการแสดงออกให้ทันการเปลี่ยนแปลง ไปตามยุคสมัย สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>

ตาราง 14 ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความซื่อสัตย์สุจริต

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
1. การประเมินผล การปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ เกิดความโปร่งใสไม่ เอนเอียงและอคติ	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลงานตามสภาพจริง ในรูปแบบของการแต่งตั้งคณะกรรมการ โดยมีตัวแทนครูอาจเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เข้าร่วมประเมินผลงานด้วย ทั้งนี้ปัจจุบันมีรูปแบบการประเมินที่เปลี่ยนไป ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสัมฤทธิ์ของงานที่บุคลากรแต่ละคนทำข้อตกลงการพัฒนาที่ทำไว้กับผู้บริหารสถานศึกษา สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 20 มิถุนายน 2565</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลการปฏิบัติงานในลักษณะของการแต่งตั้งคณะกรรมการ ซึ่งส่วนใหญ่คณะกรรมการดังกล่าวจะประกอบไปด้วยกลุ่มของผู้บริหารและตัวแทนครู เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องตั้งอยู่บนหลักคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและดำเนินงาน ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
<p>1. การประเมินผล การปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ เกิดความโปร่งใสไม่ เอนเอียงและอคติ</p>	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปของ คณะกรรมการ มีการนำตัวแทนจากบุคลากรเข้ามาร่วม การประเมินและ จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานกำหนด และยึดถือผลการประเมินจากคณะกรรมการดังกล่าวเป็นอัน สิ้นสุด สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรควรอาศัย การมีส่วนร่วมในทุก ๆ ส่วน โดยยึดหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม โดยมีตัวชี้วัด คือนักเรียน หากต้องการจัดภาพลักษณ์เกี่ยวกับความลำเอียง หรืออคติอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องทำคือการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี หากผู้บริหารแสดงออกถึงความซื่อตรงสุจริตในการปฏิบัติงาน ก็จะมีผลต่อ ภาพลักษณ์การทำงานรวมไปถึงภาพลักษณ์ที่ดีเกี่ยวกับเรื่องของการพิจารณา ขึ้นเงินเดือนให้เกิดความน่าเชื่อถือเช่นเดียวกับตัวผู้บริหาร สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
<p>1. การประเมินผล การปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ เกิดความโปร่งใสไม่ เอนเอียงและอคติ</p>	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งหลักเกณฑ์การ ประเมินให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบเพื่อการเตรียมตัวเข้ารับการประเมิน ให้ตรงตามหลักเกณฑ์ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การมีส่วนร่วมใน รูปแบบของคณะกรรมการกลั่นกรอง สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบของ คณะกรรมการโดยมีตัวแทนที่ได้รับการยอมรับในสถานศึกษาเข้าร่วมเป็น กรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 21 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลงานโดยใช้หลักความยุติธรรม และ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถความเข้าใจงานต่าง ๆ ภายใน สถานศึกษาอย่างแท้จริง สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2565</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
<p>1. การประเมินผล การปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ เกิดความโปร่งใสไม่ เอนเอียงและอคติ</p>	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้การมีส่วนร่วมของบุคคลที่สังคมสถานศึกษานั้น ๆ ให้การยอมรับว่าซื่อสัตย์ สุจริต มีความรอบรู้ความรอบคอบเป็นผู้ที่มีความ เข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทาง การศึกษา สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักการมีส่วนร่วม ในลักษณะการแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการดังกล่าวต้องเปิด โอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้เลือกไม่ควรประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเอง สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>
<p>2. การเปิดโอกาสให้ผู้ ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบการใช้ จ่ายงบประมาณ</p>	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถสอบถาม ข้อมูลหรือเข้าถึงรายละเอียดการใช้งบประมาณได้ หากเป็นสถานศึกษาขนาด ใหญ่ควรมีการจัดทำข้อมูลนำเสนอการใช้จ่ายงบประมาณบนหน้าเว็บไซต์ของ โรงเรียนหากเป็นสถานศึกษาที่มีขนาดกลางหรือขนาดเล็กควรมีการจัดทำ ข้อมูลนำเสนอการใช้จ่ายงบประมาณในรูปแบบของเอกสารการประชุม ต่าง ๆ เช่นการประชุมผู้ปกครอง การประชุมสมาคมผู้ปกครองโดยอาศัยหลักการ บริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
<p>2. การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ</p>	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการชี้แจงการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาผ่านกรรมการหรือตัวแทนต่าง ๆ เช่นตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนนักเรียน ตัวแทนศาสนา โดยตัวแทนดังกล่าวเปรียบเสมือนปากและเสียงของแต่ละสายงาน บุคคลเหล่านี้จำเป็นจะต้องรับทราบข้อมูลด้านงบประมาณของสถานศึกษาในรูปแบบของการประชุมหรืออื่นๆ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างช่องทางการนำเสนอผลการใช้จ่ายงบประมาณผ่านทางช่องทางเว็บไซต์ของโรงเรียน เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าอย่างมาก สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 24 มิถุนายน 2565</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเชิญคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้แทนศิษย์เก่า และตัวแทนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาร่วมรับฟังและตัดสินใจ ในการบริหารจัดการงบประมาณก่อนที่จะมีการเขียนงบประมาณในรอบปีงบประมาณใหม่ รวมถึงผู้บริหารควรรายงานการใช้จ่ายงบประมาณของรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
2. การเปิดโอกาสให้ผู้ ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบการใช้ จ่ายงบประมาณ	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักความโปร่งใสในการบริหารสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถตรวจสอบ แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะ ได้อยู่ตลอด ควรมองการตรวจสอบจากภายนอกกว่าไม่ได้เป็นเพียงการจับผิดแต่เป็นการมองหาปัญหาในสิ่งที่เกิดขึ้นจากมุมมองที่แตกต่างเพื่อการแก้ไข</p> <p>สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อรายงานข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรเพิ่มช่องทางในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้แก่บุคคลภายนอกเพื่อแสดงถึงความโปร่งใส</p> <p>สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 ผู้บริหารต้องหาแนวทางวิธีการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้ามาตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องสร้างความชัดเจนในการบริหารสถานศึกษาในด้านของความโปร่งใสตรวจสอบได้ของตัวผู้บริหารเอง</p> <p>สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2565</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
2. การเปิดโอกาสให้ผู้ ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบการใช้ จ่ายงบประมาณ	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงผลการใช้จ่ายงบประมาณและเงินนอก งบประมาณ การจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณแก่คณะกรรมการ สถานศึกษาในหลากหลายช่องทาง ทั้งการจัดประชุมคณะกรรมการ สถานศึกษา อีเมล เว็บไซต์ เป็นต้น สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการชี้แจงแผนการใช้จ่ายงบประมาณ แก่ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียของสถานศึกษา เช่นกรรมการสถานศึกษา มีการสรุปรายรับรายจ่าย มีการเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์หรือที่ประชุม กรรมการสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>

ตาราง 15 ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความ
ยุติธรรม

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
1. การปฏิบัติหน้าที่ โดยความเป็นกลางไม่ เอนเอียงในกลุ่มใด กลุ่มหนึ่ง	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมั่นคงไม่ควรเอนเอียงไปในกลุ่มบุคคลหรือ งานใดงานหนึ่ง เนื่องจากโรงเรียนมีงาน ภารกิจที่หลากหลาย การบริหารควร เป็นไปให้ครบทุกด้าน และบุคคลทุกคนล้วนมีความสำคัญ สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 20 มิถุนายน 2565</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรตั้งมั่นอยู่ในหลักของการมองรอบด้าน ใส่ใจ บุคคลากรอย่างเท่าเทียม หรือไม่แสดงออกถึงการเลือกฝ่ายอย่างโจ่งแจ้ง ซึ่ง จะทำให้ผู้อื่นสังเกตเห็น ว่ามีความจงใจพอใจในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคติ หลักการ ในการบริหารสถานศึกษา โดยการ การวางตัวเป็นกลาง ไม่แสดงออกให้บุคคลทั่วไปสังเกตเห็นถึงความเอนเอียง</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรให้ความสนิทสนมกับใครคนใดคนหนึ่ง ควรให้ ความสำคัญกับบุคคลากรทุกคน บางครั้งการที่ผู้บริหาร สนิดสนมกับบุคคลใด บุคคลหนึ่งมักจะเป็นดาบสองคมในสังคมสถานศึกษา สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
1. การปฏิบัติหน้าที่ โดยความเป็นกลางไม่ เอนเอียงในกลุ่มใด กลุ่มหนึ่ง	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติงาน ตั้งจุดมุ่งหมายที่ ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานเป็นหลัก ไม่ควรมองเฉพาะกลุ่มบุคคลใดบุคคล หนึ่ง สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2565</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงเป้าหมายหลักของโรงเรียนนั่นก็คือนักเรียน ควรดูที่มาตรฐานการทำงานของแต่ละบุคคล ต้องมีความชัดเจนในการปฏิบัติ หน้าที่ ตั้งมั่นในการทำงานและความเป็นกลางของผู้บริหาร ด้วยวินัยของ ผู้บริหาร สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2565</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตนบนพื้นฐานของความยุติธรรม ใช้หลักธรรม มาภิบาลในการบริหารบุคลากรทุกคนไม่มีการยกเว้นหรือปฏิบัติต่อบุคคลใด เป็นพิเศษ</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักหลักธรรมกัลยาณมิตร 7 ในการปฏิบัติตน ภายในสถานศึกษา โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หลักธรรม สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
1. การปฏิบัติหน้าที่ โดยความเป็นกลางไม่ เอนเอียงในกลุ่มใด กลุ่มหนึ่ง	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมองถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลเช่นการ ทำงานเร็วการทำงานถูกต้องเป็นหลัก พยายามให้บุคลากรทำงานที่ หลากหลาย ในหลักหลายบทบาทหน้าที่ เกิดการพัฒนาความสามารถ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>
2. การเปิดโอกาส และรับฟังความ คิดเห็นจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาใน ทุกด้าน	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรลงไปมีส่วนร่วมกับการบริหารบุคคลตามฝ่ายงาน หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ในลักษณะของการเป็นประธานองค์ประชุม เพื่อรับฟังปัญหาและร่วมสร้างแนวทางในการแก้ไข สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้สิทธิในการออกเสียงของบุคลากรภายใน สถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยไม่จำกัดด้วยเกณฑ์ใด ๆ การที่ผู้ บริหารจะดำเนินการใด ๆ ข้อมูลนั้นถือเป็นสิ่งสำคัญมาก การได้มาซึ่ง ความคิดของผู้อื่นถือเป็นข้อมูลที่สำคัญในการบริหาร ควรเปิดใจรับฟังเพื่อ การรับรู้ข้อมูลทุกมิติ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
2. การเปิดโอกาส และรับฟังความ คิดเห็นจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาใน ทุกด้าน	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้สิทธิ เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นแก่ บุคลากรผ่านทางการประชุม หรือการลงมติทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็น ทางการ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความสัมพันธ์การทำงานแบบพี่น้อง เป็นที่ปรึกษาคอยรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกคน ไม่ว่าข้อมูลที่ได้รับ จะเป็นข้อมูลเชิงลบผู้บริหารจะต้องควบคุมอารมณ์ของตนเอง ไม่ควรใช้อารมณ์กับบุคลากร สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้สิทธิในการแสดงความคิดเห็นในทุกด้านแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนทางส่งเสริมหรือแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2565</p>

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
2. การเปิดโอกาส และรับฟังความ คิดเห็นจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาใน ทุกด้าน	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6</p> <p>ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีช่องทางการเสนอความคิดเห็นในหลากหลายช่องทาง เช่น ช่วงการประชุม ประจำเดือน การประชุม PLC การประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยทุก ๆ ช่องทางทุกคนควรได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วย</p> <p>สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7</p> <p>ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบัญชาที่หลากหลาย ทั้งช่องทางส่วนตัว เช่น สายด่วนผู้บริหารสถานศึกษา จากการสอบถาม ตลอดจนการใช้ช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการแสดงออกของความคิดเห็นของบุคลากร</p> <p>สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8</p> <p>ผู้บริหารสถานศึกษาควรคัดกรองความคิดเห็นที่ดีที่สุดมาปฏิบัติซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างมากทั้งกับตัวเอง ในขณะที่เดียวกันควรเป็นนักฟังที่ดี นำเอาความคิดของผู้อื่นมาดำริไตร่ตรอง เคารพศักดิ์ศรีผู้อื่น โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกของสังคมแสดงความคิดเห็น ไม่ควรฝืนมติของคนส่วนใหญ่ เคารพในสิทธิของคนส่วนน้อย และยึดถือเหตุผลเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติ</p> <p>สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
2. การเปิดโอกาส และรับฟังความ คิดเห็นจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาใน ทุกด้าน	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างทางเลือกในการสื่อสารกับบุคลากร ให้มากที่สุด เช่นสายตรงผู้บริหารสถานศึกษา ไม่เฉพาะแต่บุคลากรแต่ควรรวมไปถึงผู้มีส่วนได้เสียและบุคคลอื่น ๆ อีกด้วย สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565

ตาราง 16 ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการใส่ใจผู้อื่น

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
1. การประพฤติตนให้ เป็นแบบอย่างที่ดี	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงศักยภาพในการทำงานของตนให้บุคลากรใน สถานศึกษามองเห็นควรมีการใช้ข้อได้เปรียบทางด้านความเจริญงอกงามทาง ในหน้าที่ เป็นเครื่องยืนยันถึงความเหมาะสมควรนำมาเอาเป็นตัวอย่าง สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565

ตาราง 16 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
1. การประพฤติตนให้ เป็นแบบอย่างที่ดี	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีจุดยืนในการแสดงความประพฤติเป็นของตนเอง ในทุกขณะที่ยังดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้นควรเป็นไปตาม บทบาทหน้าที่ตามกรอบหรือคุณลักษณะตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงให้เห็นบุคลากรในสถานศึกษาเห็นถึงความสำเร็จ ของการพัฒนา ความเจริญงอกงามในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ดำรงชีวิต โดยใช้สติ และพึงระลึกอยู่เสมอว่าต้นแบบที่ดีมาจากการมองเห็นมากกว่าการ เรียนรู้จากตำรา สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักใจเขาใจเรา ก่อนจะทำอะไรควรระลึกอยู่เสมอว่า หากเรามีความรู้สึกทางลบกับใครบุคคลากรก็สามารถมีรู้สึกแบบนั้น กับผู้บริหารได้ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>

ตาราง 16 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
1. การประพฤติตนให้ เป็นแบบอย่างที่ดี	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนปฏิบัติงานตามคุณธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาให้บุคลากร นักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เล็งเห็น สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2565</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปลูกฝังและเป็นตัวอย่างในเรื่องของความเมตตาเอื้อ อาทร การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในสังคมสถานศึกษา สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2565</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาภาพลักษณ์และวางตัวในสังคมองค์กรในทางที่ ดีเสมอ ควรมีการจัดการอารมณ์ความรู้สึกด้านลบมากกว่าบุคลากรทั่วไป สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2565</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกเรื่องการประพฤติและปฏิบัติในด้าน บุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความ เป็นผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นใสศรัทธา และถือเป็น แบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>

ตาราง 16 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
1. การประพฤติตนให้ เป็นแบบอย่างที่ดี	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงศักยภาพของตนเองในเรื่องของความ เจริญงอกงามในตำแหน่งหน้าที่ การเป็นที่ยอมรับในสังคม ความประพฤติ ด้านระเบียบ วินัย ความรับผิดชอบที่ดีให้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>
2. การเปิดโอกาส และรับฟังความ คิดเห็นจากผู้ใต้ บังคับบัญชาในทุก ด้าน	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถแสดงความคิดเห็น ได้อย่างเสมอภาค และผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ฟังที่ดีและนำความ คิดเห็นเหล่านั้นไปใช้ในการตัดสินใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรดูแลเอาใจใส่ความคิดเห็นของบุคลากรใน สถานศึกษา และควรมีช่องทางติดต่อผู้บริหารโดยตรง หากเป็นโรงเรียนที่มี จำนวนบุคลากรมาก สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>

ตาราง 16 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
2. การเปิดโอกาส และรับฟังความ คิดเห็นจากผู้ใต้ บังคับบัญชาในทุก ด้าน	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้ โดยตั้งอยู่บนหลักของคนส่วนมาก และความถูกต้อง ทุก ๆ ความคิดเห็นจะต้องได้รับการใส่ใจเพื่อให้ความคิดเห็นนั้นยังมีคุณค่าอยู่เสมอ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในลักษณะที่เปิดเผย แต่หากเป็นสิ่งที่ประเด็นด้านลบหรือควรได้รับการปรับความเข้าใจปรับแนวความคิดควรเป็นสิ่งที่กระทำในพื้นที่ส่วนตัว เปรียบเสมือนการปกป้องบุคลากรที่ผู้บริหารสถานศึกษาบังคับบัญชาอยู่ด้วย สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเอาใจใส่ในทุกความคิดเห็น ไม่ควรปล่อยผ่าน การบริหารที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดจากมุมมองความคิดเห็นที่หลากหลาย สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2565</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสังคมขององค์กรให้ยึดถือหลักความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็น และทุกความคิดเห็นจะต้องได้รับการใส่ใจ และตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักการบริหารและหลักความถูกต้อง สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2565</p>

ตาราง 16 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการสัมภาษณ์
<p>2. การเปิดโอกาส และรับฟังความ คิดเห็นจากผู้ใต้ บังคับบัญชาในทุก ด้าน</p>	<p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีช่องทางติดต่อ เช่นช่องทางเสนอแนะ ช่องทาง ร้องเรียน และให้ความสำคัญและใส่ใจกับการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร ในสถานศึกษา หรือบุคคลอื่น ๆ ทุกความคิดเห็นเปรียบเสมือนการสะท้อน ของความคิดในมุมมองที่แตกต่างกัน สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2565</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรดัดกรองความคิดเห็นที่ดีที่สุดมาปฏิบัติซึ่งจะเป็น ประโยชน์อย่างมากทั้งกับตัวเอง ในขณะเดียวกันควรเป็นนักฟังที่ดี นำเอา ความคิดของผู้อื่นมาดำริตรอง เคารพศักดิ์ศรีผู้อื่น โดยเปิดโอกาสให้ สมาชิกของสังคมแสดงความคิดเห็น ไม่ควรฝืนมติของคนส่วนใหญ่ เคารพใน สิทธิของคนส่วนน้อย และยึดถือเหตุผลเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน ให้ความสำคัญกับ ความคิดเห็นทุกความคิดเห็น ไม่ปฏิเสธความคิดเห็นโดยทันที ควรสอบถาม ความคิดเห็นบุคลากรคนอื่น ๆ ที่ไม่ได้แสดงความคิดเห็น สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565</p>

ภาคผนวก ก ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อหา
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ตาราง 17 การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านการเคารพความเสมอภาค รายการ การแสดงการให้เกียรติผู้ใต้ บังคับบัญชาที่มี
วัยวุฒิน้อยกว่า

การแสดงการให้เกียรติผู้ใต้ บังคับบัญชา ที่มีวัยวุฒิน้อยกว่า	ผู้ให้ข้อมูลคนที่									ความ ถี่	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1. ไม่ควรยึดถือในตำแหน่งของตนควรใช้หลักพรหม วิหาร 4 เข้ามาร่วมในการบริหารบุคคลที่มีความ แตกต่างของช่วงวัยวุฒิ ไม่ควรใช้อารมณ์กับผู้ที่มี วัยวุฒิน้อยกว่า	✓	✓	✓	✓	✓						5
2. ควรให้เกียรติ ให้ความชมเชย ยกย่อง สร้างขวัญ และกำลังใจ แก่บุคลากรที่มีวัยวุฒิน้อยกว่าควรยึด มั่นในหลักของการบริหารอย่างเท่าเทียมใช้หลัก กัลยาณมิตร 7 เข้ามาร่วมในการบริหารบุคคลที่มี ความแตกต่างของช่วงวัยวุฒิ พุดคุยสอบถาม ทักทายกับบุคลากรที่มีวัยวุฒิน้อยกว่า		✓	✓	✓	✓						4
3. ควรมองเห็นภาพรวมของการประสานงาน ใช้การมี ส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากผู้ ที่มีวัยวุฒิน้อยกว่า สร้างวัฒนธรรมการเคารพซึ่งกันและ กันของบุคลากรภายในสถานศึกษา								✓	✓	✓	3
4. ควรตรวจสอบความเหมาะสมของภารกิจให้ สอดคล้องกับบุคคลตามช่วงวัยวุฒิ เข้าใจถึงคุณค่า ความเป็นครูและความเป็นคนที่ไม่ได้แบ่งแยกตาม วิทยฐานะหรือวัยวุฒิ					✓						1
5. ควรคำนึงถึงจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษา								✓			1

ตาราง 20 การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี รายการ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
โดยยอมรับความหลากหลายทางเพศส่วนบุคคล

ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดย ยอมรับความหลากหลายทางเพศส่วนบุคคล	ผู้ให้ข้อมูลคนที่									ความ ถี่
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1. ควรเปิดใจยอมรับความหลากหลายทางเพศของ บุคคลต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม ไม่ด้อยค่า ล้อเลียนหรือ มองบุคคลที่มีเพศสภาพที่แตกต่าง ว่าเป็นความผิด ปกติทางเพศ หรือผิดไปจากธรรมชาติ พร้อมทั้ง ปรับเปลี่ยนความคิด ทักษะคติ การตัดสินคุณค่าของ บุคคลผ่านเกณฑ์เพศสภาพที่ถูกสร้างขึ้นในอดีต	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
2. ควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงความคิด มองผล การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาเป็นหลัก	✓	✓	✓					✓	✓	5
3. ควรตอบสนองความต้องการด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม ไม่ลดทอนศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์						✓			✓	2

ตาราง 21 การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านความซื่อสัตย์สุจริต รายการ การประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาให้
เกิดความโปร่งใสไม่เอนเอียงและอคติ

การประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาให้ เกิดความโปร่งใสไม่เอนเอียงและอคติ	ผู้ให้ข้อมูลคนที่									ความ ถี่
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1. ควรใช้หลักการมีส่วนร่วมโดยมีตัวแทนครูเข้าร่วม ประเมินผลงานด้วย	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	8
2. ควรประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาใน รูปแบบของการแต่งตั้งคณะกรรมการและยึดถือผล การประเมินจากคณะกรรมการเป็นอันสิ้นสุด	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	7
3. ควรแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินและประเมินให้ ตรงตามหลักเกณฑ์ เป็นไปตามระเบียบของทาง ราชการ		✓	✓		✓					3
4. ควรประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตั้งอยู่บนหลัก คุณธรรมและหลักความยุติธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา		✓		✓						2
5. ควรประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสัมฤทธิ์ของ งานตามสภาพจริง	✓									1
6. ควรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ งานต่างๆ ภายในสถานศึกษาอย่างแท้จริง								✓		1

ตาราง 22 การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านความซื่อสัตย์สุจริต รายการ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทุกฝ่ายที่
เกี่ยวข้องตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้องตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	ผู้ให้ข้อมูลคนที่									ความ ถี่
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1. ควรชี้แจงการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา ผ่านคณะกรรมการหรือตัวแทนต่าง ๆ ในรูปแบบของ เอกสารการประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้งและ สร้างช่องทางการชี้แจงผ่านทางช่องทางเว็บไซต์ของ โรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
2. ควรใช้หลัก บริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบ ได้	✓					✓		✓		3
3. ควรเปิดโอกาสให้กรรมการสถานศึกษา ผู้แทน ศิษย์เก่า มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาร่วมรับฟังและ ตัดสินใจ ในการบริหารจัดการงบประมาณสอบถาม ข้อมูลหรือเข้าถึงรายละเอียดการใช้งบประมาณได้	✓					✓				2

ตาราง 23 การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านความยุติธรรม รายการ การปฏิบัติหน้าที่โดยความเป็นกลางไม่เอนเอียงในกลุ่มใด
กลุ่มหนึ่ง

การปฏิบัติหน้าที่โดยความเป็นกลางไม่เอนเอียงใน กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง	ผู้ให้ข้อมูลคนที่									ความ ถี่	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1. ควรวางตัวเป็นกลางและตั้งมั่นอยู่ในหลักของการ มองรอบด้านไม่ควรเอนเอียงไปในกลุ่มบุคคลหรือ งานใดงานหนึ่ง	✓	✓	✓		✓	✓					3
2. ควรใส่ใจบุคลากรอย่างเท่าเทียม ไม่ควรให้ความ สนิทสนมกับใครคนใดคนหนึ่งและไม่ควรแสดงออก ถึงการเลือกฝ่ายอย่างโจ่งแจ้ง	✓	✓		✓							3
3. ควรมองที่มาตรฐานการทำงานของแต่ละบุคคล							✓			✓	2
4. ควรมองที่ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักและควร คำนึงถึงเป้าหมายหลักของสถานศึกษา					✓					✓	2
5. ควรปฏิบัติตนบนพื้นฐานของความยุติธรรมและ ควรใช้หลักธรรมาภิบาลหลักธรรมกัลยาณมิตร 7 ใน การบริหารบุคลากร								✓			1

ตาราง 24 การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านความยุติธรรม รายการ การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นจาก
ผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้าน

การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้าน	ผู้ให้ข้อมูลคนที่									ความ ถี่	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1. ควรให้สิทธิในการออกเสียงของบุคลากรภายใน สถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยไม่จำกัดด้วย เกณฑ์ใด ๆ เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็นของ บุคลากร		✓	✓		✓	✓	✓	✓		6	
2. ควรรับฟังปัญหาและร่วมสร้างแนวทางการ แก้ไข และ เปิดใจรับฟังเพื่อการรับรู้ข้อมูลทุกมิติ สร้างช่องทางการเสนอความคิดเห็นในหลากหลาย ช่องทาง สอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่ไม่ได้มี ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและไม่ควรฝืนมติ ของคนส่วนใหญ่ และควรเคารพในสิทธิของคนส่วน น้อย ยึดถือเหตุผลเป็นแนวทางปฏิบัติ	✓			✓				✓	✓	✓	5
3. ควรมีส่วนร่วมกับการบริหารบุคคลตามฝ่ายงาน หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ	✓									1	
4. ควรแสดงออกถึงความสัมพันธ์การทำงานแบบที่ น้อม				✓						1	

ตาราง 25 การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านการใส่ใจผู้อื่น รายการ การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาใน
ทุกด้าน

การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้าน	ผู้ให้ข้อมูลคนที่									ความ ถี่	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1. ควรดูแลเอาใจใส่ความคิดเห็นของบุคลากรใน สถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถ แสดงความคิดเห็นได้ พร้อมทั้งเป็นผู้ฟังที่ดีและนำ ความคิดเห็นเหล่านั้นไปใช้ในการตัดสินใจในการ บริหารจัดการสถานศึกษา		✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	7
2. ควรสร้างช่องทางติดต่อผู้บริหารโดยตรง พร้อม กับสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถแสดงความ ความคิดเห็นได้อย่างเสมอภาคยึดถือหลักความเสมอภาค ในการแสดงความคิดเห็นพร้อมทั้งสอบถามบุคลากร อื่นๆ ที่ไม่ได้แสดงความคิดเห็นและคัดกรองความ คิดเห็นที่ดีที่สุดมาปฏิบัติ	✓	✓					✓	✓	✓		5

ตาราง 26 การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านการใส่ใจผู้อื่น รายการ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตน ให้เป็นแบบอย่างที่ดี	ผู้ให้ข้อมูลคนที่									ความ ถี่
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1. ควรมีการใช้ข้อได้เปรียบทางด้านความเจริญอก งามในหน้าที่ เป็นเครื่องยืนยันถึงความเหมาะสมควร นำเอาเป็นตัวอย่างรักษาภาพลักษณ์และการวางตัว ในสังคมองค์กรในทางที่ดีเสมอพร้อมทั้งแสดง ศักยภาพในการทำงานของตน	✓		✓			✓	✓	✓	✓	6
2. ควรใช้หลักใจเขาใจเรา ดำรงชีวิตโดยใช้สติและ พึงระลึกเสมอว่าต้นแบบที่ดีมาจากการมองเห็น มากกว่าการเรียนรู้จากตำราพร้อมทั้งปลูกฝังและ เป็นตัวอย่างในเรื่องของความเมตตาเอื้ออาทร การ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในสังคม				✓		✓				2
3. ควรปฏิบัติตนปฏิบัติงานตามคุณธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา มีจุดยืนในการแสดงความ ประพฤติเป็นของตนเอง จัดการอารมณ์ความรู้สึก ด้านลบได้ดีกว่า บุคลากรทั่วไป		✓			✓					2
4. ในทุกขณะที่ยังดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร สถานศึกษานั้นควรเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ตาม กรอบหรือคุณลักษณะตามที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนด		✓						✓		2

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	เอกชัย ลวดคำ
วัน เดือน ปีเกิด	7 มิถุนายน พ.ศ. 2535
สถานที่เกิด	อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่
สถานที่อยู่	183 หมู่ 4 ตำบลชี้เหล็ก อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่
ตำแหน่ง	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 1 อำเภอตองเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2545	ประถมศึกษา โรงเรียนบ้านริมใต้
พ.ศ. 2552	มัธยมศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ พายัพ จังหวัดเชียงใหม่
พ.ศ. 2557	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาชีววิทยา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
พ.ศ. 2565	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา