

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษา
ภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF
INSTITUTE OF VOCATIONAL EDUCATION: CENTRAL REGION 1
UNDER THE OFFICE OF VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION

ณัฐพร ศรีแจ่ม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษา
ภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



ณัฐพร ศรีแจ่ม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา
ภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
Ethical leadership of School Administrators of Institute of
Vocational Education: Central Region 1 under the Office of
Vocational Education Commission Area Office

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวณัฐพร ศรีแจ่ม

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

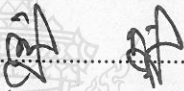
อาจารย์ที่ปรึกษา


รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.


ปีการศึกษา


2564

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


 ประธานกรรมการ
(อาจารย์ลลินัฐภา กุญชรินทร์, Ph.D.)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชรา เดชโฮม, ศษ.ด.)

 กรรมการ
(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

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

วันที่...28... เดือน..พฤษภาคม.. พ.ศ. 2565..

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวณัฐพร ศรีแจ่ม
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 จำนวน 269 คน ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดลำดับความต้องการจำเป็น PNI_{Modified} และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ด้านความเคารพ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านความยุติธรรม และด้านความรับผิดชอบ มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด 2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ (1) ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกัน (2) ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความตรงไปตรงมาทั้งกายวาจาใจต่อตนเองและผู้อื่น ต่อหน้าที่การงาน ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตตามหลักกฎหมาย ซื่อตรงไม่คดโกง รักษาคำพูด รักษาความลับสัญญา เปิดเผยโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ (3) ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมเผชิญความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในการบริหารสถานศึกษาจนเป็นที่ไว้วางใจ ต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่อาจส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา จัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน (4) ด้านความเคารพ ผู้บริหารสถานศึกษา

ยอมรับในความแตกต่างของบุคคลของผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน สนับสนุนและมอบหมายงานตามความสามารถและตามความถนัดของแต่ละบุคคล สร้างความสามัคคีระหว่างบุคลากร (5) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการทำงาน วิเคราะห์และปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาด ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ขอคำปรึกษาจากผู้ที่มีประสบการณ์ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สถาบัน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



Thesis Title	Ethical leadership of School Administrators of Institute of Vocational Education: Central Region 1 under the Office of Vocational Education Commission
Name – Surname	Miss Nattaporn Srichaem
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Associate Professional Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2021

ABSTRACT

This research aimed to: 1) investigate the Priority Needs Index of ethical leadership of school administrators of Institute of Vocational Education: Central Region 1 under the Office of Vocational Education Commission, and 2) explore the practical approach of ethical leadership of school administrators of Institute of Vocational Education: Central Region 1 under the Office of Vocational Education Commission.

The research sample consisted of 269 teachers under the Institute of Vocational Education: Central Region 1. The key informants included eight school administrators of the Institute of Vocational Education: Central Region 1. The instruments were questionnaires and interview forms. To analyze the data, the researcher conducted the statistics consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation, Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$), and the content analysis for the qualitative study.

The research result revealed that: 1) in an overview, the current conditions of ethical leadership of school administrators of Institute of Vocational Education: Central Region 1 under the Office of Vocational Education Commission showed a high level. The overall desirable condition was at the highest level. 2) The practical approach of ethical leadership of school administrators included five areas. (1) Justice: School administrators should perform their duties based on the Office of Vocational Education Commission Regulations on Administration of Educational Institutions 2009, with their subordinates being equally protected. (2) Integrity: School administrators should demonstrate honesty both physically and mentally towards oneself and others in the performance. They should perform duties with integrity by the law, honesty, not deceitful, keep promise, disclosure,

and transparency. (3) Trust: School administrators should be ready to confront the risks in the management with trustworthy. They must analyze both external and internal risks that may affect the institution management, including providing a risk management plan, monitoring and evaluating the planned performance. (4) Respect: School administrators should accept the individual differences of subordinates, treating their subordinates equally, supporting and delegating tasks by their abilities and aptitudes, and creating harmony between personnel. (5) Accountability: School administrators must admit mistakes in their performance to express responsibility for work, analyze and improve errors, adjust work methods, seek advice from experienced people, for the successful operation of the educational institution by the goals.

Keywords: ethical leadership, school administrators, Institute of Vocational Education: Central Region 1 under the Office of Vocational Education Commission



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ลินัสฎา กุญชรินทร์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาสละเวลามาเป็น คณะกรรมการร่วมพิจารณาการสอบ ตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุง วิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้ง ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้วิจัย ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนโธสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม ภูตอริยวัฒน์ ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา ดร.มัทนา ดวงกลาง และ ดร.วิษณุ เปรี๊ยะนิ่ม ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร และครู สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณครูทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูล แก่ผู้วิจัยในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้อ้างอิงกับงานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อนสาขาวิชาการ บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้สอนและ ให้คำแนะนำกับผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณแต่ บิดา มารดา และครูอาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอน และญาติพี่น้องทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จ

ณัฐพร ศรีแจ่ม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(5)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
สารบัญตาราง.....	(12)
สารบัญภาพ.....	(13)
บทที่ 1 บทนำ.....	14
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	14
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	17
1.3 คำถามการวิจัย.....	17
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	17
1.5 คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย.....	18
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	20
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	21
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.....	22
2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา.....	24
2.3 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	31
2.4 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	35
2.5 บริบทของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1.....	57
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	64
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	76
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	76
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	76
2. ตัวแปรที่ศึกษา.....	77
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	78
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	80
6. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	81
1. ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์.....	81
2. ตัวแปรที่ศึกษา.....	82
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	82
4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	82
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	83
6. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย.....	85
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมิน ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	86
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา.....	98
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	110
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	110
5.2 การอภิปรายผล.....	117
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	121
บรรณานุกรม.....	123

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก.....	132
ภาคผนวก ก - รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย.....	134
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	135
- หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือวิจัย.....	140
- หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย.....	141
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	142
ภาคผนวก ค การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	153
ภาคผนวก ง ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	161
ภาคผนวก จ รายนามผู้สัมภาษณ์ข้อมูลในงานวิจัย.....	164
ประวัติผู้เขียน.....	166



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	47
ตารางที่ 2.2 สรุปจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	62
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจังหวัด.....	77
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามความต้องการจำเป็นของ ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน.....	85
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการ จำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	86
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการ จำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความยุติธรรม (fairness).....	87
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการ จำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความไว้วางใจ (trust).....	89
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการ จำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ (honesty).....	92
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการ จำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความเคารพ (respect).....	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการ จำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความรับผิดชอบ (responsibility).....	96



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	20
ภาพที่ 2.1 ผังบริหารงานสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 พ.ศ. 2564-2567.....	63



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยสถานการณ์โลกและสังคมปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว และมีการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน มีผลทำให้การดำเนินชีวิตค้ำนึ่งถึงแต่่วัตถุหรือความร่ำรวย มั่งคั่ง หรือผลประโยชน์ส่วนตน ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะในการบริหารองค์การที่มีผู้นำองค์การเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนจำเป็นจะต้องมีผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คดโกงคอร์รัปชั่น มีความโปร่งใสในการบริหารองค์การ จึงจะดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (นรา สมประสงค์, 2561) ผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้สังคมไทยในยุคปัจจุบันจึงควรตระหนักเห็นความสำคัญในเรื่องของ “จริยธรรม” อย่างมาก และรณรงค์ให้มีการดำเนินกิจกรรมทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับองค์การ และระดับประเทศ ประเทศไทยของเรามีปัญหาในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำมาโดยตลอด ผู้บริหารยังมีตำแหน่งสำคัญจะต้องปฏิบัติงานให้ดีให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น นอกจากนี้จะเป็นผู้บริหารที่ดีจะเป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วยังจะต้องสร้างผู้สืบทอดที่ดี รวมทั้งส่งเสริมคนดีให้ได้รับผิดชอบปฏิบัติงานและบริหารงานต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ มาตรา 6 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่ได้ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งมีความสอดคล้องกับหนึ่งในยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ คือ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ โดยมุ่งเสริมสร้างความเป็นธรรมในสังคมอย่างยั่งยืน (ชุตินา รักษ์บางแหลม, 2559)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้นำในการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา และเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีศักยภาพ สมรรถภาพ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ในการบริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารจะต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมที่แสดงความเป็นผู้นำเชิงวิชาการ เพื่อที่จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนตามที่กำหนดไว้ในขณะเดียวกันก็จำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ เพื่อที่จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องแสดงออกถึงความถูกต้องเหมาะสม ทั้งในด้านคุณธรรมจริยธรรม กฎเกณฑ์ กติกาที่สังคมยอมรับ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์การในปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้เกิดความเชื่อถือ

และศรัทธา เชื่อมั่นในผู้บริหาร มีการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และให้การบริหารงาน บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดมีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมและส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข และยังช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมอันเป็นรากฐานของสังคมได้อีกด้วย พร้อมกันนี้ ควรมีบทบาทในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความอดทน อดออม มานะ ทำงานด้วยขันติธรรม ยึดมั่นในหลักธรรมและกระทำความดี ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญ ที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ Langlois et al (2014) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ บนพื้นฐานของการพัฒนาคุณภาพและการพึ่งพาอาศัยว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม จะพยายามผลักดันวิสัยทัศน์สู่ความสำเร็จ โดยมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เข้าใจความ ซ้ำซ้อนของบริบทภายนอกและข้อจำกัดของคน รับฟังความคิดเห็นและยอมรับทัศนคติที่แตกต่าง สร้าง วิสัยทัศน์ร่วมแล้วพัฒนาไปสู่การปฏิบัติจริง ทำให้เพื่อนร่วมงานไว้วางใจและทุ่มเทความสามารถให้กับ งานอย่างเต็มที่ ยอมรับความจริงและปรับเปลี่ยนความคิดเห็นเมื่อบริบทเปลี่ยนแปลงไป และมีความเข้าใจ การเมืองที่อาจเป็นปัจจัยเสริมหรือปัจจัยอุปสรรคต่อการบริหารงาน สอดคล้องกับ Starrat (1991) ซึ่งได้ กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารว่า เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทางด้านคุณธรรมจริยธรรม อันเหมาะสม ได้แก่ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความเอื้ออาทร ความไว้วางใจ ความเคารพ ครอบตนและประพฤติปฏิบัติตามหลักความถูกต้อง ในขณะที่ Dubrin (1998) ได้เสนอว่า หากผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงแบบการเป็นผู้นำ ย่อมจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างแน่นอน การทำงานใดๆ ที่จะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ตัวผู้นำของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ สอดคล้องกับมาตรฐานที่ 19 ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ระบุว่า “ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี” โดยต้องเป็นผู้บริหารที่อุทิศตนให้การปฏิบัติงานใน สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีความเมตตากรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม ซื่อสัตย์ มีการครองตนที่ดี ไม่มีนิสัยฉ้อฉลส่วนตัว ไม่เกี่ยวข้องกับบอขายมุขและสิ่งเสพติด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะส่งผลอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญในองค์กรการศึกษา เพราะมีหน้าที่สำคัญที่สุดของผู้บริหาร สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมย่อมได้รับความไว้วางใจ และการสนับสนุนจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บริหารการทำงานก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้อย่างรวดเร็ว เกิดการทำงานเป็นทีม ตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมการทำงานของ องค์กรอาจไม่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่วางไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2563)

จากสภาพปัญหาวิกฤติทางด้านคุณธรรมที่มีความรุนแรงมากที่สุด คือ ปัญหาความซื่อสัตย์สุจริต การทุจริตคอร์รัปชั่น รองลงมาคือ ปัญหาขาดความสามัคคี และปัญหาจิตสำนึกสาธารณะ ขาดความรับผิดชอบต่อสังคมเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในทุกมิติ รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติ ด้านการทุจริต” และให้หน่วยงานภาครัฐนำยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าวไปแปลงเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติ ซึ่งปัจจุบันอยู่ในช่วงยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 พ.ศ. 2560-2564 คือ การปรับฐานความคิดทุกช่วงวัยตั้งแต่ปฐมวัยให้สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมให้มีระบบและกระบวนการกล่อมเกลாத่างสังคมเพื่อต่อต้านการทุจริต เสริมพลังการมีส่วนร่วมของชุมชนและบูรณาการทุกภาคส่วน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดการศึกษาอาชีวศึกษา โดยดำเนินงานสอดคล้องยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) นโยบายกระทรวงศึกษาธิการและภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาน้อมนำนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการในการปลูกฝังให้ผู้เรียนอาชีวศึกษามีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เพิกเฉยต่อการทุจริตทุกรูปแบบในสังคม แนวทางหนึ่งที่สามารถดำเนินการได้โดยใช้กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมโดยขยายผลการพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรมอย่างต่อเนื่องให้แก่สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยเน้นการสร้างองค์ความรู้ด้านกระบวนการพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรมให้แก่กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรอาชีวศึกษา ตลอดจนนักเรียนนักศึกษาและชุมชนในการขับเคลื่อนการดำเนินงานสถานศึกษาคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2563)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความยุติธรรม (fairness) 2) ความไว้วางใจ (trust) 3) ความซื่อสัตย์ (honesty) 4) ความเคารพ (respect) 5) ความรับผิดชอบ (responsibility) เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานทางการศึกษาต่อไป ที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา อยู่ในระดับใด

1.3.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ซึ่งกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตามแนวคิดของนักวิชาการด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกัน ประกอบด้วยนักวิชาการทางการศึกษา ดังนี้ ขนิษฐา ทองสุข (2560); คำพร กองเตย (2560); เพ็ญศิริ สมเรือน (2560); หงษา วงศ์จำปา (2560); วิภาวดี อินทร์ดวง (2561); ณัฐริดา นิพนธ์ (2562); ชีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562); พระมานัต ธรรมทินโน (2563); ภาณุวัฒน์ บุญฉุยกิจ (2564); วันเฉลิม รูปสูง (2564); Brown (2007); Wayne State College (2008); Ponnu and Tennakoon (2009); Kanokorn et al. (2013) และ Northouse (2012) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความยุติธรรม (fairness)
- 2) ความไว้วางใจ (trust)
- 3) ความซื่อสัตย์ (honesty)
- 4) ความเคารพ (respect)
- 5) ความรับผิดชอบ (responsibility)

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูภายในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 853 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 18 กรกฎาคม 2564, กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูภายในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 269 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามจังหวัดของสถานศึกษา

3) ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาภายในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 8 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมและเป็นสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการคุณธรรมจริยธรรมในระดับประเทศ หรือเป็นสถานศึกษาที่ได้ผ่านการประเมินหรือเข้าร่วมสถานศึกษารางวัลพระราชทาน หรือเป็นสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการสถานศึกษาคุณธรรม ตลอดจนเป็นสถานศึกษายอดเยี่ยม และผู้บริหารของสถานศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป

1.5 ค่านิยมที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง อิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตามโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ใช้หลักการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อทำให้บรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมย่อมได้รับการยอมรับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความร่วมมือหรือเกิดทีมงานเกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังเป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาในการประพฤติปฏิบัติตามอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมประกอบไปด้วย

1) ความยุติธรรม (fairness) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง ไม่มีความลำเอียงหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง ตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ ทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตนเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันบนพื้นฐานของความเที่ยงธรรม

อย่างมีเหตุผล ตัดสินปัญหาข้อขัดแย้งด้วยความยุติธรรม การแบ่งผลประโยชน์อย่างยุติธรรมโดยยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงานในสถานศึกษา

2) ความไว้วางใจ (trust) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นเชื่อถือและเชื่อใจต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล มีความซื่อตรง ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึ่งพาอาศัยกัน เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข่าวสาร มีการสื่อสารที่เปิดเผย ให้ความใส่ใจห่วงใย ปกป้องผลประโยชน์ของบุคลากร มีความพร้อมเผชิญความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น มีวิจรรย์ญาณในการแก้ไขปัญหา สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ รักษาคำพูดและรับผิดชอบสิ่งที่รับปากไว้ มีความจงรักภักดี ปกป้องสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

3) ความซื่อสัตย์ (honesty) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความตรงไปตรงมาทั้งทางกาย วาจา ใจต่อตนเองและผู้อื่น ต่อหน้าที่การงาน มีสัจจะ พูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล การรักษาความสุขผลประโยชน์และทรัพย์สินต่างๆ ไม่คดโกงหลอกลวง มีความโปร่งใสในการทำงาน เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงตรวจสอบได้ ปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายอย่างเคร่งครัดโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง การปฏิบัติตนที่เหมาะสมโดยการรับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

4) ความเคารพ (respect) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงถึงการเป็นผู้มีความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ความตระหนักถึงคุณภาพที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่น และสิ่งต่างๆ มีความเคารพในศักดิ์ศรีของตนเองและให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้ที่ดีางชีวิตโดยยึดหลักค่านิยม พึ่งตนเองเรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลที่พึงจะต้องรู้หรือทำของเขา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ยอมรับในเรื่องความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับนับถือด้วยความจริงใจ ตลอดจนสร้างทางเลือกให้แก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

5) ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มุ่งมั่นในผลงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและครบถ้วน พากเพียรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน การควบคุมตนเอง ยอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง ไม่ก้าวท้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ มีการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ประสบความสำเร็จ คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา

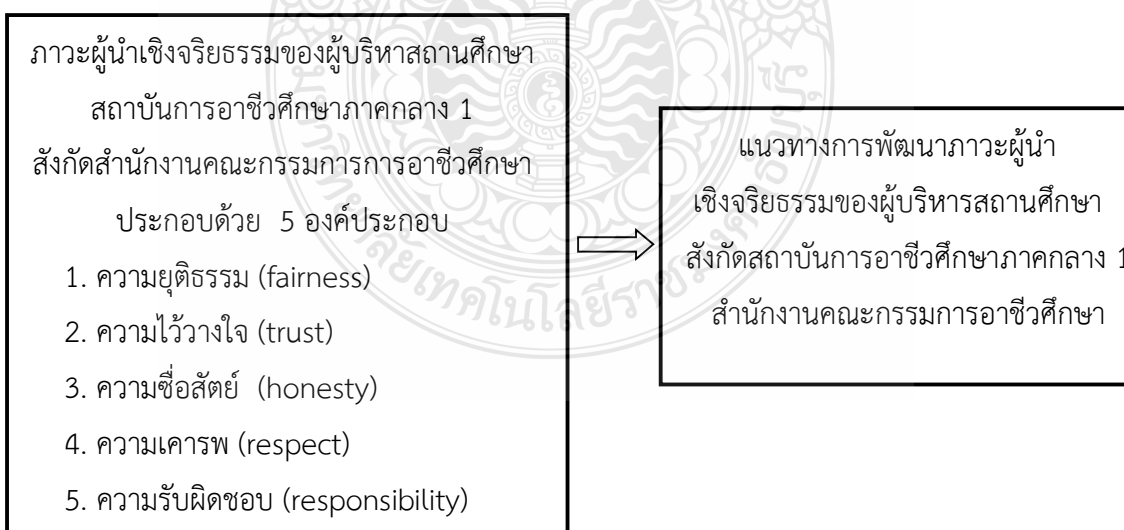
1.5.2 ครู หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ(ครู) ครูอัตราจ้างผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอน ในสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2564

1.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2564

1.5.4 สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 หมายถึง หน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีสถานศึกษาในสังกัดสถาบันทั้งสิ้น 10 แห่ง กระจายตัวอยู่ใน 4 จังหวัดที่เป็นเขตพื้นที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสระบุรี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคนนทบุรี วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี วิทยาลัยเทคนิคธัญบุรี วิทยาลัยการอาชีวศึกษาปทุมธานี วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือพระนครศรีอยุธยา และวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา สามารถจัดการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ระดับปริญญาตรี(ต่อเนื่อง) และหลักสูตรระยะสั้น

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา นำผลการวิจัยไปปรับปรุงและวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

1.7.2 สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

- 2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
 - 2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร
 - 2.1.2 ความหมายเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
- 2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.2 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 แนวคิด หลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 2.4 แนวคิด หลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 2.4.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 2.4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 2.4.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 2.5 บริบทของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารและการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหาร

สิรินญา ศิริประโคน (2561) ได้ให้ความหมายการบริหารว่า การบริหารจะครอบคลุมในเรื่องของเป้าหมาย บุคลากร และทรัพยากรต่างๆ ซึ่งการบริหารจัดเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งในทางสังคมศาสตร์ที่นำหลักการและทฤษฎีต่างๆ ทางมนุษยวิทยา สังคมวิทยาจิตวิทยา และพฤติกรรมศาสตร์มาใช้ แต่มิได้ใช้ศาสตร์เพียงอย่างเดียวยังต้องใช้ศิลป์เข้าควบคู่ไปด้วย คือ ต้องสามารถประยุกต์ความรู้ต่างๆ ทางการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นจริง และการบริหารนั้นจะครอบคลุมถึงหน้าที่การบริหารซึ่งประกอบด้วย การวางแผนการจัดการ การสั่งการ การมอบหมายงาน การรายงานและการงบประมาณ นอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจะประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหาร การประสานระหว่างกัน และประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน

รัชพล เทียงดี (2563) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ภารกิจขององค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยกระบวนการและมีการวางแผนการจัดการองค์การ การสั่งการ การควบคุม การติดตามและการประเมินผล โดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม (2564) ได้ให้ความหมายการบริหารว่า การบริหาร คือ การร่วมมือกันทำงานของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีเป้าหมายร่วมกันโดยมีกระบวนการทำงานและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนภายใต้เงื่อนไขการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ได้ให้ความหมายการบริหารว่า การบริหาร คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมดำเนินกิจกรรมของสมาชิกในองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลเพื่อให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์

ดังนั้น สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ภารกิจขององค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ต่างๆ หลักการ ทฤษฎีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม มีการวางแผนวางแผนการจัดการองค์การ การสั่งการ การมอบหมายงาน การติดตามและการประเมินผล

2.1.2 ความหมายเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา (Educational Administration) ประกอบไปด้วยคำสำคัญ 2 คำ คือ การบริหาร (Administration) และการศึกษา (Education) มีผู้ให้ความหมาย การบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

อชิรญาณ คชาบาล (2560) ได้ให้ความหมาย การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพทั้งในด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม และคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ให้ความหมาย การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการขั้นตอน หรือวิธีการดำเนินการของผู้บริหารที่ใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อให้กลุ่มบุคคลหลายคนร่วมมือกันจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม โดยจัดการเรียนการสอนเกิดประโยชน์สูงสุดเป็นไปตามจุดหมายที่สถานศึกษากำหนด และเกิดสัมฤทธิ์ผลตามนโยบายและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ได้ให้ความหมาย การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการร่วมมืออย่างมีจุดหมาย เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไป ให้เป็นคนดีมีคุณภาพ สามารถประกอบภารกิจต่างๆ ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องอาศัยการจัดการ การพิจารณา วินิจฉัย และวางแผน สั่งการ ติดตาม ควบคุม ประเมินผล หาแนวทางแก้ไข และปรับปรุงให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

ดังนั้น สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาซึ่งต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้กลุ่มบุคคลทำงานร่วมกัน โดยใช้หลักการ ทฤษฎีทางการบริหารเป็นพื้นฐานเพื่อพัฒนาผู้เรียน ทั้งทางด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม โดยผ่านกระบวนการของสถานศึกษา การสั่งการ การวางแผน การติดตามและประเมินผล เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560) ได้ให้ความหมาย ผู้บริหาร หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบทางการบริหารตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับทั้งในองค์กรภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยเป็นผู้นำทางวิชาการและประสานงานกับผู้ร่วมงานในการจัดการศึกษาด้วยศาสตร์และศิลป์

ภัทรภา วงศ์พันธ์ (2560) ได้ให้ความหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการองค์การ เป็นผู้อำนวยการความสะอาดให้กับผู้เรียนและครูผู้สอนให้สามารถทำงานได้อย่างสะอาด เป็นผู้คิดวางแผนในการพัฒนาองค์การเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อชิรญาณ คุชบาล (2560) ได้ให้ความหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ หรือผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ภานุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ได้ให้ความหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้บริหารโรงเรียน คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียน หรือผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานขององค์การทุกด้านในระบบการศึกษา เป็นผู้ประสานให้บุคคลต่างๆ ปฏิบัติงานด้วยดี และบำรุงรักษาหน่วยงานให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคง มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น พร้อมทั้งดำเนินการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สุธิกานต์ บริเอก (2564) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งการดำเนินงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะการบริหารสามารถตัดสินใจสั่งการเพื่อให้เกิดประโยชน์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

ดังนั้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรทางวิชาชีพทางการศึกษาที่มีความรับผิดชอบทางการบริหารที่มีอำนาจตามหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งผู้บริหารอาจมีหรือไม่มีภาวะผู้นำทำหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา มีหน้าที่ในการจัดการองค์การ เป็นผู้อำนวยการความสะอาดให้กับผู้เรียนและครูผู้สอนเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะการบริหารสามารถตัดสินใจสั่งการ โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ หรือผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

2.2.2 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560) ได้ให้ความหมาย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารนั้นมีความสำคัญกับองค์การอย่างยิ่ง ผู้บริหารเปรียบเหมือนเข็มทิศนำพาองค์การไปสู่เป้าหมาย โดยผู้บริหารจะมีบทบาทในการบริหารงานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล งานบริหารทั่วไป แล้วยังรวมถึงประสานความร่วมมือจากชุมชน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

ภัทราภา วงศ์พันธ์ (2560) ได้ให้ความหมาย ผู้บริหารมีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารมีสัมพันธภาพในงานกับบุคคลหรือกลุ่มเพื่อพัฒนาองค์การงานบุคคลกลุ่มให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยการทำหน้าที่ซึ่งนำมากับตรวจสอบมอบหมายงาน สื่อสารเป็น เน้นจูงใจให้ข่าวสารข้อมูลเพิ่มพูน ผลงานประสานความคิดสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนในนโยบาย สามารถทำนายอนาคตลดปัญหาในองค์กร กล้าตัดสินใจและใช้ทรัพยากรคุ้มค่า นำพาองค์กรให้บรรลุจุดหมาย สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหารงานนั้น ในการบริหารงานผู้บริหารจะต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ โดยการรู้จักธรรมชาติและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนใช้เทคนิคในการบริหารงาน มนุษย์สัมพันธ์จึงมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารในแง่ของกระบวนการจูงใจให้คนทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

อชิรญาณ์ คชาบาล (2560) ได้ให้ความหมาย ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญในการเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานทางด้านวิชาชีพ เสริมสร้างพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดการศึกษา รวมถึงการบริหารอย่างมีธรรมาภิบาล สร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ ติดตามการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจในการปฏิรูปการศึกษาและเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

อัยลดา บุญวัฒน์ (2562) ได้ให้ความหมายว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา คือ การแสดงออกถึงภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ บทบาทในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป รวมถึงการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีเป็นผู้กำหนดทิศทาง เป็นนักจัดการองค์การ เป็นผู้แก้ปัญหา เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ และที่สำคัญการเป็นผู้นำทางวิชาการ จึงจะนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ 1) บทบาทผู้นำวิชาการ สรุปได้ว่า ความสามารถในการเป็นผู้มีความรู้ ความคิด ภูมิปัญญา และวิสัยทัศน์ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทั่วทั้งที่ ไม่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความรอบรู้ทางด้านการศึกษา มีความรับผิดชอบแสวงหาข้อมูลข่าวสาร รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาได้ 2) บทบาทบริหารจัดการที่ดี สรุปได้ว่า ความสามารถในการเป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี เป็นผู้ตัดสินใจ และวินิจฉัยสั่งการที่ดี มีความสามารถในการส่งเสริมให้ครูให้ความร่วมมือในการปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการ ทำหน้าที่ชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้ มีทักษะในการจัดสรร

งบประมาณแบบโครงการ มีความรับผิดชอบและโน้มน้าวให้ครูปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ในการพัฒนางานวิชาการเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอุปกรณ์เพื่อส่งเสริมบทบาทวิชาการให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3) บทบาทมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร สรุปได้ว่า ความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูดและการเขียน การใช้สื่อเพื่อการสื่อสารสามารถในการประชาสัมพันธ์ เป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน และอดทน อดกลั้น เป็นนักพูดที่ดี มีความสามารถในการประสานงาน จูงใจให้คนร่วมกันทำงาน กล้าตัดสินใจมุ่งมั่นพัฒนาองค์กร 4) บทบาทการนิเทศ สรุปได้ว่า ความสามารถการดำเนินการที่เป็นระบบในการนิเทศ โดยความร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ หรือระหว่างเพื่อนครูด้วยกันในโรงเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนของครูที่ส่งผลถึงการปรับปรุงและพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ช่วยสนับสนุนให้กำลังใจแก่ครูในการนำผลประเมินการทำงานมาปรับปรุงการทำงานของตนเอง 5) บทบาทการสร้างความคิดรวบยอด สรุปได้ว่า ความสามารถในการมององค์การอย่างทะลุปรุโปร่งเพื่อทำให้องค์การมีความสมบูรณ์ โดยการส่งเสริมให้ครูนำเป้าหมาย พันธกิจในการพัฒนางานบทบาทวิชาการของโรงเรียนไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ บทบาทในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป รวมถึงการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี เป็นผู้กำหนดทิศทาง เป็นนักจัดองค์การ เป็นผู้แก้ปัญหา เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ และที่สำคัญการเป็นผู้นำทางวิชาการ จึงจะนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

ปานิสรา โชคคณเศร์ (2563) ได้ให้ความหมายว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะและความสามารถในการบริหารจัดการให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สิริพร ไตรลิก (2563) ได้ให้ความหมายว่า บทบาทของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา คือ บทบาทด้านนักวางแผน บทบาทด้านผู้ประสานความร่วมมือ บทบาทด้านการเป็นผู้นำ บทบาทด้านผู้ควบคุม 1) บทบาทนักวางแผน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมายและกำหนดนโยบายที่ดี สามารถกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน ทำหน้าที่ชี้แจงทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้ ทักษะการจัดสรรงบประมาณ สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต จัดเตรียมครูและบุคลากรให้พร้อมรับมือกับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยสามารถวิเคราะห์ระบบ กระบวนการที่เกี่ยวข้องและเลือกทฤษฎีทางการบริหารมาใช้ได้อย่างเหมาะสม 2) บทบาทด้านผู้ประสานความร่วมมือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน ค้นคว้า วิจัย พัฒนา และนำทรัพยากร นวัตกรรม

เทคโนโลยีที่ใช้ในการศึกษามาให้ผู้เรียนอย่างเหมาะสม มีความรู้และเข้าใจในรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ สามารถสั่งการ ตัดสินใจ นิเทศงาน รายงาน ประสานกิจกรรมต่างๆ สร้างแรงจูงใจ สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับครู เป็นผู้ชี้แนะให้ครูร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างเหมาะสม 3) บทบาทการเป็นผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำบุคลากรครูให้มีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และค่านิยมที่พึงประสงค์ แนะนำในทางด้านทฤษฎีการศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการทางวิชาชีพแก่ครู เป็นผู้ส่งเสริมการพัฒนาครู สร้างแรงจูงใจความสามัคคีในการทำงาน เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ สามารถสั่งการ กล้าตัดสินใจ และสามารถชี้แนะครู และบุคลากรภายในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 4) บทบาทผู้ควบคุม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการเจรจาต่อรอง ควบคุมการทำหน้าที่ของครูประเมินผลงานและการปฏิบัติงาน เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการกระตุ้นช่วยครูในการติดตาม ประสิทธิภาพของการวางแผนการจัดองค์การและการใช้มาตรการแก้ไขงาน จัดตั้งมาตรฐานและวิธปฏิบัติ การปฏิบัติงาน วัดผลการปฏิบัติงาน ประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน มาตรการแก้ไขการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน และสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

สุธิกานต์ บริเอก (2564) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม การบริหารจัดการในโรงเรียนจึงต้องมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารจำเป็นต้องบูรณาการ ทฤษฎีในการบริหารการศึกษามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม รวมทั้งการสร้างสรรครูปแบบวิธีการขึ้นมาใหม่ ให้สอดคล้องกับสภาพและบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้โรงเรียนสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา อย่างแท้จริง

ดังนั้น สรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีหน้าที่สำคัญในการนำพาองค์กร และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหรือกลุ่มทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาเพื่อบรรลุสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานทางด้าน วิชาชีพ ได้แก่ บทบาทในด้านการเป็นผู้นำ ด้านผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการที่ดี ด้านการวางแผน ด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร ด้านการนิเทศ ด้านการสร้างความคิดรวบยอด การบริหาร งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป การเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี การเป็นผู้ควบคุม การ เสริมสร้างพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดการศึกษา รวมถึงการบริหารอย่างมีธรรมาภิบาล สร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ ติดตามการทำงานของบุคลากร ทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพและบริบทของสถานศึกษา

2.2.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ภัทรภา วงศ์พันธ์ (2560) ได้นิยาม คุณลักษณะของผู้บริหารนั้นต้องประกอบด้วย คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ทางด้านสังคม เฉลียวฉลาด มีความรู้ความสามารถ มีทักษะกระบวนการบริหารที่ดี ซึ่งจะทำให้เป็นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ สามารถนำพาองค์กรให้ทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อชิรญาณม์ คชาบาล (2560) ได้นิยาม คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลที่สามารถนำพาให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้าน โดยต้องอาศัยคุณสมบัติที่สำคัญ คือ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการที่เน้นพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อยกระดับให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถ โดยปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล และกฎระเบียบข้อบังคับตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่กำหนดไว้

วสันต์ บัวชุม (2561) ได้นิยาม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) คุณลักษณะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี 4) คุณลักษณะด้านการติดต่อประสานงานที่ดี 5) คุณลักษณะด้านการเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ 6) คุณลักษณะด้านการเป็นนักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก 7) คุณลักษณะด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 8) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและความอ่อนน้อมถ่อมตน และ 9) คุณลักษณะด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะ 10 ประการ ดังนี้ 1) บุคลิกภาพที่ดี (Personality) ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดีจะเป็นบันไดสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ดังคำกล่าวที่ว่า “มาดดีมีชัยไปกว่าครึ่ง” 2) ความรู้ดี (Knowledge) ผู้บริหารที่มีความรู้ดีจะเป็นผู้มีบารมีเป็นที่ยอมรับ ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจะเป็นผู้ที่รู้กว้างและรู้จัก สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวว่า “Knowledge is Power ความรู้ คือ อำนาจ” 3) มีวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมุ่งมั่นนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ 4) มนุษยสัมพันธ์ (Human relationship) ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน ทั้งเจ้านาย ลูกน้อง เพื่อนและคนทั่วไป เพราะความสำเร็จในการบริหารไม่ได้เกิดจากการทำงานเพียงลำพังของผู้บริหาร แต่เกิดจากการที่ทุกฝ่ายให้การช่วยเหลือสนับสนุน ผู้บริหารที่สามารถนั่งในใจคนอื่นได้ คือ ผู้ที่สามารถที่พิชิตความสำเร็จได้อย่างน่าชื่นชม ดังคำกล่าวที่ว่า “นกไม่มีขนคนไม่มีเพื่อนขึ้นที่สูงไม่ได้” ดังนั้น ผู้บริหารมีอาชีพต้อง “อุ้มน้อง ประคองพี่ กอดคอเพื่อน ผู้ใหญ่ตั้ง ผู้น้อยดันคนเสมอกันพุง” และ “จริงใจกับมิตร พิชิตใจมวลชน” 5) ภาวะผู้นำ (Leadership) ผู้บริหารมีอาชีพจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งอยู่เสมอ เพราะเมื่อใดผู้บริหารสูญเสียความเป็นผู้นำ ความเสื่อม

ความอ่อนแอ ความล้มเหลว และความขัดแย้งจะเกิดขึ้นในองค์กร โอกาสของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพก็จะหลุดลอยไปอย่างน่าเสียดาย ดังคำกล่าวที่ว่า “ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหาร แต่ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำ” 6) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (chief change officer) ผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ “มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ลึกและรู้รอบ มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง” ดังคำกล่าวที่ว่า “ที่ใดไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่นั่นไม่มีการพัฒนา การเปลี่ยนแปลง คือ การพัฒนา (changing is development) 7) คุณธรรมจริยธรรม (Moral & Ethics) ผู้บริหารที่มีคุณธรรมประจำใจจะมีจริยธรรมที่งดงามเสมอ จึงทำให้สามารถครองตน ครองคน ครองงาน ได้อย่างสง่างาม ดังคำกล่าวที่ว่า “คุณธรรมประดุจดังโลหิตที่หล่อเลี้ยงจิตวิญญาณผู้บริหารให้เป็นผู้ “คิดดี พูดดี และทำดี” 8) บริหารจัดการดี (Administration & Management) ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ จะต้องรู้จักประยุกต์ศาสตร์ทางการบริหารมาใช้อย่างมีศิลปะ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ต้องมีทั้งศาสตร์ สามารถทั้งศิลป์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องแสวงหานวัตกรรมและเทคโนโลยี หลักการ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ๆ มาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการอยู่เสมอ 9) ความสามารถพิเศษรอบด้าน (Talent) ผู้บริหารมืออาชีพที่มีความสำเร็จในการบริหาร นอกจากจะเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการแล้วยังจะต้องมีความรู้และทักษะที่สำคัญอื่นๆ อีกมากมาย เช่น กล้าตัดสินใจ คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เป็นนักประสานสัมพันธ์ รู้จักบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สร้างทีมงานและพัฒนาทีมงาน เสริมสร้างพลังอำนาจ ตลอดจนความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร และ 10) เป็นผู้นำวิชาชีพ (Professional leader) ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นอย่างดี มีความสามารถในการประกอบวิชาชีพจนมีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่ประกอบวิชาชีพ

สุธิกานต์ บริเอก (2564) จากคุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้กล่าวมาทั้งหมดเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารและผู้นำที่ต้องศึกษาเรียนรู้พัฒนาและปรับตัวให้เข้ากับสภาพเงื่อนไขต่างๆ ทั้งคน ทั้งงาน ทั้งการณ (กาล) ทั้งเกมของการเปลี่ยนแปลง คนยุคเศรษฐกิจไร้พรมแดน ปัจจัยการเมือง สังคม วัฒนธรรมทั้งภายในประเทศและในโลก ล้วนเป็นตัวเร่งให้นักบริหารไม่สามารถจะจมอยู่ในโลกใบเก่า โดยปฏิเสธการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัตนี้ได้ ผู้บริหารที่ตื่นนอกจากมีคุณลักษณะดังกล่าวแล้ว จะต้องเพียบพร้อมทั้งคุณงามความดี ศักยภาพในโลกยุคโลกาภิวัตน์ไร้พรมแดนหรือโลกยุค IT ผู้บริหารที่ดีต้องเรียนรู้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ แล้วนำไปเสริมกับแนวคิด และวิธีการที่ดีงานที่มีและปฏิบัติอยู่แล้ว

ดังนั้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ทางด้านสังคม เฉลียวฉลาด มีความรู้ความสามารถ มีทักษะกระบวนการบริหารที่ดี ซึ่งจะทำให้

เป็นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู เป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก เป็นแบบอย่างที่ดีด้านบุคลิกภาพและความอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีหลักการบริหารจัดการที่ดี ความสามารถพิเศษรอบด้าน มีทักษะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี มีคุณธรรมจริยธรรม ทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จสามารถนำองค์กรให้ทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการองค์การอย่างสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการทำงานให้สอดคล้องกันได้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงยังสามารถทำในสิ่งที่ตนเองรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี รวมทั้งสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของภาวะผู้นำอย่างหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและนำมาเสนอพอสังเขป ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2546) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้บุคคลทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

ณิรดา เวชญารักษ์ (2560) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูจากประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงาน

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2560) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวหรือชักจูงกลุ่มไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์

สุรรัตน์ โตเขียว (2560) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยใช้การชักชวนจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจและ

ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา

กุลชลี จงเจริญ (2561) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร เพื่อความสำเร็จ หากผู้บริหารได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ภายในหน่วยงานเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การที่รับผิดชอบไปสู่ความสำเร็จและความเป็นเลิศ

วรรณพร ตรีชัยศรี (2561) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการใช้ศิลปะการบริหารให้บุคคลกลุ่มบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชากระทำการสิ่งต่างๆ ด้วยความเต็มใจ อุทิศตัวและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ มีความเชื่อถือศรัทธา และยอมรับในการบริหารของผู้นำ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญสามประการ คือ กระบวนการ สภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม และสามารถโน้มน้าวสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ นอกจากนั้นต้องยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการประสานงาน เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สุสติ จิรนากุล (2562) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการยอมรับ เคารพ เชื่อถือศรัทธา และให้ความร่วมมือในการดำเนินงานต่างๆ มีการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้สำเร็จ และเป็นการใช้อิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีเป้าหมายร่วม Hersey and Blanchard (1982) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการการสร้างอิทธิพลจูงใจคนหรือกลุ่ม เพื่อให้เกิดความพยายามร่วมกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง ซึ่งแนวคิดเมื่อศึกษาแล้วพบว่า ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญสามประการ คือ ผู้นำ (Leader) ผู้ตาม (Follower) และสถานการณ์ (Situation)

จากแนวคิดนี้แสดงว่า ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ทุกขณะไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือประเภทใด ถ้ามีใครคนหนึ่งสามารถสร้างอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคนอื่นหรือกลุ่มก็จะเกิดภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามไม่จำเป็นต้องเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อาจจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระหว่างเพื่อน หรือระหว่างญาติ ถ้าตราบใดที่มี

บุคคลหนึ่งพยายามมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคนอื่นบุคคลที่มีอิทธิพลก็กลายเป็นผู้นำ บุคคลที่รับอิทธิพลก็กลายเป็นผู้ตาม

Yulk (2006) ทำการสรุปนิยามของภาวะผู้นำไว้หลากหลายแนวทาง เช่น ภาวะผู้นำคือ พฤติกรรมของเอกัตบุคลที่สามารถสั่งการและชักนำกลุ่มให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มได้

ภาวะผู้นำ คือ อิทธิพลของบุคคลที่มีอยู่เหนือบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานในองค์การ

ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์การบรรลุผลโดยใช้ความเป็นสถาบันการเมือง จิตวิทยา ทรัพยากรอื่นๆ กระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดความพึงพอใจ

ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการใช้อิทธิพลเพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลของกลุ่ม

ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการใช้วัฒนธรรมจากภายนอกองค์การเพื่อเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

Adams & Juniperus (2003) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตามเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้ทันกับสิ่งแวดล้อม

Schermerhorn; Hunt and Osborn (2003) เสนอว่า ภาวะผู้นำเป็นลักษณะเฉพาะของการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal influence) เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

Dubrin (2010) นิยาม ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้นำ (Leader) และสมาชิกของกลุ่ม (Group members) เพื่อดำเนินการให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย (Purpose) ได้ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้แสดงออกโดยกระบวนการ

ดังนั้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และผู้ที่มีภาวะผู้นำต้องสามารถโน้มน้าว จูงใจ สร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและประสบความสำเร็จ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการประสานงานเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่มทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมอุทิศตัว การมีวิสัยทัศน์รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ มีการปรับตัวและพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการด้านการศึกษากล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2561) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารเพื่อความสำเร็จ หากผู้บริหารได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม

และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ภายในหน่วยงาน เพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การที่รับผิดชอบไปสู่ความสำเร็จและความเป็นเลิศ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างจิตวิญญูญาณ ในสถานที่ทำงานและสุขภาวะทางจิตวิญญูญาณไปยังความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผาสุกทางจิต การนำ การเปลี่ยนแปลง และบรรษัทภิบาล มีแนวคิดทฤษฎี ข้อมูล การศึกษาและงานวิจัยเชิงประจักษ์จำนวนมากที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ตั้งแต่ระดับผู้นำประเทศ ผู้นำศาสนา ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่ม ต่างๆ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำในองค์การต่างๆ ตั้งแต่ผู้ก่อตั้ง ผู้บริหารสูงสุด กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหารระดับกลาง หรือระดับต้น รวมถึงพนักงานทุกคนในองค์การต่างส่งผลต่อความสำเร็จของ องค์การ องค์การใดมีผู้นำผู้บริหารหรือพนักงานที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะส่งผลให้องค์การที่ยอดเยี่ยมได้ ภาวะผู้นำที่ดียังมีผลกระทบต่อพนักงานในองค์การนั้นๆ นอกจากนั้นยังพบว่า ภาวะผู้นำส่งผล ต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ และภาวะผู้นำยังเป็นตัวแปรส่งผ่านไปยังปัจจัยอื่นๆ ที่พบว่าจะ ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การด้วย

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญสำหรับภาวะผู้นำ คือ ความมีวุฒิภาวะ ความยืดหยุ่น ความเป็น ผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ มีความมั่นใจในตนเอง และนอกจากนี้ในส่วนของพฤติกรรมผู้นำแนวใหม่ พบว่า การมองการณ์ไกล การสร้างทีมงาน การเพิ่มอำนาจปฏิบัติ การเป็นแบบอย่างที่ดี ภาวะรับผิดชอบและ ความคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ควรพึงมีอยู่ในผู้นำ จากทัศนะของบุคคลต่างๆ ที่แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำมีความจำเป็นกับบุคคลหรือภาวะผู้นำในการในการปฏิบัติให้ได้ผลตามเจตนารมณ์ แต่จะมากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและความสามารถในการแสดงบทบาทต่อผู้อื่น เราควรนำแนวทางการแสดงถึงภาวะผู้นำมาใช้ตามสภาพการณ์และความเหมาะสมของงาน บุคลากร และลักษณะของหน่วยงานหรือองค์การ การดำเนินการให้งานประสบความสำเร็จผู้บริหารจะเป็นบุคคล สร้างบรรยากาศในองค์การให้อำนวยอำนวยต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีศิลปะในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะ มีความสามารถเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์การ บรรลุเป้าหมาย

ผุสดี จิรินากุล (2562) ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำ หรือผู้บริหาร และถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา การบรรลุเป้าหมาย และความสำเร็จขององค์การ เพราะผู้นำหรือผู้บริหารจะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความ เต็มใจเต็มกำลังความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

Wright & Noe (1996) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว งานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์กร ใช้แนวแนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรภายในสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

Dubrin (2007) กล่าวสรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของการทำหน้าที่ด้านการบริหารในเรื่องที่เกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในขณะที่การวางแผนการจัดการองค์การและการควบคุมจะเกี่ยวข้องกับการบริหาร มากไปกว่านั้นภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจ การกระตุ้นใจ และการใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

Bass (2008) (อ้างถึงใน รัตติกรณ จงวิศาล, 2561) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ที่เหนือความคาดหมาย เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นตัวแปรหรือปัจจัยที่สำคัญสามารถทำนายหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรหรือปัจจัยอื่นๆ ที่สำคัญที่องค์การต้องการ

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการสำคัญที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อการนำไปสู่เป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ ภาวะผู้นำที่ดีก็จะสามารถจูงใจให้บุคลากรเชื่อถือ ยอมรับ ทำให้เกิดความพยายามและความสามารถที่สูงขึ้น เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการบริหารทางการศึกษาจึงต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ สามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการต่างๆ ที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และนำความรู้นั้นมาพัฒนาการบริหารการศึกษาได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในยุคนี้

2.4 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.4.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตรงกับภาษาอังกฤษว่า ethical leadership ประกอบไปด้วยคำสองคำ คือ ภาวะผู้นำ (leadership) และจริยธรรม (ethics) เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแขนงหนึ่ง ซึ่งต่อมาได้มีนักวิชาการหลายท่านเริ่มนำมาศึกษาจนเกิดเป็นองค์ความรู้ และสามารถนำไปใช้ในการนำองค์การที่ไม่เพียงแต่มุ่งผลสำเร็จของผลงาน กล่าวถึงการศึกษภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) มีความหมายครอบคลุมหลายด้าน ทั้งในด้านความคิด เจตคติ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับตนเองและผู้อื่น สังคม และสภาพแวดล้อม เพื่อให้การบริหารจัดการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ ดังนี้

กนกวรรณ บุญเรือง (2559) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ ควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร มีคุณสมบัติผู้นำที่ดี ผู้บริหารจะต้องช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญ

ก้าวหน้า เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถด้านการบริหารจัดการ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เวลา มีบุคลิกภาพที่ดี และที่สำคัญอย่างยิ่งต้องมีคุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สามารถกระตุ้น จูงใจ เป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นเชื่อถือ ยอมรับ ทำให้เกิดความพยายาม และแสดงความสามารถให้สูงขึ้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

เนาวรัตน์ รอดเพียร (2560) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในลักษณะของผู้บริหารที่ดี แสดงออกผ่านการกระทำในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้ทุกคนเห็นว่าตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความดี มีเหตุผล มีความชอบธรรม มุ่งประโยชน์และความสุขส่วนรวม และเป็นที่ยอมรับของสังคม ประกอบด้วย 4 ลักษณะ ดังนี้ 1) ความเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารตามหลักคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ ได้แก่ ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ มีวินัย สุภาพ สะอาด สามัคคี และมีน้ำใจ 2) ความน่าเชื่อถือ หมายถึง การมีน้ำเสียงที่น่าฟัง พูดเข้าใจง่าย มีความมั่นคงทางอารมณ์ กิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับทางสังคม การแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ รับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้าใจ และพูดถึงผู้อื่นในสิ่งที่ดี 3) การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนที่ยึดหลักความยุติธรรมโปร่งใสตรงไปตรงมาปราศจากอคติ โดยปฏิบัติดังนี้ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่ต้องการควบคู่กับจริยธรรม กำหนดทางเลือกโดยนำเอาจริยธรรมเข้ามาร่วมพิจารณาด้วย วิเคราะห์ตัวเลือกอย่างรอบคอบ ตัดสินใจเลือกตัวเลือกโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม และนำการตัดสินใจไปปฏิบัติโดยคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 4) การให้บริการที่ดี หมายถึง การอำนวยความสะดวกของผู้บริหารที่มีต่อผู้มารับบริการด้วยอัธยาศัยที่ดี มีความกระตือรือร้น ตรงต่อเวลาในการให้บริการ และมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหา สร้างความพึงพอใจแก่ผู้มารับบริการ

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือความประพฤติที่แสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา โดยมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2560) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าการแสดงพฤติกรรมในการโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติตนให้เหมาะสมของผู้นำ ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ การเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์สามารถทำให้เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรมกับทุกคนได้ มีการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมโดยมีภาวะผู้นำทางด้านจริยธรรมตลอดเวลา โดยพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้นำจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดี

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกพฤติกรรม และกระบวนการต่างๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง และมีความกล้าหาญที่จะ

ยึดค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม เพื่อยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย รวมถึงความสามารถในการจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ขององค์กร หรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น จึงเกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมดังกล่าว ประกอบด้วย 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความน่าไว้วางใจ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความน่าเคารพ 5) ด้านความเป็นพลเมืองดี โดยพฤติกรรมการกระทำดังกล่าวจะดำเนินถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Brown; Treviño and Harrison (2005) ได้นิยามความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าหมายถึง การแสดงออกของการประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมตามธรรมเนียมขององค์กรของบุคคลในการปฏิบัติตนเองและบุคคลอื่นที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และการส่งเสริมความประพฤติปฏิบัติไปสู่ผู้ตามด้วยการสื่อสารสองทาง อีกทั้งการเสริมสร้างอุปนิสัยจริยธรรมให้มีความแข็งแกร่ง การตัดสินใจ การแสดงออกที่ถูกต้องธรรมเนียม ประเพณี แบบแผน หรือมาตรฐานที่สังคมให้การยอมรับ และยึดถือ ซึ่งผู้นำต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ได้รับการยอมรับจากผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะส่งผลให้ผู้นำได้รับการยอมรับหรือมีความน่าเชื่อถือตามตำแหน่งหรืออำนาจจากผู้ตามด้วยความภาคภูมิใจที่เรียกว่า เป็นตัวแบบ (Role model) หรือแบบอย่างที่ดีที่ควรปฏิบัติ

Johnson (2005) กล่าวว่า การมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การประยุกต์ใช้อำนาจของผู้นำในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งในปริมาณที่ถูกที่ควร ซึ่งในบางสถานการณ์ก็อาจต้องการผู้นำแบบใดก็ได้ แต่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องมีความสุภาพอ่อนโยน (Polite)

Brown and Trevino (2006) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) จะต้องประกอบด้วย ความซื่อตรง (Integrity) และความไว้วางใจ (Trust) นอกจากนี้แล้วจะต้องเป็นผู้ที่ตัดสินใจปัญหาโดยใช้ความยุติธรรม (Fairness) และเสมอภาค (Equal) ใส่ใจต่อผู้อื่น (Caring) และมีความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) และเป็นผู้ที่มีจริยธรรมทั้งเรื่องส่วนตัวและในการทำงานมักจะสื่อสารกับผู้ตามในเรื่องจริยธรรม สร้างมาตรฐานของจริยธรรมที่ชัดเจน และมีการให้รางวัลหรือการลงโทษเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้เกิดผล คือ ประสิทธิภาพของผู้นำความพึงพอใจในการทำงานและการอุทิศตนเพื่องานของผู้ตาม และพวกเขาจะมีความเต็มใจที่จะรายงานถึงปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้บริหารทราบ

Freemanoah & Stewart (2006) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ 10 ประการ ประกอบด้วย 1) มีวาทศิลป์ในการสร้างค่านิยมขององค์กร 2) มุ่งความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความต้องการส่วนบุคคล 3) ค้นหาและพัฒนาบุคคลที่ดีที่สุด 4) สร้างบทสนทนาทางจริยธรรม

และค่านิยมที่คงทน 5) สร้างกลไกในการคัดค้าน 6) ใจกว้างยอมรับค่านิยมอื่นๆ 7) สร้างคำถามยากๆ และเกิดจินตนาการ 8) รู้จักข้อจำกัดของค่านิยมและหลักการจริยธรรมที่ยึดถือ 9) วางกรอบปฏิบัติทางจริยธรรม 10) ส่งเสริมค่านิยมพื้นฐานและความถูกต้องตามกฎหมายของสังคม

Resick; Hanges; Dickson and Mitchelson (2006) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะนิสัย (Character) และความซื่อตรง (Integrity) ของผู้นำจะเป็นรากฐานสำหรับบุคคลในการควบคุม ความเชื่อทางจริยธรรม (Ethical Beliefs) คุณค่าทางจริยธรรม (Ethical Values) และการตัดสินใจทางจริยธรรม (Ethical Decisions) และภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับวิธีการกระทำที่เคารพต่อสิทธิ (Respects The Rights) และศักดิ์ศรี (Dignity) ของคนอื่น ผู้ซึ่งมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะตัดสินใจโดยให้สังคมมีส่วนร่วมและใช้การโน้มน้าวให้ผู้อื่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Brown (2007) ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า คนที่มีคุณธรรมนั้นจะต้องมีความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ และความยุติธรรมใช้การปฏิบัติที่มีกฎเกณฑ์ มีการกำหนดกรอบความประพฤติปฏิบัติที่ควรจะเป็นในที่ทำงานว่าควรปฏิบัติอย่างไรจึงจะถูกต้องเหมาะสม และมองว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรม ซึ่งผู้จัดการเชิงคุณธรรมจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีจริยธรรมและไร้จริยธรรม จะสร้างจริยธรรมที่เด่นชัดด้วยการสื่อสารถึงมาตรฐานเชิงจริยธรรม พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างเชิงจริยธรรม และมีการให้รางวัล มีการลงโทษ และมีการเสริมสร้างหรือพัฒนาวิสัยทัศน์ด้วยเพื่อให้ผู้ตามประพฤติอยู่ในกฎเกณฑ์ของคุณธรรม

Wayne State College (2008) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นการนำมารวมกันระหว่างการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Ethical Decision-Making) กับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (Ethical Behavior) มันเกิดขึ้นในแต่ละคนและในบริบทขององค์กร ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับผู้ผู้นำที่จะตัดสินใจและแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในวิถีทางจริยธรรม และการตรวจสอบว่าองค์กรมีความเข้าใจหรือมีการปฏิบัติต้องมีเกณฑ์ด้านจริยธรรมขององค์กร

Grace (2009) กล่าวว่า ตัวแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักหรือเรียกว่า 4-V Model ได้แก่ 1) ค่านิยม (Value) 2) วิสัยทัศน์ (Vision) 3) การแสดงความคิดเห็น (Voice) และ 4) คุณงามความดี (Virtue) ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบแสดงถึงการเชื่อมโยงระหว่างค่านิยมและความเชื่อ (Beliefs and Values) กับพฤติกรรมและการแสดงออกของผู้นำ (Behaviors and Actions)

Heiskanen (2009) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ว่า หมายถึง ผู้นำที่ปฏิบัติแต่ “สิ่งดีๆ จะมีความรับผิดชอบต่อบุคคลและผลประโยชน์ของบุคคลหรือที่คนอื่นมักพูดว่าผู้นำที่ดีจะทำแต่สิ่งดีๆ เสมอ” ผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความพยายามอย่างหนักสำหรับการได้มาซึ่งผลลัพธ์และสิ่งที่ดีๆ เพราะว่าเขาทั้งหลายจะมีวิธีการทำงานหรือกำหนดเส้นทางเดิน เพื่อความสำเร็จ

ที่ชัดเจน ยิ่งไปกว่านั้นผู้นำที่ดีจะต้องทำแต่สิ่งดีๆ และเป็นประโยชน์จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างมนุษยชาติที่ดี
ทุกๆ ในการปฏิบัติของผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความหมายเสมอ

Mowbray, D. (2009) กล่าวว่า ตัวแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 4 ส่วน
หรือที่เรียกว่า 4-S Model ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องปรับความสนใจไปที่คุณธรรมและหลักจริยธรรม
เช่นเดียวกับการจูงใจในเรื่องความประพฤติและการกระทำ ได้แก่ 1) สถานะ (Status) 2) ผู้ร่วมงาน
(Staff) 3) การบริการ (Service) และ 4) สังคม (Society)

Neubert; Carlson; Kacmar; Roberts and Chonko (2009) ได้กล่าวถึงความหมาย
ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าหมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงออก ดังต่อไปนี้คือ เป็นบุคคลที่มีความ
พินิจพิจารณาและเข้าใจในหลักการของจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต เป็นผู้มีพฤติกรรมการนำ
และพฤติกรรมการตัดสินใจจากการมีส่วนร่วมที่เห็นพ้องต้องกันจากทุกฝ่าย และสามารถอธิบายในสิ่งที่
ตนเองกระทำได้

Prince and Tumlín (2009) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership)
ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องเป็นผู้ที่ไม่ทำความเสียหายเกี่ยวกับจริยธรรม มีกระบวนการวางกฎเกณฑ์
ที่เป็นประโยชน์ร่วมกันบนพื้นฐานที่ยอมรับร่วมกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัยกันในฐานะที่เราต่างก็เป็นสมาชิก
ของสังคมเดียวกัน การช่วยเหลือให้สมาชิกประสบความสำเร็จ การบรรลุเป้าหมายด้วยวิธีการอย่างมี
จริยธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมจะเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับการเกลี้ยกล่อมโน้มน้าวจูงใจและการชี้แจงถึงสิ่งที่ดีที่
สามารถพิสูจน์ได้ยืนยันได้และเป็นคุณค่าที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของผู้นำเชิงจริยธรรม

Khan (2010) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีจริยธรรม 4 ประการ ดังนี้
1) ความซื่อสัตย์และควมมีคุณธรรม (Honesty and Integrity) หมายถึง ผู้นำที่มีจิตใจผูกพันกับ
เป้าหมายขององค์กรในทางที่ดี ดูแลผลประโยชน์ของผู้ตามและทำให้เกิดผลผลิตและการบริการที่ดีเลิศ
ต่อลูกค้า 2) ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่สอดคล้อง
กับกฎระเบียบขององค์กรและวิชาชีพของตัวเอง การรักษาซึ่งความลับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดย
ปราศจากการกระทำที่จะส่งผลร้ายต่อองค์กร การกระทำเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นความเป็นมืออาชีพ 3) ความมี
มนุษยธรรม (Humanity) หมายถึง การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการให้เกียรติและด้วยความเคารพดำเนินชีวิต
ในฐานะพลเมืองดีของโลก โดยส่งเสริมให้เกิดความสุขของมวลมนุษยชาติและปกป้องรักษาสภาพแวดล้อม
ผู้นำที่มีมนุษยธรรมจะมีความมุ่งมั่นในจุดมุ่งหมายของตัวเองที่จะช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่หวังว่าจะได้รับ
รางวัลหรือผลตอบแทน 4) ความมีจิตวิญญาณ (Spirituality) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความเชื่อ
ว่ามีบางสิ่งที่ยิ่งใหญ่และสูงกว่าตน เป็นภาวะของจิตที่ทำให้เกิดการเชื่อมโยงกับอำนาจที่ยิ่งใหญ่ที่สุด
โดยผ่านการกระทำ ทั้งนี้การกระทำทางวิญญาณจะรวมไปถึงการเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น เช่น การทำ
โครงการการกุศลโดยไม่หวังผลตอบแทน จากนักการศึกษาและนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง อิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ใช้หลักการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมย่อมได้รับการยอมรับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความร่วมมือหรือเกิดทีมงาน เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังเป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาในการประพฤติปฏิบัติตามอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม

2.4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ ดังนี้ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2560) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ผู้นำที่ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและวิชาชีพและต่อสังคมหลายประการ คือ

- 1) ทำให้ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน อันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ
- 2) ทำให้ได้รับคำยกย่องสรรเสริญ และเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 3) ทำให้มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ไร้ภัยอันตรายใดๆ เพราะแวดล้อมไปด้วยบุคคลที่ให้ความรักและนับถือ
- 4) ครอบครัวมีความอบอุ่นและมั่นคงเป็นแบบอย่างที่ดีของครอบครัว ผู้ใต้บังคับบัญชา และสังคมทั่วไป
- 5) ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานของตนได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือจากประชาชน ชุมชน ในการพัฒนาอย่างเต็มที่
- 6) ทำให้สังคมและชุมชนเกิดสันติสุข และได้รับการพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เพราะสมาชิกของสังคมมีคุณธรรมจริยธรรม

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญ เนื่องจากช่วยให้บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติโดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมอันดีงาม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงเป็นบุคคลที่มักจะทำสิ่งที่ถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ไว้วางใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติและเป็นคนดี การเป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์กรได้อย่างจริงจัง ทำให้เป็นที่เคารพและได้รับความไว้วางใจความเชื่อมั่นในการบริหารงาน เพราะสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติให้แรงเสริมกับความประพฤติทางจริยธรรม ใช้รางวัลและการลงโทษเพื่อให้คนยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ช่วยยับยั้งจากการ

ถูกกล่าวโทษและการถูกขับไล่จากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร

พระมานัต ธมมทินโน (2563) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อการปกครองบุคคลเป็นอันมาก เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่างๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ ช่วยประสานความขัดแย้งภายในหน่วยงาน ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร และเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน

วันเฉลิม รูปสูง (2564) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญ เนื่องจากบุคคลสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติที่คำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมศีลธรรมอันดีงาม มีการปฏิบัติเชิงจริยธรรมที่เข้มแข็งและก่อให้เกิดความสมบูรณ์ ถูกมองว่าเป็นผู้นำตัวอย่างในการปฏิบัติเชิงจริยธรรม มักจะทำการที่ถูกต้องและมีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติ เป็นคนดี มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย และเป็นผู้ฟังที่มีความเคารพผู้อื่น สามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว และได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สามารถกระตุ้นจูงใจ เป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นเชื่อถือและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่มีร่วมกัน ในท้ายที่สุดจะนำมาซึ่งการยกระดับจริยธรรมต่อความประพฤติของทั้งผู้นำและผู้ตาม เกิดการยอมรับและพึงพาซึ่งกันและกัน

Ciulla (1998) (อ้างถึงใน รัตติกรณัฏฐ์ จงวิศาล, 2561) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความเกี่ยวข้องกันกับความมีประสิทธิภาพ (effectiveness) ผู้นำที่ไม่ได้ดูแลผลประโยชน์ของผู้ตามของเขา และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ขององค์กรนั้น ไม่เพียงแต่เป็นผู้นำที่ไม่มีจริยธรรมแต่เป็นผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ นอกเหนือจากนี้ผู้นำที่มีจริยธรรมและมีประสิทธิภาพจะต้องดูแลประโยชน์ของสังคมชุมชนหรือของโลกด้วย

จากความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญ เนื่องจากช่วยให้บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถตัดสินใจ และมีแนวทางในการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมอันดีงาม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การเป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์กร ทำให้เป็นที่เคารพและได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในการบริหารงานจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ได้รับความร่วมมือสนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร

2.4.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม นักวิชาการหลายท่านได้เสนอเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ องค์ประกอบเหล่านี้มีทั้งส่วนที่สอดคล้องและแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอดังนี้

ชนิษฐ์ณิชา ทองสุข (2560) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีจำนวน 8 องค์ประกอบ ดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 ความจงรักภักดี (loyalty)
- องค์ประกอบที่ 2 ความยุติธรรม (justice)
- องค์ประกอบที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment)
- องค์ประกอบที่ 4 ความซื่อสัตย์ (integrity)
- องค์ประกอบที่ 5 ความน่าเชื่อถือ (credibility)
- องค์ประกอบที่ 6 การสะท้อนคิด (reflection thinking)
- องค์ประกอบที่ 7 ความรับผิดชอบ (responsibility)
- องค์ประกอบที่ 8 วิสัยทัศน์ (vision)

คำพร กองเตย (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) องค์ประกอบด้านความไว้วางใจ
- 2) องค์ประกอบด้านความยุติธรรม
- 3) องค์ประกอบด้านความเคารพ
- 4) องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ
- 5) องค์ประกอบด้านซื่อสัตย์

เนาวรัตน์ รอดเพียร (2560) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในลักษณะของผู้บริหารที่ดี แสดงออกผ่านการกระทำในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้ทุกคนเห็นว่าตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความดี มีเหตุผล มีความชอบธรรม มุ่งประโยชน์และความสุขส่วนรวม และเป็นที่ยอมรับของสังคม ประกอบด้วย 4 ลักษณะ ดังนี้

- 1) ความเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2) ความน่าเชื่อถือ
- 3) การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม
- 4) การให้บริการที่ดี

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Brown, Treviño and Harrison (2005) ประกอบด้วย

- 1) ความซื่อสัตย์
- 2) ความไว้วางใจ
- 3) ความยุติธรรม
- 4) การเอาใจใส่

หงษา วงศ์จำปา (2560) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

- 1) ความซื่อสัตย์
- 2) การเป็นผู้ให้บริการ
- 3) ความไว้วางใจ
- 4) ความยุติธรรม
- 5) ความผูกพันต่อองค์กร

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ

- 1) ด้านความยุติธรรม (Fairness)
- 2) ด้านความน่าไว้วางใจ (Trust)
- 3) ด้านความน่าเคารพ (Respect)
- 4) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 5) ด้านความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

ณัฐริดา นิพนธ์ (2562) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความยุติธรรม
- 2) ความซื่อสัตย์

- 3) ความเอื้ออาทร
- 4) ความไว้วางใจ
- 5) ความเคารพ

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) ธรรมภิบาล
- 2) การมีส่วนร่วม
- 3) ความไว้วางใจ
- 4) ความเคารพนับถือ

พระมานิต ธรรมทินโน (2563) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมสังฆคัมภีระมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังฆคัมภีระมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ความไว้วางใจ
- 2) ความเคารพ
- 3) ความยุติธรรม
- 4) ความรับผิดชอบ

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่

- องค์ประกอบที่ 1 ด้านความยุติธรรม
- องค์ประกอบที่ 2 ด้านความรับผิดชอบ
- องค์ประกอบที่ 3 ด้านความซื่อสัตย์
- องค์ประกอบที่ 4 ด้านความไว้วางใจ
- องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- องค์ประกอบที่ 6 ด้านความเคารพ
- องค์ประกอบที่ 7 ด้านความเป็นพลเมืองดี

วันเฉลิม รูปสูง (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีดังนี้

- 1) ความซื่อสัตย์ (Integrity)
- 2) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (Altruism)
- 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)
- 4) ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ (Empathy and Healing)
- 5) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล (Personal Growth)
- 6) ความเป็นธรรมและความยุติธรรม (Fairness and Justice)
- 7) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)

Brown (2007) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ เป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรมซึ่งผู้จัดการเชิงคุณธรรมต้องมียุคประกอบ ดังนี้

- 1) ความน่าไว้วางใจ
- 2) มีความยุติธรรม
- 3) มีความน่าเคารพ
- 4) ยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ
- 5) การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงาน
- 6) ความเป็นพลเมืองดี

Wayne State College (2008) (อ้างถึงใน ณัฐริดา นิพนธ์, 2562) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมี

- 1) น่าไว้วางใจและแสดงออกซึ่งความซื่อตรง
- 2) ความอดทน
- 3) ความเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเอง
- 4) การเคารพทั้งตนเองและผู้อื่น

Ponnu and Tennakoon (2009) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับผลการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีผลดีต่อความรับผิดชอบของพนักงานที่มีต่อองค์กรและความเชื่อถือในตัวผู้นำ งานวิจัยสนับสนุนแนวคิดตามทฤษฎีที่ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ในแง่บวกกับความรับผิดชอบต่อองค์กรของพนักงาน และยังสนับสนุนทฤษฎีที่ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสัมพันธ์

ในแง่บวกกับความเชื่อถือของพนักงานที่มีต่อผู้นำนั้น แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อความ
รับผิดชอบต่อองค์กรของลูกจ้างและมีในตัวผู้นำ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมี

- 1) สร้างความน่าไว้วางใจ
- 2) มีความรับผิดชอบ
- 3) ใช้หลักความน่าเคารพนับถือ

Kanokorn et al. (2013) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ในประเทศไทย จะต้อง

- 1) ความไว้วางใจ
- 2) ความซื่อสัตย์
- 3) ความซื่อตรง ความจงรักภักดี
- 4) ความเชื่อถือได้ไว้วางใจ

Northouse (2013) (อ้างถึงใน ณัฐริดา นิพนธ์, 2562) ได้เสนอหลักการของภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 5 ประการ ได้แก่

- 1) ความเคารพผู้อื่น
- 2) การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นหรือการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- 3) ความยุติธรรม
- 4) ความซื่อสัตย์
- 5) การเอาใจใส่ต่อประโยชน์ของผู้อื่น

จากการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักวิชาการหลากหลายท่าน
จะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการศึกษาได้มีความคิดเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องกัน และมีบางส่วนที่แตกต่างกัน
ตามบริบทของการศึกษา และเพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีความชัดเจนยิ่งขึ้น
ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของนักวิชาการจากหลากหลายท่าน มาสังเคราะห์กำหนดเป็นองค์ประกอบของ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ชินชัฐนิศา ทองสุข (2560)	คำพร กองเตย (2560)	เนาวรัตน์ รอดเพชร (2560)	เพ็ญศิริ สมเรือน (2560)	หงษา วงศ์จำปา (2560)	วิภาตี อินทร์ด้วง (2561)	ณัฐริดา นิพนธ์ (2562)	ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์	พระมานันต์ ชมเมทินโน (2563)	ภาณุวัฒน์ บุญญกิจ (2564)	วันเฉลิม รูปสูง (2564)	Brown (2007)	Wayne State College	Ponnu and Tennakoon	Kanakorn et al. (2013)	Northouse (2013)	ความถี่
1) ด้านความซื่อสัตย์	✓	✓		✓	✓		✓			✓	✓		✓		✓	✓	10
2) ความไว้วางใจ (trust)		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓		11
3) ความรับผิดชอบ (responsibility)	✓	✓				✓			✓	✓				✓			6
4) ความเคารพ (respect)		✓				✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	10
5) ความเป็นพลเมืองดี (citizenship)						✓				✓		✓					3
6) ความยุติธรรม (fairness)	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓				✓	11
7) ความจงรักภักดี (loyalty)	✓														✓		2
8) ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment)	✓				✓												2
9) ความน่าเชื่อถือ (credibility)	✓		✓												✓		3
10) การสะท้อนคิด (reflection thinking)	✓																1
11) วิสัยทัศน์ (vision)	✓																1
12) ความเป็นแบบอย่างที่ดี			✓														1
13) การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม			✓														1

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ชินธุ์ธินชา ทองสุข (2560)	คำพร กองเตย (2560)	เนาวรัตน์ รอดเพ็ชร (2560)	เพ็ญศิริ สมเรื่อน (2560)	ทงษา วงศ์จำปา (2560)	วิภาตี อินทร์ดวง (2561)	ณัฐริดา นิพนธ์ (2562)	ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562)	พระมานิต ธรรมทินโน (2563)	ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564)	วันเฉลิม รูปสูง (2564)	Brown (2007)	Wayne State College (2008)	Ponnu and Tennakoon (2009)	Kanokorn et al. (2013)	Northouse (2013)	ความถี่
14) การให้บริการที่ดี			✓		✓												2
15) การเอาใจใส่				✓												✓	2
16) ความเมตตาเอื้ออาทร							✓										1
17) ธรรมภิบาล								✓									1
18) การมีส่วนร่วม								✓									1
19) ยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ												✓					1
20) การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงาน												✓					1
21) ความอดทน													✓				1
22) ความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ													✓				1
23) การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นหรือการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่															✓		1

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ต่อ)

	ชินชัฐนิศา ทองสุข (2560)	คำพร กองเตย (2560)	เนาวรัตน์ รอดเพ็ชร (2560)	เพ็ญศิริ สมเรือน (2560)	หงษา วงศ์จำปา (2560)	วิภาวดี อินทร์ดวง (2561)	ณัฐริดา นิพนธ์ (2562)	ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562)	พระมานิต รมมทินโน (2563)	ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564)	วันเฉลิม รูปสูง (2564)	Brown (2007)	Wayne State College (2008)	Ponnu and Tennakoon (2009)	Kanokorn et al. (2013)	Northouse (2013)	ความถี่
24) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน										✓							1
25) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม											✓						1
26) ความอ่อนน้อมถ่อมตน											✓						1
27) ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ											✓						1
28) การเสริมสร้างพลังอำนาจ											✓						1
29) การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นหรือการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่															✓		1
30) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล											✓						1

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามตารางที่ 2.1 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการด้านองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกันประกอบด้วยนักวิชาการทางการศึกษา ดังนี้ ขนิษฐณีญา ทองสุข (2560); คำพร กองเตย (2560); เนาวรัตน์ รอดเพียร (2560); เพ็ญศิริ สมเรื่อน (2560); สุทธิพงษ์ ทะกอง (2560); หงษา วงศ์จำปา (2560); วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561); ณัฐริดา นิพนธ์ (2562); อธิวัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562); พระมานิต ธรรมทินโน (2563); ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564); วันเฉลิม รูปสูง (2564); Brown (2007); Wayne State College (2008); Ponnu and Tennakoon (2009); Kanokorn et al. (2013) และ Northouse (2013) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะต้องประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความยุติธรรม (fairness)
- 2) ความไว้วางใจ (trust)
- 3) ความซื่อสัตย์ (honesty)
- 4) ความเคารพ (respect)
- 5) ความรับผิดชอบ (responsibility)

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังตารางแสดงความถี่ จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้จากการสังเคราะห์มีทั้งหมด 30 องค์ประกอบ ซึ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากคุณลักษณะที่มีความถี่สูง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ความยุติธรรม (fairness)

ขนิษฐณีญา ทองสุข (2560) ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการกระทำที่เคารพสิทธิของคนอื่นและการไม่ยอมทำความชั่วต่อผู้อื่น

คำพร กองเตย (2560) ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการด้วยความเป็นกลาง และมีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ 2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ 3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเที่ยงธรรม เป็นกลาง มีกระบวนการไม่มีความลำเอียงหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง ไม่เอารัดเอาเปรียบต่อผู้อื่น และเน้นการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง และมีคุณธรรมจริยธรรม

ณัฐริดา นิพนธ์ (2562) ความยุติธรรม คือ คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงออกและปฏิบัติถึงการเคารพสิทธิของคนอื่น ยอมรับความเป็นตัวตนของบุคคลอื่น บนพื้นฐานของความเที่ยงธรรม ความชอบธรรมอย่างมีเหตุผล การทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตนเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ตัดสินใจด้วยความไม่อคติ ให้รางวัลความสำเร็จกับทุกคนอย่างเสมอภาค และแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ

พระมานัต ธรรมทินโน (2563) ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย คือ 1) การตัดสินใจอย่างเป็นกระบวนการ 2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ 3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่น เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน กล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัวเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษา ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส มีความเมตตากรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมทั่วถึง สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงานได้ทันที่

วันเฉลิม รูปสูง (2564) ความเป็นธรรมและความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกด้วยความเป็นกลาง ตรงไปตรงมา ปฏิบัติต่อข้าราชการครูด้วยการไม่ลำเอียงและเท่าเทียมกัน ไม่ปฏิบัติต่อใครเป็นพิเศษ มีการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม โดยยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงานในสถานศึกษา

Kanokorn; Wallapha and Ngang (2013) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทยในด้านความยุติธรรม ได้แก่ 1) การแบ่งปันผลประโยชน์อย่างยุติธรรม 2) ความเป็นธรรมด้านกระบวนการ 3) ความกล้าหาญและอิสรภาพ

ทั้งนี้สรุปได้ว่า ความยุติธรรม (fairness) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้องมีกระบวนการ ไม่มีความลำเอียงหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง ตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ การเคารพสิทธิของคนอื่น ทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตนเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันบนพื้นฐานของความเที่ยงธรรม ความชอบธรรมอย่างมีเหตุผล การแบ่งปันผลประโยชน์อย่างยุติธรรมโดยยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงานในสถานศึกษา

2) ความไว้วางใจ (trust)

คำพร กองเตย (2560) ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ความจงรักภักดี การให้เกียรติและเคารพตนเอง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความซื่อตรง 2) ความจงรักภักดี และ 3) การให้เกียรติและเคารพตนเอง

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ความน่าไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึงพาอาศัยกัน มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน ผู้ประพฤติปฏิบัติคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ รักษาสัญญา และมีความจงรักภักดีปกป้องต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคมและประเทศชาติ

ณัฐริดา นิพนธ์ (2562) ความไว้วางใจ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงถึงความเชื่อมั่น ความเชื่อใจต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ตามทั้งกายและจิตใจ และ 5) การเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ความไว้วางใจ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้บริหารและบุคลากรที่เกิดจากรู้สึกน่าเชื่อถือ มีการสื่อสารที่เปิดเผย ให้ความใส่ใจห่วงใย ปกป้องผลประโยชน์ของบุคลากร ตลอดจนมีความพร้อมจะเผชิญความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

พระมานิต ธรรมทินโน (2563) ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น ความมั่นคง มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความเป็นผู้นำและมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง ประกอบด้วยเนื้อหาลย่อย ดังนี้ 1) ความซื่อตรง ความมั่นคงและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2) ทักษะทั้งในงานและมนุษยสัมพันธ์ 3) ความสามารถในการพยากรณ์และมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา 4) มีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ตามทั้งกายและจิตใจ และ 5) การเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข่าวสาร

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อตรง มั่นคง สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไข

Kanokorn; Wallapha and Ngang (2013) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทยว่าจะต้องมีความน่าไว้วางใจ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความซื่อตรง 3) ความจงรักภักดี 4) เชื่อถือได้ไว้วางใจได้

ทั้งนี้สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ (trust) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นเชื่อถือและเชื่อใจต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล มีความซื่อตรง รักษาสัญญา

ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึงพาอาศัยกัน เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข่าวสาร มีการสื่อสารที่เปิดเผย ให้ความใส่ใจห่วงใยปกป้องผลประโยชน์ของบุคลากร มีความพร้อมจะเผชิญความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น มีวิจรรณญาณในการแก้ไขปัญหา มีความจงรักภักดีปกป้องสถานศึกษา ชุมชน สังคมและประเทศชาติ

3) ความซื่อสัตย์ (honesty)

ชนิษฐ์ณิชา ทองสุข (2560) ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกายวาจาใจต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา

คำพร กองเตย (2560) ความซื่อสัตย์ หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ความโปร่งใสในการทำงาน ความจริงใจกับผู้อื่น การปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา และการไม่เป็นคนคดโกง หลอกหลวง ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง 2) ความโปร่งใสในการทำงาน 3) ความจริงใจกับผู้อื่น และ 4) การไม่เป็นคนคดโกงหลอกหลวง

ณัฐริดา นิพนธ์ (2562) ความซื่อสัตย์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงออกถึงการยึดมั่นความจริงความถูกต้องดีงาม ปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายอย่างเคร่งครัดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักในการดำเนินชีวิตทั้งทางกายวาจาและใจ มีความจริงใจ ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและสามารถเปิดเผยโปร่งใสโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เป็นแบบการปฏิบัติตนที่เหมาะสมโดยการรับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยกยอกทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเอง และพวกพ้อง ไม่มีพฤติกรรมหลอกหลวงให้ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติภารกิจต่างๆ ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ เป็นผู้ที่สำรวมรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัด ต่อเพื่อนร่วมงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

วันเฉลิม รูปสูง (2564) ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา มีความโปร่งใส จริงใจ เปิดเผย ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายวาจาใจ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง เป็นผู้ที่น่าเชื่อถือไว้วางใจ รักษาสัญญาและพันธสัญญา

ทั้งนี้สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความตรงไปตรงมา ทั้งทางกายวาจาใจต่อตนเองและผู้อื่นต่อหน้าที่การงาน มีสัจจะ พุดจริง

ทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล การรักษาความสุข ผลประโยชน์และทรัพย์สินต่างๆ ไม่คดโกงหลอกลวง มีความโปร่งใสในการทำงาน เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง การปฏิบัติตนที่เหมาะสมโดยการรับรู้หน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

4) ความเคารพ (respect)

คำพร กงเตย (2560) ความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ความสุภาพ การยอมรับผู้อื่น ประกอบด้วย 3 ตัวบ่ง ได้แก่ 1) ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี 2) ความสุภาพ และ 3) การยอมรับผู้อื่น

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ด้านความน่าเคารพ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ และมีความเกรงใจ มีความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมและยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคมขั้นพื้นฐานที่การรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่น และคำนึงถึงผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิต่างๆ การตัดสินใจ และจะไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลที่ฟังจะต้องรู้หรือต้องทำของเขา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียงยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น โดยไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่อุปนิสัย และการแสดงออกที่ปรากฏจากภายนอกเท่านั้น

ณัฐริดา นิพนธ์ (2562) ความเคารพ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงออกถึงการปฏิบัติด้วยความสุภาพ ความนอบน้อม ให้เกียรติผู้อื่น ปฏิบัติตนถูกต้องตามระเบียบและจรรยาบรรณในการปฏิบัติอย่างเหมาะสมทำให้เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับนับถือด้วยความจริงใจ

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ความเคารพนับถือ การที่ผู้บริหารแสดงอาการนับถือ ให้เกียรติไม่ล่วงเกินผู้อื่น เคารพในการตัดสินใจของบุคลากร ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในความรู้ความสามารถ รวมถึงปฏิบัติต่อค่านิยมความเชื่อของบุคลากรในองค์การด้วยความเคารพ

พระมานัต ธรรมทินโน (2563) ความเคารพ หมายถึง ความตระหนัก ซาบซึ้ง รู้ถึง คุณความดีที่มีอยู่จริงของตนเองบุคคลอื่นหรือสิ่งต่างๆ จนกระทั่งเกิดการยอมรับนับถือด้วยใจจริงแล้ว แสดงความนับถือด้วยความอ่อนน้อม อ่อนโยน อย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ประกอบด้วย เนื้อหาย่อย คือ 1) ความสุภาพ 2) การให้เกียรติ 3) ยอมรับความคิดต่างของผู้อื่น

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตนปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ

มีสัมมาคารวะ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่ดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึงตนเอง เรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคม ในการให้รางวัลและการลงโทษบุคคลากร มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมทุกข์ร่วมสุขโดย ไม่ละเลยทอดทิ้ง อีกทั้งเป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการเพื่อผลักดัน ให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความสำคัญเป็นอิสระ สร้างทางเลือกแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่าง เสมอภาคและเท่าเทียมกัน ยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคล โดยปราศจากความลำเอียง ไม่ปิดป้องหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ รวมทั้งการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กร

สรุปว่า ความเคารพ (respect) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้มีความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ความตระหนักรู้ ซึ่งถึงคุณภาพที่มีอยู่จริงของตนเองบุคคลอื่นและสิ่งต่างๆ มีความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเองและให้เกียรติผู้อื่น การยอมรับผู้อื่นคำนึงถึงผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นสิทธิต่างๆ เป็นผู้ดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึงตนเอง เรียบง่ายพอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ไม่ปิดป้องหรือปิดบังข้อมูลที่พึงจะต้องรู้หรือทำของเขา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ยอมรับในเรื่องความรู้ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น การปฏิบัติต่อค่านิยมความเชื่อของบุคลากรในองค์กรด้วยความเคารพ ตลอดจนปฏิบัติตนถูกต้องตามระเบียบและจรรยาบรรณในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม ทำให้เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับนับถือด้วยความจริงใจ

5) ความรับผิดชอบ (responsibility)

ชนิษฐ์นิชา ทองสุข (2560) ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้เห็นว่าได้ยอมรับหน้าที่หนึ่งๆ ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญจะเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา และยิ่งกว่านั้นจะไม่ยกความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น จะยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น

คำพร กองเตย (2560) ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติด้วยการมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 2) การควบคุมตนเอง 3) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะประกอบไปด้วย การเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศและมีการควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงาน

ด้งความรับผิดชอบแต่ละด้าน ได้แก่ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนางองค์กร
สู่ความเป็นเลิศ

พระมานัต ธมมทินโน (2563) ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็น
ว่ายอมรับหน้าที่หนึ่งๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย
คือ 1) มีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) มุ่งมั่นในผลงาน 3) ปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ปฏิบัติหน้าที่อย่าง
ครบถ้วน 5) พากเพียรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน 6) ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติ
หน้าที่

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน มีความ
รับผิดชอบระมัดระวังเสร็จตามกำหนดเวลา ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ใช้ความรู้
ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายามอดทนไม่ยอมแพ้ต่อ
ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่อง
ความผิดชอบ ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ ไม่คิดอาฆาต
มาดร้ายและไม่แก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์

Kanokorn; Wallapha and Ngang (2013) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษาในประเทศไทย ว่าจะต้องมีความรับผิดชอบ ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่
1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 2) ความเป็นเลิศเชื่อมโยง 3) การควบคุมตนเอง

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของ
ผู้บริหารสถานศึกษาถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ มีเป้าหมายที่ชัดเจน
มุ่งมั่นในผลงาน เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน มีความรับผิดชอบระมัดระวังเสร็จตามกำหนดเวลา
ปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน พากเพียรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการ
ดำเนินงาน มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศ การควบคุมตนเอง ไม่ยกความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น
ยอมรับผิดเมื่อทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้นและยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ก้าวก่ายหรือ
แทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ ไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่แก้แค้นผู้ร่วมงาน
ที่เป็นปฏิปักษ์

2.3 บริบทสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ([online. http://cvei1.ac.th/data_6138](http://cvei1.ac.th/data_6138)) มาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 กำหนดให้ “สถานศึกษาอาชีวศึกษาสามารถรวมกันเป็นสถาบันได้ การรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อจัดตั้งเป็นสถาบันการอาชีวศึกษาให้กระทำได้โดยคำแนะนำของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคำนึงถึงการประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง” ต่อมาคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (กอกศ.) (ศ.ดร.ธีรฤทธิ บุญยโสภณ ประธานคณะกรรมการ) ได้ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การรวมและการแยกสถานศึกษาเพื่อจัดตั้งเป็นสถาบันการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2554 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2555 ตามมาตรา 13 โดยมีหลักการสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1) ความเป็นเลิศในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยมีกระบวนการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อเพิ่มผลผลิตและส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีของประเทศให้ได้ระดับมาตรฐานสากล

2) การกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติ เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในทุกกระดับ มีคุณภาพและประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จแก่ประชาชน โดยเฉพาะนักเรียนและนักศึกษา

3) ตอบสนองความต้องการการผลิตและการพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ระดับเทคโนโลยี และภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

4) การประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีขั้นสูงจากภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและชุมชน ในการพัฒนาศักยภาพของการจัดการอาชีวศึกษา

5) การประกันคุณภาพและการกำกับมาตรฐาน ตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับสากล

จากประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้ทำการประเมินสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อเข้าร่วมจัดตั้งเป็นสถาบันการอาชีวศึกษามา ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2554 จนสามารถเสนอร่างกฎกระทรวงการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา ผ่านคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2555 (สมัย นายวรวัจน์ เอื้ออภิญญกุล เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ) และประกาศกฎกระทรวงฯ ในราชกิจจานุเบกษา ได้ในวันที่ 27 มิถุนายน 2555 (ศ.ดร.สุชาติ ธาราดำรงเวช เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ)

สถานะและวัตถุประสงค์ของสถาบันการอาชีวศึกษา

สถาบันการอาชีวศึกษา 19 สถาบัน เกิดจากการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษา 161 แห่ง ตามกฎกระทรวงการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 129 ตอนที่ 56 ก หน้า 18 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2555 เป็นไปตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 สถาบันการอาชีวศึกษามีสถานะตามมาตรา 15 และ 16 ดังนี้ มาตรา 15 ให้สถาบันการอาชีวศึกษาตามมาตรา 13 และมาตรา 14 เป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

มาตรา 16 ให้สถาบันตามมาตรา 15 เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษ ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่ชำนาญการปฏิบัติ การสอน การวิจัย การถ่ายทอดวิทยาการและเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมทั้งให้บริการวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม

“เมื่อจัดตั้งเป็นสถาบันการอาชีวศึกษาแล้ว จะสามารถจัดการอาชีวศึกษาได้จนถึงระดับปริญญาตรี ที่เรียกว่าระบบ 3-2-2 คือ ปวช. - ปวส. - ปริญญาตรี (ต่อเนื่อง)”

การบริหารจัดการสถาบันการอาชีวศึกษา

มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 บัญญัติว่า สถาบันอาจแบ่งส่วนราชการ ดังต่อไปนี้ 1) สำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน 2) วิทยาลัย 3) สำนัก 4) ศูนย์ สถาบันอาจให้มีส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าวิทยาลัย เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในมาตรา 16 เป็นส่วนราชการของสถาบันอีกก็ได้

อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการสภาสถาบัน

มาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 กำหนดอำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบัน ๆ ดังนี้

- 1) อนุมัติแผนพัฒนาของสถาบันเกี่ยวกับการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพของสถาบันให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาติ
- 2) ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของสถาบันเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถาบัน
- 3) พิจารณาการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนราชการของสถาบันการอาชีวศึกษาตามมาตรา 17 รวมทั้งการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนราชการดังกล่าว
- 4) อนุมัติการรับสถานศึกษาอื่น หรือสถานประกอบการเข้าสมทบ หรือยกเลิกการสมทบของสถานศึกษา หรือสถานประกอบการดังกล่าว
- 5) พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาของสถาบันให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

- 6) อนุมัติการให้ปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 - 7) พิจารณาและให้ความเห็นชอบในการเข้าดำเนินการจัดตั้งศูนย์วิจัย ห้องทดลอง ห้องปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพกับสถานประกอบการหรือภาคเอกชน ตามมาตรา 53
 - 8) กำกับมาตรฐานการศึกษา ควบคุมคุณภาพ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาของสถาบันให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาทุกระดับ
 - 9) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ
 - 10) พิจารณาเสนอแนะต่อรัฐมนตรี เพื่อแต่งตั้งหรือถอดถอนผู้อำนวยการสถาบัน
 - 11) แต่งตั้งและถอดถอนรองผู้อำนวยการสถาบัน ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน และอาจารย์พิเศษ
 - 12) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อพิจารณาหรือเสนอความเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือเพื่อมอบหมายให้ปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบัน
 - 13) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการรายได้ ออกข้อบังคับและวางระเบียบเกี่ยวกับการบริหารการเงินและทรัพย์สินของสถาบัน
 - 14) ให้ความเห็นชอบในการกำหนดตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของสถาบัน
 - 15) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับสถาบันที่มีได้ระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ
- โครงสร้างการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษา
- ในระยะเริ่มต้น 1 - 2 ปี สถาบันการอาชีวศึกษาแบ่งส่วนราชการ ดังนี้
- อำนาจและหน้าที่ของผู้อำนวยการสถาบัน
- มาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2552 กำหนดอำนาจและหน้าที่ผู้อำนวยการสถาบัน ฯ ดังนี้
- 1) บริหารกิจการของสถาบันให้เป็นที่ไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของทางราชการและของสถาบัน จรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบัน
 - 2) ควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถาบันให้เป็นที่ไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของทางราชการและของสถาบัน
 - 3) จัดทำแผนการดำเนินงาน แผนพัฒนาสถาบัน งบประมาณประจำปี และตลอดจนติดตามการประเมินผลการดำเนินงานของสถาบัน
 - 4) เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการต่างๆ ของสถาบันต่อสภาสถาบัน
 - 5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบและประกาศของทางราชการและของสถาบัน หรือตามที่สภาสถาบันมอบหมาย

การพัฒนาหลักสูตรของสถาบันการอาชีวศึกษา

หลักสูตรปริญญาตรีที่สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ และหน่วยศึกษานิเทศก์ ได้จัดทำ คอศ. 1 แล้ว ในปี พ.ศ. 2555 มีดังนี้

ปฏิญญาสถาบันการอาชีวศึกษา ที่ รมช. ลงนามเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2555 ณ โรงแรมรามาคาร์เด้นส์ กรุงเทพมหานคร

ปฏิญญา 2555 สถาบันการอาชีวศึกษา

พวกเราชาวอาชีวศึกษาขอร่วมประกาศปฏิญญาว่า พวกเราจะมุ่งมั่น ร่วมแรงร่วมใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ยึดหลักธรรมาภิบาล ยกย่องการศึกษาระดับอาชีวศึกษาให้สูงขึ้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน พร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลักดันให้สถาบันการอาชีวศึกษาเป็นสถาบันหลักที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถาบันการอาชีวศึกษาที่ระบุว่า สถาบันการอาชีวศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่ชำนาญการปฏิบัติ การสอน การวิจัย การถ่ายทอดวิทยาการและเทคโนโลยี ทุนบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมทั้งให้บริการวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม ที่ตั้งและผู้ที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสถาบันชั่วคราว ระยะแรก 180 วัน

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ทางการศึกษาให้สถานศึกษาในสังกัดได้นำไปปฏิบัติ และได้จัดทำนโยบาย กลยุทธ์ จุดเน้น ตัวชี้วัด และโครงการ เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้ (สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1, online. http://cvei1.ac.th/data_6149)

วิสัยทัศน์ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 “เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาด้านการอาชีวศึกษาให้ได้มาตรฐานอาชีวศึกษาในระดับแนวหน้าของประเทศ”

พันธกิจ

- 1) สร้างและพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ได้มาตรฐาน
- 2) ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาที่ได้มาตรฐานสากล
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
- 4) ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการผลิตและพัฒนากำลังคนกับภาคการผลิตและสถานประกอบการ
- 5) ส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ ตลอดจนสร้างนวัตกรรมทางวิชาการและวิชาชีพ

6) ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความเป็นเลิศ ตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7) ส่งเสริมสนับสนุนการทะนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ (สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1, online. http://cvei1.ac.th/data_6149)

1) พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ เพิ่มขึ้นร้อยละ 60

2) ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะ เพื่อรองรับ First S-Curve, New S-Curve และประเทศไทย 4.0 เพิ่มขึ้นร้อยละ 60 ต่อปี

3) มีกรอบอัตรากำลังของสถาบัน

4) พัฒนาครูอาจารย์และผู้บริหารให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ และความรู้ด้านกฎระเบียบบริหารราชการใหม่ๆ เพิ่มขึ้นร้อยละ 70 ต่อปี

5) สถาบันให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพแก่ประชาชน จำนวน 500 คน ต่อปี

สถานศึกษาในสังกัด (สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1, online. http://cvei1.ac.th/data_6146)

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีสถานศึกษาในสังกัดสถาบันทั้งสิ้น 10 แห่ง กระจายตัวอยู่ใน 4 จังหวัดที่เป็นเขตพื้นที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสระบุรี และ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

1) วิทยาลัยเทคนิคนนทบุรี อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

2) วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

3) วิทยาลัยเทคนิคธัญบุรี อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

4) วิทยาลัยการอาชีวศึกษาปทุมธานี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

5) วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี

6) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี

7) วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

8) วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

9) วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือพระนครศรีอยุธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

10) วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้าราชการครูในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

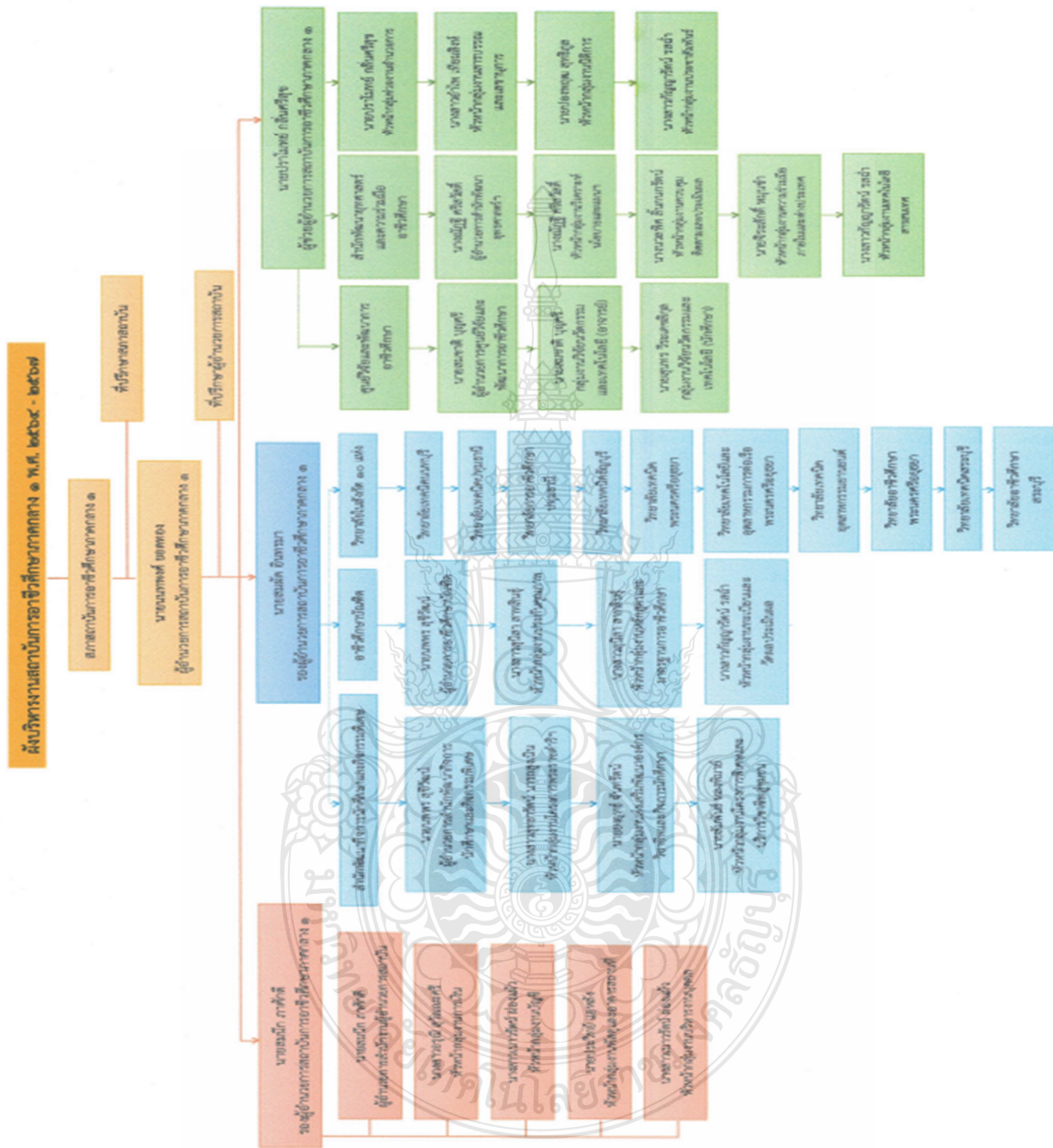
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 853 คน (ข้อมูล ณ 18 กรกฎาคม 2564, กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา) แสดงดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 สรุปจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกรายจังหวัด

ลำดับ ที่	ชื่อสถานศึกษา	จังหวัด	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา			รวม (คน)
				ข้าราชการ ครู	พนักงาน ราชการ (ครู)	ครูอัตรา จ้าง	
1	วิทยาลัยเทคนิคนนทบุรี	นนทบุรี	4	30	5	13	52
2	วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี	ปทุมธานี	5	90	10	58	163
3	วิทยาลัยเทคนิคธัญบุรี	ปทุมธานี	5	10	31	19	65
4	วิทยาลัยการอาชีวศึกษา ปทุมธานี	ปทุมธานี	4	22	10	16	52
5	วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี	สระบุรี	5	78	2	62	147
6	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี	สระบุรี	5	45	12	20	82
7	วิทยาลัยเทคนิค พระนครศรีอยุธยา	พระนครศรีอยุธยา	4	75	12	65	156
8	วิทยาลัยเทคนิค อุตสาหกรรมยานยนต์	พระนครศรีอยุธยา	4	15	5	9	33
9	วิทยาลัยเทคโนโลยีและ อุตสาหกรรมการต่อเรือ	พระนครศรีอยุธยา	2	14	6	11	33
10	วิทยาลัยอาชีวศึกษา พระนครศรีอยุธยา	พระนครศรีอยุธยา	4	49	5	12	70
	รวม		52	428	98	285	853

ที่มา: แผนปฏิบัติการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (2564) (สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1, online <http://www.cvei1.ac.t>)

ผังบริหารงานสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 พ.ศ. 2564 - 2567



ภาพที่ 2.1 ผังบริหารงานสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 พ.ศ. 2564-2567

ที่มา: สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สืบค้นจาก http://cvei1.ac.th/data_12034

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ชนิษฐ์ธิดา ทองสุข (2560) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความจงรักภักดี มี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ความยุติธรรม มี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร มี 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 ความซื่อสัตย์ มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 ความน่าเชื่อถือ มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 การสะท้อนความคิด มี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 7 ความรับผิดชอบ มี 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 8 วิสัยทัศน์ มี 7 ตัวบ่งชี้ 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ 3) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบทั้งหมด 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) หลักการของโปรแกรม 2) จุดมุ่งหมายของโปรแกรม 3) เป้าหมายของโปรแกรม 4) ระยะเวลา 5) เนื้อหากิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม มีจำนวน 8 ชุดกิจกรรม ได้แก่ ชุดกิจกรรมที่ 1 ความจงรักภักดี ชุดกิจกรรมที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร ชุดกิจกรรมที่ 3 ความยุติธรรม ชุดกิจกรรมที่ 4 ความซื่อสัตย์ ชุดกิจกรรมที่ 5 การสะท้อนคิด ชุดกิจกรรมที่ 6 ความน่าเชื่อถือ ชุดกิจกรรมที่ 7 วิสัยทัศน์ และชุดกิจกรรมที่ 8 ความรับผิดชอบ 6) กระบวนการพัฒนาและวิธีการเสริมสร้าง มี 4 ขั้นตอน คือ (1) การเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับการพัฒนาใช้วิธีการเสริมสร้างโดยการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (2) การพัฒนาแบบเข้มตามโปรแกรมใช้วิธีการเสริมสร้างโดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน (3) การนำไปสู่การปฏิบัติจริงในงานใช้วิธีการเสริมสร้างโดยใช้ชุดกิจกรรมสร้างทีมงาน การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงในงาน การใช้เทคนิคการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ และ (4) การติดตามผลและสะท้อนผล 7) สื่อ นวัตกรรมหรือแหล่งเรียนรู้ 8) การประเมินผลก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาเพื่อติดตามผลหลังการพัฒนาและการประเมินความพึงพอใจ และ 9) เงื่อนไขความสำเร็จ

คำพร กองเตย (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อ

ทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 500 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม และได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรม SPSS และโปรแกรม LISREL ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความไว้วางใจ (2) ความยุติธรรม (3) ความเคารพ (4) ความรับผิดชอบ และ (5) ความซื่อสัตย์ 2) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ คือ (1) ความไว้วางใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1.1) ความซื่อตรง (1.2) ความจงรักภักดี และ (1.3) การให้เกียรติและเคารพตนเอง (2) ความยุติธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (2.1) การตัดสินอย่างมีกระบวนการ (2.2) การตัดสินด้วยความเป็นกลาง และ (2.3) การตัดสินด้วยความถูกต้อง (3) ความเคารพ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (3.1) ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี (3.2) ความสุภาพ และ (3.3) การยอมรับผู้อื่น (4) ความรับผิดชอบ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (4.1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (4.2) การควบคุมตนเอง และ (4.3) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ (5) ความซื่อสัตย์ มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ (5.1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง (5.2) ความโปร่งใสในการทำงาน (5.3) ความจริงใจกับผู้อื่น และ (5.4) การไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง 3) ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดภาวะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความตรงเชิงโครงสร้าง และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .81 ถึง .92, ค่า Cronbach's .86 ถึง .94 และค่าAVE .68 ถึง .80)

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับ จากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านการเอาใจใส่ ตามลำดับ (1.1) ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจบริหารงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ของ

สถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตน ตามลำดับ (1.2) ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารแสดงออกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีการวางตัวและแสดงออกที่เหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารใช้ภาษาในการสื่อสารด้วยถ้อยคำที่สุภาพเป็นกันเอง ตามลำดับ (1.3) ด้านความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้องตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ผู้บริหารเป็นผู้ใช้เหตุผลในการบริหารจัดการบุคลากรและการดำเนินงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญและกระตือรือร้นในการค้นหาข้อเท็จจริงเพื่อการแก้ปัญหา ตามลำดับ (1.4) ด้านการเอาใจใส่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารบริหารสถานศึกษาโดยคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชา นักเรียน และชุมชนเป็นสำคัญ ผู้บริหารมีการวางแผนประชุมแก้ปัญหาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารแสดงออกด้วยวาจากริยาท่าทางที่แสดงถึงการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความซื่อสัตย์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุทนต์ จันทะสินธุ์ (2560) รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อสร้างและพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยคุณภาพ ดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป และศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิถีปฏิบัติที่ดี หรือได้รับรางวัลด้านคุณธรรมและจริยธรรม ระยะที่ 2 เป็นการสร้างและพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยผ่านกระบวนการตรวจสอบร่างรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการประเมินรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย เชียงใหม่ เชียงราย ลำพูน ลำปาง แพร่ น่าน พะเยา และแม่ฮ่องสอน จำนวน 2,992 โรงเรียน สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ กรแจกแจงความถี่ ร้อยละ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เชิงคุณภาพใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติด้านการบริหารงาน มิติด้านการบริหารความสัมพันธ์ มิติด้านการ บริหารการเปลี่ยนแปลง และมิติด้านการบริหารจริยธรรม รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติด้านการบริหารงานอย่างมีจริยธรรม (Ethical Task Management - ETM) มี 15 องค์ประกอบ มิติด้านการบริหารความสัมพันธ์อย่างมีจริยธรรม (Eithical Relations Management = ERM) มี 14 องค์ประกอบ มิติด้านบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจริยธรรม (Ethical Change Management = ECM) มี 12 องค์ประกอบ

หงษา วงศ์จำปา (2560) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนา รูปแบบและตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้อง ประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 สร้างรูปแบบ ประกอบด้วย การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษารายกรณี กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นด้านจริยธรรม 2 คน ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้เชี่ยวชาญ 21 คน ซึ่งได้มา จากการเลือกแบบเจาะจง และระยะที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 550 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในระยะนี้คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ มัชยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) ความซื่อสัตย์ การเป็นผู้ให้บริการ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และความผูกพันต่อองค์กร 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 3) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความถูกต้อง ประโยชน์และความเป็นไปได้ โดยรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ กระบวนการ วิธีการ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุน ยกเว้น ประโยชน์ที่ปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุนอยู่ในลำดับก่อนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน 2,355 คน กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 331 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ ได้แก่ การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ความน่าเคารพ ความเป็นพลเมืองดี ความยุติธรรม ความน่าไว้วางใจ และความรับผิดชอบ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู พบว่า ครูที่มีเพศประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่น่าเคารพเป็นแบบอย่างที่ดี บริหารงานด้วยความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ และยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

ณัฐริดา นิพนธ์ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 2) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ

ผู้เรียนในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบทบาทในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.99

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู และ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความเคารพ นับถือ การมีส่วนร่วม ธรรมภิบาล และความไว้วางใจ ตามลำดับ 2) ระดับความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความ ผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่ ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ประกอบด้วย ความเคารพนับถือ (X_4) การมีส่วนร่วม (X_2) และความไว้วางใจ (X_3) เป็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู (\hat{Y}_{tot}) โดยรวมกันทำนายได้ร้อยละ 46.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.58 + 0.22 (X_4) + 0.23 (X_2) + 0.17 (X_3)$$

พระมานิต ธมมทินโน (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย คือ 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม 2) เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ในด้านต่างๆ ได้แก่ การเปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการอบรม การศึกษาคุณลักษณะ

ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้เข้าอบรม และการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้ ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม แล้วนำผลการศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและร่างรูปแบบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความเคารพ 3) ความยุติธรรม 4) ความรับผิดชอบ และองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) เนื้อหาของหลักสูตร 3) กิจกรรมการเรียนรู้ 4) การวัดผลและประเมินผลในส่วนของ การฝึกอบรม กิจกรรมการอบรมมุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติ และเกิดการปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร วิธีดำเนินการวิจัยในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารและครู การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารและครูจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา และการได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด และรองลงมา ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วน

ด้านความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน ปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สำหรับผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และการจำแนกตามรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรมที่โรงเรียนเคยได้รับในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2557 - 2561) พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน 3) ปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวไม่เหมาะสม ขาดคุณสมบัติการเป็นพลเมืองที่ดี ไม่เคารพกฎหมาย ไม่เคารพสิทธิเสรีภาพของตนเองและบุคคลอื่น ขาดคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานมีปัญหามากที่สุด รองลงมาคือ ปัญหาการบริหารงานโดยยึดหลักประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ขาดความโปร่งใส ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์โดยมีข้อเสนอแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการวางตัว การแต่งกาย บุคลิกภาพ ใช้กริยาวาจาที่สุภาพ เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีตามวัฒนธรรมไทย ยึดมั่นในความดี ความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของสังคม ไม่ละเมิดล่วงล้ำสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น เปิดกว้างรับฟังปัญหาและข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาหารือด้วยความจริงใจ ให้กำลังใจ มีเหตุผล มีความเมตตากรุณาและเป็นกัลยาณมิตรต่อทุกคน และผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยกยอกทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเองที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้องโดยยึดหลักการทำงานที่มีหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า ตามหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานในองค์กร

วันเฉลิม รูปสูง (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความอ่อนน้อมถ่อมตน การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และความเป็นธรรมและความยุติธรรม ตามลำดับ 2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับ มากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้บังคับบัญชา อิทธิพลของครูที่มี ต่อการตัดสินใจ มนุษยสัมพันธ์ โอกาสความก้าวหน้า ความสมดุลของชีวิต การพัฒนาความสามารถ สิทธิและความเสมอภาค สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจ (X_7) ความเป็นธรรม และความยุติธรรม (X_6) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (X_3) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล (X_5) และความซื่อสัตย์ (X_1) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสมการวิเคราะห์การถดถอย คือ

$$Y_{tot} = 1.01 + 0.27 (X_7) + 0.17 (X_6) + 0.11 (X_3) + 0.11 (X_5) + 0.11 (X_1)$$

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

High และ Jackson (2005) ได้วิจัยเรื่อง ความสำคัญของหลักจริยธรรมสำหรับภาวะ ผู้นำทางการศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟายสำรวจกับ 3 กลุ่มนักศึกษา ระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา ของ Fielding Graduate University ในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยสรุปรายการหลักจริยธรรมตามลำดับ ความสำคัญ คือ ความคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical thinking) มีความสำคัญที่สุดสำหรับภาวะผู้นำ ทางการศึกษา ความคิดอย่างมีวิจารณญาณนี้ ประกอบด้วย หลักจริยธรรม 56 รายการ ที่แสดงถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของความคิดอย่างมีวิจารณญาณ ส่วนอื่นๆ ที่รองเป็นส่วนแรก คือ หลัก จริยธรรม 11 รายการ ที่แสดงถึงความกระตือรือร้นในการเสาะหาในเรื่องของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย 1) มีความเคารพ (Respect) 2) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) 3) มีความน่าเชื่อถือ (Reliability) 4) มีความไว้วางใจ (Trustworthiness) 5) มีการเปิดใจกว้าง (Open mindedness)

Perri; Callanan; Rotenberry and Oehlers (2009) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษา และฝึกอบรมเรื่องการตัดสินใจ เชิงจริยธรรม : เปรียบเทียบ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอวิธีการสอน เพื่อพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับการตัดสินใจเชิงจริยธรรม โดยใช้วิธีการสอนแบบปกติที่ใช้กับนักศึกษา ระดับมหาวิทยาลัย และโครงการฝึกอบรมแบบกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ทำการวิเคราะห์ชุดฝึกทางเลือก ของจริยธรรม 8 ชุด แต่ละชุดมีสถานการณ์ต่างกันไปไม่เคยคาดคิดมาก่อนแล้วให้เลือกทางเลือกที่ตัดสินใจ แล้วแบ่งกลุ่มอภิปราย โดยมุ่งเน้นการเปรียบเทียบทางเลือกที่สัมพันธ์กับการวัดจากเครื่องมือมาตรฐาน สำหรับการประเมินตนเอง จากประสบการณ์ของผู้วิจัยด้วยการใช้แบบวัดนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างสามารถ เข้าใจได้ดีขึ้นต่อปัจจัยทางเลือก ทั้งในแง่ส่วนตัวและแง่สถานการณ์ที่เป็นกรอบทางเลือกเชิงจริยธรรม การเรียนการสอนและวิธีการฝึกอบรมวิธีนี้สามารถแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้และความเข้าใจ

ในเรื่องของจริยธรรมมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันแบบวัดก็แสดงผลว่า บุคคลก็สามารถไม่มีจริยธรรมได้เช่นกันขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้นๆ ประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัยนี้ คือ งานวิจัยนี้ได้อธิบายวิธีการสอนเชิงนวนิยาย เพื่อพัฒนาความเข้าใจของคณาจารย์ที่เป็นกรอบอิทธิพลต่อการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และวิธีการวิจัยนี้เป็นนวัตกรรมในแง่การใช้บทความสั้นๆ อธิบายทางเลือกเชิงจริยธรรมในชีวิตจริง เพื่อให้เป็นการร่วมกันวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือมาตรฐานการประเมินตนเองของแต่ละบุคคล เพื่อการปรับตัวทางจริยธรรม

Ponnu & Tennakoon (2009) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับผลการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีผลดีต่อความรับผิดชอบของพนักงานที่มีต่อองค์กรและความเชื่อถือในตัวผู้นำ งานวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดตามทฤษฎีที่ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ในแง่บวกกับความรับผิดชอบต่อองค์กรของพนักงาน และยังสนับสนุนทฤษฎีที่ว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสัมพันธ์ในแง่บวกกับความเชื่อถือของพนักงานที่มีต่อผู้นำ นั่นแสดงว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร (responsibility) ต่อองค์กรของลูกจ้างและมีความไว้วางใจในตัวผู้นำ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้อง 1) สร้างความไว้วางใจ 2) มีความรับผิดชอบต่อ และ 3) ใช้หลักความเคารพนับถือ จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้น

Atila Yildirim and Ibrahim Bastug (2010) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดของรัฐบาลและเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลและเอกชนระดับประถมศึกษาแสดงภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูง โดยมีมิติที่แสดงพฤติกรรมสูงสุด คือ มิติด้านการสื่อสารซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการบริหารเชิงจริยธรรม นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนแสดงพฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมมากกว่าผู้บริหารของโรงเรียนรัฐบาล

Gary; Rubina; Shahidul and Gregory (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับมาตรการที่ดีขึ้นของการเป็นผู้นำทางจริยธรรม เกี่ยวกับวิธีที่เหมาะสมในการนิยามและใช้ในการวัดความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม คือ ที่มาของความสับสนทางความคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำโดยการวัดค่าที่แตกต่างกันต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งมีข้อจำกัดเนื่องจากแบบสอบถามยังขาดคุณสมบัติเป็นตัวบ่งชี้ถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รวมถึงพฤติกรรมที่ไม่ตรงประเด็น จากการศึกษาวิจัยผู้เขียนได้กำหนดความมีเหตุผลของคำถามขึ้นมาใหม่เพื่อใช้ในการวัดลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำทางจริยธรรมที่เป็นอิสระจากประเภทอื่นๆ ในด้านของพฤติกรรมของผู้นำ การวิจัยนี้ยังตรวจสอบผู้นำทางจริยธรรมมีความเชื่อมโยงอย่างไรกับการแลกเปลี่ยนสมาชิกผู้นำและประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงาน ซึ่งแม้ว่าจุดประสงค์หลักของการวิเคราะห์คือ เพื่อประเมินความถูกต้องที่สำคัญเกี่ยวกับประโยชน์ของการเป็นผู้นำทางจริยธรรม โดยผู้เขียนค้นพบว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมกัน

Hashemian F. (2014) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู โดยเก็บข้อมูลจากครูที่สอนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 248 คน ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงทำนายต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่สอนระดับศึกษา

Khodarahmi and Aghahoseini (2014) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากพนักงาน จำนวน 722 คน ขององค์การแห่งหนึ่งในเมืองอิสฟาฮาน ประเทศอิหร่าน โดยผลจากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์ประกอบด้านความยุติธรรม ความโปร่งใส และการกระจายอำนาจ มีความสัมพันธ์เชิงทำนายต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ

Remy (2014) ศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กรว่าในปัจจุบันความเสื่อมเสียเชิงจริยธรรมมีมากขึ้นในทุกวงการไม่ว่าจะอาชีพใดก็ตาม เช่น ความล้มเหลวของธุรกิจใหญ่ๆ ท่ามกลางองค์กรธุรกิจที่ผู้นำเกิดความล้มเหลวของผู้นำเชิงจริยธรรมด้วยเหตุผลต่างๆ มากมาย มีการบันทึกไว้ว่าความล้มเหลวของผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อวัฒนธรรม ชื่อเสียงและประสิทธิภาพขององค์กร และความเสื่อมเสียทางจริยธรรมที่เพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดคำถามเพื่อดูว่าความล้มเหลวทางจริยธรรมจะถูกป้องกันได้อย่างไร ซึ่งงานวิจัยก่อนหน้านี้ได้แสดงให้เห็นว่า ยังมีผู้นำเชิงจริยธรรมอีกจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับการสำรวจ และยังมีผู้นำเชิงจริยธรรมอีกจำนวนน้อยที่ยังขาดความรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม งานวิจัยนี้จึงได้ระบุดูคำถามต่างๆ ว่าอะไรคือสิ่งที่อำนวยความสะดวกและเพิ่มความเป็นผู้นำทางจริยธรรม ซึ่งงานวิจัยนี้คือการพยายามที่จะหากลยุทธ์ที่จะสามารถส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม และป้องกันการปฏิบัติงานที่ไร้ศีลธรรมจรรยาในองค์กร ผลกระทบการเรียนการสอนและการสอนสำหรับการศึกษากการเป็นผู้นำที่เป็นประเด็นที่ถูกเป็ยงไปอย่างเท่าเทียมกันกับเส้นทางการวิจัยในอนาคตก็ได้ถูกแนะนำไปด้วยเช่นกัน อนาคตของการสร้างผู้นำทางจริยธรรมให้เกิดความน่าเชื่อถือต้องเข้าถึงทั้งในสังคมของหน่วยงานการศึกษา ธุรกิจ องค์กรภาคประชาชน รัฐบาล และบ้าน สามารถทำให้ปลอดภัยโดยการศึกษาแบบองค์รวม และการสร้างลักษณะนิสัยของนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ทุกสถานที่

Kim and Brymer (2011) (อ้างถึงใน อชิรญาณ แยมทับ, 2561) ทำการศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการทำงานของผู้จัดการ และผลการปฏิบัติงานขององค์กร สามารถสรุปผลได้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กรของผู้จัดการระดับกลาง อีกทั้งยังพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการระดับกลาง แต่ไม่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มระดับของความตั้งใจในการทำงาน

นอกจากนั้น ผลจากการวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการเพิ่มระดับของความตั้งใจในการทำงานของผู้จัดการระดับกลางที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอีกด้วย

Eranil and Ozbilen (2017) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน และบรรยากาศที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้หญิงมีการยอมรับถึงระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติที่เป็นเลิศสูงกว่าครูผู้ชาย พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ในระดับความอาวุโสของครู อายุ และประสบการณ์ทำงานของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับ บรรยากาศที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยนำมาสร้างกรอบแนวคิดเพื่อพัฒนาแนวทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม (Fairness) 2) ความไว้วางใจ (Trust) 3) ความซื่อสัตย์ (Honesty) 4) ความเคารพ (Respect) และ 5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหารงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ชุมชน สังคมและประเทศชาติต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบัน การอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มุ่งศึกษาองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้บริหาร สถานศึกษาจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี หรือได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยนำเสนอ รายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัย ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการ อาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูภายในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 853 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 18 กรกฎาคม 2564, กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูภายในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 269 คน โดยกำหนดขนาด ของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามจังหวัดของสถานศึกษา

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจังหวัด

จังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	
	ขนาดประชากร (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน)
จังหวัดนนทบุรี	52	16
จังหวัดปทุมธานี	280	89
จังหวัดสระบุรี	229	73
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	292	91
รวม	853	269

2) ตัวแปรที่ศึกษา

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการศึกษาสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตาม แนวคิดของนักวิชาการด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกัน ประกอบด้วย นักวิชาการทางการศึกษา ดังนี้ ขนิษฐา ทองสุข (2560); คำพร กองเตย (2560); เพ็ญศิริ สมเรือน (2560); หงษา วงศ์จำปา (2560); วิภาวดี อินทร์ดวง (2561); ณัฐริดา นิพนธ์ (2562); ชีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562); พระมานัต ธรรมทินโน (2563); ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564); วันเฉลิม รูปสูง (2564); Brown (2007); Wayne State College (2008); Ponnu and Tennakoon (2009); Kanokorn et al. (2013) และ Northouse โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความยุติธรรม (fairness)
 - 2) ความไว้วางใจ (trust)
 - 3) ความซื่อสัตย์ (honesty)
 - 4) ความเคารพ (respect)
 - 5) ความรับผิดชอบ (responsibility)
- 3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความยุติธรรม (fairness) 2) ความไว้วางใจ (trust) 3) ความซื่อสัตย์ (honesty) 4) ความเคารพ (respect) 5) ความรับผิดชอบ (responsibility) ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

ระดับ 5 หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “มากที่สุด”

ระดับ 4 หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “มาก”

ระดับ 3 หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “ปานกลาง”

ระดับ 2 หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “น้อย”

ระดับ 1 หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “น้อยที่สุด”

4) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารงานวิจัย หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสังเคราะห์ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด และรูปแบบของการสร้างข้อคำถามเป็นรายข้อ

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน แบบประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการให้ครอบคลุมเนื้อหาในกรอบแนวคิด และสอดคล้องกับคำจำกัดความในงานวิจัย

ขั้นที่ 3 ตรวจสอบความถูกต้องและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์

ขั้นที่ 4 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านวัดผลประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญด้านทักษะผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะหลักของครู ผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบและวิธีการวิจัย และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องเชิงโครงสร้าง (Construct validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of the Item-objective Congruence: IOC) พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงด้านเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงด้านเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงด้านเนื้อหา

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามนี้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0 แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ชัดเจนกับครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1987) (อ้างถึงใน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560) พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 45 ข้อ นำมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.986

ขั้นที่ 6 นำผลการวิเคราะห์มาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้

(5.1) ติดต่อจัดทำหนังสือราชการจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 เพื่อขออนุญาต เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาภายในสังกัดสถาบัน

(5.2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จากการส่งแบบสอบถาม จำนวน 269 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และสอดซองจดหมายติดแสตมป์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับ โดยกำหนดวันและเวลาที่จะส่งแบบสอบถามกลับคืน และหากพบว่าสถานศึกษาใดยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 269 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

(5.3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูล และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาแปลงค่าแล้วทำการบันทึกในตารางบันทึกข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้อธิบายโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

(6.1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ โดยใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

(6.2) สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “มากที่สุด”

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “มาก”

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับ “ปานกลาง”

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับ “น้อย”

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับ “น้อยที่สุด”

(6.3) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยนำผลการประเมินสภาพที่เป็นอยู่จริงและ
สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการ
อาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ความสำคัญของลำดับความต้องการ
จำเป็น หรือ Modified Priority Need Index : $PNL_{Modified}$ มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNL_{Modified} = (I-D)/D$$

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I หมายถึง ค่าเฉลี่ยน้ำหนักของสภาพที่พึงประสงค์
0 หมายถึง ค่าเฉลี่ยน้ำหนักของสภาพที่เป็นอยู่จริง

นำค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNL_{Modified} (I-D)/D$ มาวิเคราะห์ สรุปลำดับความสำคัญของความ
ต้องการจำเป็นตามลำดับมากไปหาน้อย โดยเลือกข้อที่มีค่า $PNL_{Modified}$ สูงที่สุดในแต่ละประเด็นมาเป็น
ข้อคำถามในการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการ
อาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยนำความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามลำดับมากไปหาน้อยในแต่ละด้าน
จากแบบสอบถามสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ทั้ง 5 องค์ประกอบ
ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การ
คัดเลือก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม และเป็นสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล
การบริหารจัดการคุณธรรมจริยธรรมในระดับประเทศ หรือเป็นสถานศึกษาที่ได้ผ่านการประเมิน หรือ

เข้าร่วมสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ตลอดจนเป็นสถานศึกษายอดนิยมและผู้บริหารของสถานศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป จำนวน 8 คน

2) ตัวแปรที่ศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวคิดของนักวิชาการด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกัน ประกอบด้วยนักวิชาการทางการศึกษา ดังนี้ ขนิษฐาธิชา ทองสุข (2560); คำพร กองเตย (2560); เพ็ญศิริ สมเรือน (2560); หงษา วงศ์จำปา (2560); วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561); ณัฐริดา นิพนธ์ (2562); ชีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562); พระমানัต ธรรมทินโน (2563); ภาณุวัฒน์ บุญฉัญญิกิจ (2564); วันเฉลิม รูปสูง (2564); Brown (2007); Wayne State College (2008); Ponnu and Tennakoon (2009); Kanokorn et al. (2013) และ Northouse (2013) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความยุติธรรม (fairness)
- 2) ความไว้วางใจ (trust)
- 3) ความซื่อสัตย์ (honesty)
- 4) ความเคารพ (respect)
- 5) ความรับผิดชอบ (responsibility)

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Guided Interview)

4) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล นำหัวข้อที่มีค่าดัชนีความจำเป็นสูงที่สุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามลำดับ ดังนี้

(5.1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

(5.2) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาภายในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 8 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม และเป็นสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการคุณธรรมจริยธรรมในระดับประเทศ หรือเป็นสถานศึกษาที่ได้ผ่านการประเมิน หรือเข้าร่วมสถานศึกษารางวัลพระราชทาน หรือเป็นสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการสถานศึกษาคุณธรรม ตลอดจนเป็นสถานศึกษายอดนิยม และผู้บริหารของสถานศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป

(5.3) ผู้วิจัยประสานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อขออนุญาตนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

(5.4) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบบสอบถามที่เก็บข้อมูลจำนวน 269 ฉบับ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 269 คน ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 269 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวแปรต่างๆ ค่าสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรดังกล่าวในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
I	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (Importance)
D	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (Degree of Success)
$PNI_{Modified}$	แทน	ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูลตามลำดับขั้นตอน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้แบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล Modified Priority Index (PNI_{Modified})

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)		ร้อยละ
	n = 269		
เพศ	ชาย	144	53.50
	หญิง	125	46.50
	รวม	269	100
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	188	69.90
	ปริญญาโท	64	23.80
	ปริญญาเอก	17	6.30
	รวม	269	100
ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	37	13.80
	5 - 10 ปี	55	20.40
	11 -16 ปี	86	32.00
	17 ปีขึ้นไป	91	33.80
	รวม	269	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 69.90 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

(n = 269)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา			ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา			PNI _{Modified}	อันดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1) ด้านความยุติธรรม (fairness)	3.70	0.49	มาก	4.92	0.23	มากที่สุด	0.329	2
2) ด้านความไว้วางใจ (trust)	3.73	0.47	มาก	4.87	0.23	มากที่สุด	0.305	4
3) ด้านความซื่อสัตย์ (honesty)	3.78	0.42	มาก	4.96	0.47	มากที่สุด	0.312	3
4) ด้านความเคารพ (respect)	3.78	0.44	มาก	4.90	0.21	มากที่สุด	0.344	1
5) ด้านความรับผิดชอบ (responsibility)	3.84	0.41	มาก	4.91	0.22	มากที่สุด	0.279	5
รวม	3.78	0.45	มาก	4.77	0.27	มากที่สุด	0.314	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ (responsibility) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.41) รองลงมาเป็นด้านความซื่อสัตย์ (honesty) ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.42) ด้านความไว้วางใจ (trust) ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.47) และด้านความยุติธรรม (fairness) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.49)

สภาพที่พึงประสงค์ของของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.77, S.D.=0.27) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ (honesty) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} =4.96, S.D.=0.47) รองลงมาเป็นด้านความยุติธรรม (fairness) (\bar{X} =4.92, S.D.=0.23) และด้านความไว้วางใจ (trust) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =4.87, S.D.=0.23)

ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ด้านความเคารพ (respect) มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (0.344) รองลงมาเป็นด้านความยุติธรรม (fairness) (0.329) และด้านความรับผิดชอบ (responsibility) (0.279) มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความยุติธรรม (fairness)

	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	อันดับ
	ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ	ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.			
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง	3.55	0.73	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด	0.39	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความลำเอียง และไม่มุ่งแต่ประโยชน์ของตนเอง	3.65	0.63	มาก	4.94	0.24	มากที่สุด	0.35	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง	3.66	0.52	มาก	4.91	0.29	มากที่สุด	0.34	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจด้วยความถูกต้อง โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ	3.89	0.52	มาก	4.94	0.23	มากที่สุด	0.27	10
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง	3.65	0.61	มาก	4.91	0.33	มากที่สุด	0.34	5

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความยุติธรรม (fairness) (ต่อ)

	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา			ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา			PNI _{Modified}	อันดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
6. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูล และสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ	3.67	0.54	มาก	4.87	0.37	มากที่สุด	0.33	7
7. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตน เสมอต้นเสมอปลาย	3.86	0.55	มาก	4.92	0.27	มากที่สุด	0.28	9
8. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติ ตนเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เท่าเทียมกันบนพื้นฐานของความ เที่ยงธรรมอย่างมีเหตุผล	3.61	0.64	มาก	4.94	0.29	มากที่สุด	0.37	2
9. ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสิน ปัญหาข้อบาดหมางด้วยความ ยุติธรรมอย่างมีเหตุมีผล	3.63	0.61	มาก	4.94	0.28	มากที่สุด	0.36	3
10. ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่ง ผลประโยชน์อย่างยุติธรรมโดย ยึดหลักประชาธิปไตยในการ บริหารงานในสถานศึกษา	3.80	0.57	มาก	4.93	0.30	มากที่สุด	0.30	8
รวม	3.70	0.49	มาก	4.92	0.23	มากที่สุด	0.33	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความยุติธรรม (fairness) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณารายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษา ตัดสินใจด้วยความถูกต้อง โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.52) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.55) และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.73)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความยุติธรรม (fairness) ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.92$, S.D.=0.23) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจด้วยความถูกต้อง โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ ($\bar{X}=4.94$, S.D.=0.23) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความลำเอียง และไม่มุ่งแต่ประโยชน์ของตนเอง ($\bar{X}=4.94$, S.D.=0.24) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.87$, S.D.=0.37)

ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความยุติธรรม (fairness) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง (0.39) มีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันบนพื้นฐานของความเที่ยงธรรมอย่างมีเหตุผล (0.37) และผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจด้วยความถูกต้อง โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ (0.23) มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความไว้วางใจ (trust)

	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา			ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา			PNI _{Modified}	อันดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
11. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเชื่อมั่นเชื่อถือและเชื่อใจต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล	3.71	0.57	มาก	4.83	0.37	มากที่สุด	0.30	6
12. ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อตรง	3.63	0.67	มาก	4.90	0.34	มากที่สุด	0.35	2
13. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความทุ่มและพึ่งพาอาศัยกัน	3.77	0.58	มาก	4.84	0.40	มากที่สุด	0.29	7

ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความไว้วางใจ (trust) (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	PNI _{Modified}	อันดับ
14. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข่าวสาร และมีกรสื่อสารที่เปิดเผย	3.71	0.65	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด	0.32	3
15. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความใส่ใจห่วงใย ปกป้องผลประโยชน์ของบุคลากร	3.88	0.53	มาก	4.94	0.24	มากที่สุด	0.27	9
16. ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมเผชิญความเสี่ยงที่เกิดขึ้น	3.54	0.73	มาก	4.91	0.32	มากที่สุด	0.39	1
17. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิจรณ์ญาณในการแก้ไขปัญหา	3.71	0.60	มาก	4.84	0.36	มากที่สุด	0.31	5
18. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น	3.64	0.61	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด	0.32	3
19. ผู้บริหารสถานศึกษารักษาคำพูด และรับผิดชอบในสิ่งที่รับปากไว้	3.78	0.58	มาก	4.89	0.35	มากที่สุด	0.29	7
20. ผู้บริหารสถานศึกษามีความจงรักภักดีปกป้องสถานศึกษาชุมชน สังคมและประเทศชาติ	3.90	0.45	มาก	4.97	0.18	มากที่สุด	0.27	9
รวม	3.73	0.47	มาก	4.87	0.23	มากที่สุด	0.31	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความไว้วางใจ (trust) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา

มีความจงรักภักดีปกป้องสถานศึกษา ชุมชน สังคมและประเทศชาติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =3.90, S.D.=0.45) รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาให้ความใส่ใจห่วงใย ปกป้องผลประโยชน์ของบุคลากร (\bar{X} =3.88, S.D.=0.53) และผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมเผชิญความเสี่ยงที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =3.54, S.D.=0.73)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 ด้านความไว้วางใจ (trust) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.87, S.D.=0.23) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความจงรักภักดีปกป้องสถานศึกษา ชุมชน สังคมและประเทศชาติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.97, S.D.=0.18) รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาให้ความใส่ใจห่วงใย ปกป้องผลประโยชน์ของบุคลากร (\bar{X} =4.94, S.D.=0.24) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ผู้ตามมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข่าวสาร และมีการสื่อสารที่เปิดเผย และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =4.79, S.D.=0.41)

ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความไว้วางใจ (trust) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมเผชิญความเสี่ยงที่เกิดขึ้น (0.39) มีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อตรง (0.35) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความใส่ใจห่วงใย ปกป้องผลประโยชน์ของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีความจงรักภักดีปกป้องสถานศึกษา ชุมชน สังคมและประเทศชาติ (0.27) มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด



ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็น
ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ (honesty)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา			ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา			PNI _{Modified}	อันดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
21. ผู้บริหารสถานศึกษาความ ตรงไปตรงมาทั้งทางกายวาจาใจ ต่อตนเองและผู้อื่นต่อหน้าที่ การงาน	3.64	0.57	มาก	4.94	0.24	มากที่สุด	0.36	1
22. ผู้บริหารสถานศึกษามีสีจจะ พูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือ พูดเหลวไหล	3.71	0.57	มาก	4.94	0.24	มากที่สุด	0.32	3
23. ผู้บริหารสถานศึกษารักษา ผลประโยชน์และทรัพย์สินต่างๆ	3.91	0.50	มาก	4.98	0.15	มากที่สุด	0.27	7
24. ผู้บริหารสถานศึกษามีความ โปร่งใสในการทำงาน เปิดเผย ข้อมูลที่เป็นจริง ตรวจสอบได้	3.71	0.63	มาก	4.92	0.31	มากที่สุด	0.33	2
25. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติ ตามกฎระเบียบและกฎหมาย อย่างเคร่งครัด	3.86	0.49	มาก	4.94	0.24	มากที่สุด	0.28	5
26. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ เบียดบังเวลาราชการไปทำ ประโยชน์ส่วนตัว	3.84	0.48	มาก	4.93	0.26	มากที่สุด	0.28	5
27. ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ แก่บุคลากร	3.80	0.51	มาก	4.91	0.29	มากที่สุด	0.29	4
รวม	3.78	0.42	มาก	4.96	0.47	มากที่สุด	0.30	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ (honesty) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษารักษาผลประโยชน์และทรัพย์สินต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.50) รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายอย่างเคร่งครัด ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.49) และผู้บริหารสถานศึกษาความตรงไปตรงมา ทั้งทางกายวาจาใจต่อตนเองและผู้อื่นต่อหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{X}=3.64$, S.D.=0.57)

สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะของของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ (honesty) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.96$, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษารักษาผลประโยชน์และทรัพย์สินต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.98$, S.D.=0.15) รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาความตรงไปตรงมา ทั้งทางกายวาจาใจต่อตนเองและผู้อื่นต่อหน้าที่การงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีสัจจะ พูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายอย่างเคร่งครัด ($\bar{X}=4.94$, S.D.=0.24) และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{X}=4.91$, S.D.=0.29)

ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ (honesty) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาความตรงไปตรงมา ทั้งทางกายวาจาใจต่อตนเองและผู้อื่นต่อหน้าที่การงาน (0.36) มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความโปร่งใสในการทำงาน เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ตรวจสอบได้ (0.33) และผู้บริหารสถานศึกษารักษาผลประโยชน์และทรัพย์สินต่างๆ (0.27) มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็น
ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความเคารพ (respect)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา			ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา			PNI _{Modified}	อันดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
28. ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน	3.84	0.46	มาก	4.91	0.29	มากที่สุด	0.28	6
29. ผู้บริหารสถานศึกษามีความ ตระหนักถึงคุณภาพที่มีอยู่จริง ของตนเองและบุคคลอื่น	3.74	0.53	มาก	4.89	0.35	มากที่สุด	0.31	4
30. ผู้บริหารสถานศึกษามีความ เคารพในศักดิ์ศรีของตนเองและ ให้เกียรติผู้อื่น	3.87	0.56	มาก	4.92	0.27	มากที่สุด	0.27	7
31. ผู้บริหารสถานศึกษา ดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยม พึ่งตนเองเรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น	3.87	0.56	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด	0.26	8
32. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ บิดเบือนหรือบิดบังข้อมูลที่พึง จะต้องรู้หรือทำของตนเองและ ผู้ได้บังคับบัญชา	3.74	0.56	มาก	4.95	0.22	มากที่สุด	0.32	2
33. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับ ในความแตกต่างของบุคคล	3.68	0.58	มาก	4.92	0.27	มากที่สุด	0.34	1
34. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับ ในเรื่องความรู้ความสามารถ ความเชื่อและเจตคติของผู้อื่น	3.70	0.52	มาก	4.87	0.33	มากที่สุด	0.32	2
35. ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมทำให้ บุคลากรเกิดการยอมรับนับถือ ด้วยความจริงใจ	3.83	0.51	มาก	4.91	0.28	มากที่สุด	0.28	6

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความเคารพ (respect) (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา			ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	PNI _{Modified}	อันดับ
36. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง ทางเลือกให้แก่เพื่อนร่วมงานใน การทำงานอย่างเสมอภาคและ เท่าเทียมกัน	3.73	0.54	มาก	4.87	0.38	มากที่สุด	0.31	4
รวม	3.77	0.54	มาก	4.90	0.30	มากที่สุด	0.30	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความเคารพ (respect) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเคารพในศักดิ์ศรีของตนเองและให้เกียรติผู้อื่น และผู้บริหารสถานศึกษาดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึ่งตนเองเรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.56) รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.46) และผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างของบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.58)

สภาพที่พึงประสงค์ของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความเคารพ (respect) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.90$, S.D.=0.30) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลที่พึงจะต้องรู้หรือทำของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.95$, S.D.=0.22) รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความเคารพในศักดิ์ศรีของตนเองและให้เกียรติผู้อื่น และผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างของบุคคล ($\bar{X}=4.92$, S.D.=0.27) และผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในเรื่องความรู้ความสามารถ ความเชื่อ และเจตคติของผู้อื่น และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกให้แก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.87$, S.D.=0.38)

ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความเคารพ (respect) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างของบุคคล (0.34) มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในเรื่องความรู้ความสามารถ ความเชื่อและเจตคติของผู้อื่น และผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปิดเปิดหรือปิดบังข้อมูลที่ฟังจะต้องรู้หรือทำของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา (0.32) และผู้บริหารสถานศึกษาดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึ่งตนเอง เรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น (0.26) มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความรับผิดชอบ (responsibility)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา			ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา			PNI _{Modified}	อันดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
37. ผู้บริหารสถานศึกษามี เป้าหมายที่ชัดเจน มุ่งมั่นใน ผลงาน	3.84	0.46	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด	0.27	4
38. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติ หน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและ ครบถ้วน	3.83	0.48	มาก	4.88	0.36	มากที่สุด	0.24	4
39. ผู้บริหารสถานศึกษามีความ พากเพียรเพื่อให้ประสบ ผลสำเร็จในการดำเนินงาน	3.84	0.46	มาก	4.91	0.29	มากที่สุด	0.28	3
40. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับ ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่	3.74	0.54	มาก	4.94	0.24	มากที่สุด	0.32	1
41. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง	3.81	0.46	มาก	4.90	0.30	มากที่สุด	0.29	2
42. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ก้าว ก้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติ หน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมิชอบ	3.84	0.44	มาก	4.91	0.29	มากที่สุด	0.28	3

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความรับผิดชอบ (responsibility) (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา			ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา			PNI _{Modified}	อันดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
43. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น แบบอย่างที่ดีในเรื่องความ รับผิดชอบต่อ	3.89	0.50	มาก	4.95	0.22	มากที่สุด	0.27	4
44. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนา องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ประสบ ความสำเร็จ	3.88	0.50	มาก	4.91	0.29	มากที่สุด	0.26	9
45. ผู้บริหารสถานศึกษา คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมา แก่ตนเองและทีมงานหรือ สถานศึกษา	3.90	0.49	มาก	4.94	0.23	มากที่สุด	0.27	4
รวม	3.84	0.48	มาก	4.91	0.28	มากที่สุด	0.28	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความรับผิดชอบ (responsibility) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.49) รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบต่อ ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.50) และผู้บริหารสถานศึกษายอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.54)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความรับผิดชอบ (responsibility) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.91$, S.D.=0.28) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบต่อ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.95$, S.D.=0.22) รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ และผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงผลลัพธ์ที่

ตามมาแก้ตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา ($\bar{X}=4.94$, S.D.=0.23) และผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจน มุ่งมั่นในผลงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.86$, S.D.=0.35)

ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความรับผิดชอบ (responsibility) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ (0.32) มีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง (0.29) และผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ประสบความสำเร็จ (0.26) มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม และเป็นสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการคุณธรรมจริยธรรมในระดับประเทศ หรือเป็นสถานศึกษาที่ได้ผ่านการประเมินหรือเข้าร่วมสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ตลอดจนเป็นสถานศึกษาอดนิยมและผู้บริหารของสถานศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป จำนวน 8 คน โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Question) แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์สรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้ง 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความยุติธรรม (fairness)
- 2) ความซื่อสัตย์ (honesty)
- 3) ความไว้วางใจ (trust)
- 4) ความเคารพ (respect)
- 5) ความรับผิดชอบ (responsibility)

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนีข้อที่มาก แปลว่ามีความต้องการจำเป็นสูงที่ต้องได้รับความสนใจ ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1) ข้อมูลการสัมภาษณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความยุติธรรม (fairness)
ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการอย่างไรเมื่อต้องชี้แจงให้ผู้อื่นเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการชี้แจงให้ผู้อื่นเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้องนั้น ทำได้โดยปฏิบัติข้อราชการโดยยึดตามนโยบายและระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ด้านการบริหารงานทั่วไปจะต้องปฏิบัติงานตามสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณ แนะนำเผยแพร่และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของราชการ มีการวางแผนงบประมาณ งานการเงินและงานพัสดุ มีการติดตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบเกณฑ์ข้อกำหนดต่างๆ ของต้นสังกัดอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดความทันสมัยและถูกต้อง มีความชัดเจนในการทำงานเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการชี้แจงให้ผู้อื่นเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้องนั้น ทำได้โดยปฏิบัติข้อราชการโดยยึดตามนโยบายและระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ด้านการบริหารงานทั่วไปจะต้องปฏิบัติงานตามสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณ แนะนำเผยแพร่และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของราชการ มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานรายปีเพื่อเป็นตัวกำหนดทิศทางในการบริหารต่างๆ และมีการชี้แจงเผยแพร่แผนปฏิบัติงานรายปีให้หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานภายนอกและผู้ได้บังคับบัญชารับทราบ มีการวางแผนงบประมาณ งานการเงินและงานพัสดุ มีการติดตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบ เกณฑ์ข้อกำหนดต่างๆ ของต้นสังกัดอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดความทันสมัยและถูกต้อง มีความชัดเจนในการทำงานเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการชี้แจงให้ผู้อื่นเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้องนั้น ทำได้โดยปฏิบัติข้อราชการโดยยึดตามนโยบายและระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 แนะนำเผยแพร่และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของราชการ มีการวางแผนงบประมาณ งานการเงินและงานพัสดุ มีการติดตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบเกณฑ์ข้อกำหนดต่างๆ ของต้นสังกัดอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดความทันสมัยและ

ถูกต้อง มีความชัดเจนในการทำงานเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรมีความเข้าใจในการดำเนินงานเป็นไปในทางทิศเดียวกัน เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการชี้แจงให้ผู้อื่นเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้องนั้น ทำได้โดยปฏิบัติข้อราชการโดยยึดตามนโยบาย และระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ด้านการบริหารงานทั่วไปจะต้องปฏิบัติตามสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณ แนะนำเผยแพร่และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของราชการ มีการวางแผนงบประมาณ งานการเงินและงานพัสดุ มีการติดตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบเกณฑ์ข้อกำหนดต่างๆ ของต้นสังกัดอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดความทันสมัยและถูกต้อง มีความชัดเจนในการทำงานเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการชี้แจงให้ผู้อื่นเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้องนั้น ทำได้โดยปฏิบัติข้อราชการโดยยึดตามนโยบาย และระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 แนะนำเผยแพร่และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของราชการ มีการวางแผนงบประมาณ งานการเงินและงานพัสดุ มีการชี้แจงเผยแพร่แผนปฏิบัติงานรายปี ให้หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานภายนอกและผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบ มีการติดตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบ เกณฑ์ข้อกำหนดต่างๆ ของต้นสังกัดอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดความทันสมัยและถูกต้อง มีความชัดเจนในการทำงานเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการชี้แจงให้ผู้อื่นเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้องนั้น ทำได้โดยปฏิบัติข้อราชการโดยยึดตามนโยบาย และระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ด้านการบริหารงานทั่วไปจะต้องปฏิบัติตามสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณ แนะนำเผยแพร่และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของราชการ มีการวางแผนงบประมาณ งานการเงินและงานพัสดุ มีการติดตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบเกณฑ์ข้อกำหนดต่างๆ ของต้นสังกัดอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดความทันสมัยและถูกต้อง มีความชัดเจนในการทำงานเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการชี้แจงให้ผู้อื่นเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้องนั้น ทำได้โดยปฏิบัติข้อราชการโดยยึดตามนโยบายและระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ด้านการบริหารงานทั่วไปจะต้องปฏิบัติตามสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณ แนะนำเผยแพร่และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของราชการ มีการวางแผนงบประมาณ งานการเงินและงานพัสดุ ต้องมีการจัดทำเอกสารและหลักฐานการเงินและงบประมาณต่างๆ ให้ถูกต้องตามระเบียบของงานการเงิน มีการควบคุมการเบิกจ่ายให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี มีการติดตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบ เกณฑ์ข้อกำหนดต่างๆ ของต้นสังกัดอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดความทันสมัยและถูกต้อง มีความชัดเจนในการทำงานเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการชี้แจงให้ผู้อื่นเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้องนั้น ทำได้โดยปฏิบัติข้อราชการโดยยึดตามนโยบายและระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ด้านการบริหารงานทั่วไปจะต้องปฏิบัติตามสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณ แนะนำเผยแพร่และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของราชการ มีการวางแผนงบประมาณ งานการเงินและงานพัสดุ มีการติดตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบ เกณฑ์ข้อกำหนดต่างๆ ของต้นสังกัดอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดความทันสมัยและถูกต้อง มีความชัดเจนในการทำงานเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

จากข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความยุติธรรม (fairness) ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติข้อราชการโดยยึดตามนโยบายและระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ด้านการบริหารงานทั่วไปจะต้องปฏิบัติตามสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณ มีการแนะนำเผยแพร่และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของราชการ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษา มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานรายปีเพื่อเป็นตัวกำหนดทิศทางในการบริหารต่างๆ และมีการชี้แจงเผยแพร่แผนปฏิบัติงานรายปีให้หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานภายนอกและผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบ มีการวางแผนงบประมาณ งานการเงินและงานพัสดุ ต้องมีการ

จัดทำเอกสารและหลักฐานการเงินและงบประมาณต่างๆ ให้ถูกต้องตามระเบียบของงานการเงิน มีการควบคุมการเบิกจ่ายให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี มีการเก็บรักษาเอกสารต่างๆ ไว้เพื่อการตรวจสอบ และดำเนินการทำลายเอกสารให้เป็นไปตามระเบียบ มีการติดตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบ เกณฑ์ข้อกำหนดต่างๆ ของต้นสังกัดอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดความทันสมัยและถูกต้องตามหลักเกณฑ์ข้อกำหนดต่างๆ มีความชัดเจนในการทำงานเพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจในเหตุผลของการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กร มีความเข้าใจในการดำเนินงานเป็นไปในทางทิศเดียวกัน เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

2) ข้อมูลการสัมภาษณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ (honesty)

ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการอย่างไรเมื่อต้องแสดงให้ผู้อื่นเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยผู้บริหารสถานศึกษาความตรงไปตรงมาทั้งทางกาย วาจา ใจต่อตนเองและผู้อื่นต่อหน้าที่การงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบวินัย ซื่อตรงไม่คดโกง แสดงความคิดของตนตามหลักวิชาชีพที่เปิดเผยตรงไปตรงมา มีสัจจะ รักษาคำพูด รักษาความลับสัญญา เปิดเผยโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ซื่อแนและสนับสนุนโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามระเบียบวินัย และยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบวินัย ซื่อตรงไม่คดโกง แสดงความคิดของตนตามหลักวิชาชีพที่เปิดเผยตรงไปตรงมา มีสัจจะ รักษาคำพูด รักษาความลับสัญญา เปิดเผยโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ซื่อแนและสนับสนุนโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามระเบียบวินัย และยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบวินัย ซื่อตรงไม่คดโกง แสดงความคิดของตนตามหลักวิชาชีพที่เปิดเผยตรงไปตรงมา มีสัจจะ รักษาคำพูด รักษาความลับสัญญา เปิดเผยโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบวินัย ซื่อตรงไม่คดโกง แสดงความคิดของตนตามหลักวิชาชีพที่เปิดเผยตรงไปตรงมา มีสัจจะ รักษาคำพูด รักษาความลับสัญญา เปิดเผยโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ซื่อแนและสนับสนุนโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามระเบียบวินัย และยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบวินัย ซื่อตรงไม่คดโกง แสดงความคิดของตนตามหลักวิชาชีพที่เปิดเผย

ตรงไปตรงมา มีสัจจะ รักษาคำพูด รักษาความสัตย์สุจริต เปิดเผยโปรงใสสามารถตรวจสอบได้ ซื่อและและ
สนับสนุนโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามระเบียบวินัย และยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตถูกต้อง
ตามหลักกฎหมาย ระเบียบวินัย ซื่อตรงไม่คดโกง แสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพที่เปิดเผย
ตรงไปตรงมาไม่บิดเบือน มีสัจจะ รักษาคำพูด รักษาความสัตย์สุจริต เปิดเผยโปรงใสสามารถตรวจสอบได้
ซื่อและและสนับสนุนโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามระเบียบวินัย และยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร
สถานศึกษา

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตถูกต้อง
ตามหลักกฎหมาย ระเบียบวินัย ซื่อตรงไม่คดโกง แสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพที่เปิดเผย
ตรงไปตรงมา มีสัจจะ รักษาคำพูด รักษาความสัตย์สุจริต เปิดเผยโปรงใสสามารถตรวจสอบได้ ซื่อและและ
สนับสนุนโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามระเบียบวินัย และยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตถูกต้อง
ตามหลักกฎหมาย ระเบียบวินัย ซื่อตรงไม่คดโกง แสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพที่เปิดเผย
ตรงไปตรงมา มีสัจจะ รักษาคำพูด รักษาความสัตย์สุจริต เปิดเผยโปรงใสสามารถตรวจสอบได้ และยึดหลัก
จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

จากข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ด้านความซื่อสัตย์ (honesty) ในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความตรงไปตรงมา
ทั้งกายวาจาใจต่อตนเองและผู้อื่น ต่อหน้าที่การงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้
ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบวินัย
ซื่อตรงไม่คดโกง แสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพที่เปิดเผยตรงไปตรงมา รักษาวาจา พูดความจริง
ตรงไปตรงมาไม่บิดเบือน มีสัจจะ รักษาคำพูด รักษาความสัตย์สุจริต เปิดเผยโปรงใสสามารถตรวจสอบได้
ซื่อและและสนับสนุนโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามระเบียบวินัย และยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร
สถานศึกษา

3) ข้อมูลการสัมภาษณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา
ภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความไว้วางใจ (trust)

ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการอย่างไรเมื่อต้องชี้แจงให้ผู้อื่นเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความ
พร้อมเผชิญความเสี่ยงที่เกิดขึ้น

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงทั้งปัจจัย
ภายนอกและปัจจัยภายในที่อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประเด็นความเสี่ยงที่ควรนำมา

พิจารณา ได้แก่ ความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีการประเมินความเสี่ยงในด้านต่างๆ เพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ใช้กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงลดลง และรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา มีการประเมินความเสี่ยงในด้านต่างๆ เพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ใช้กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงลดลง

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา ความเสี่ยงด้านนโยบายกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ความเสี่ยงจากเหตุการณ์ภายนอก ความเสี่ยงในด้านการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงด้านทรัพยากร ความเสี่ยงด้านบุคลากร ความเสี่ยงด้านอื่นๆ ของสถานศึกษา มีการประเมินความเสี่ยงในด้านต่างๆ เพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ใช้กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงลดลง และรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา มีการประเมินความเสี่ยงในด้านต่างๆ เพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ใช้กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงลดลง และรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา มีการประเมินความเสี่ยงในด้านต่างๆ เพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงที่มีความเสี่ยงสูงและดำเนินการตามแผน มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนเพื่อทางเลือกในการจัดการความเสี่ยง ได้แก่ การยอมรับความเสี่ยง การลดหรือควบคุมความเสี่ยง การกระจายความเสี่ยง และการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้กระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงลดลงหรือผลกระทบของความเสี่ยงลดลง

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา มีการประเมินความเสี่ยงในด้านต่างๆ เพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ใช้กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงลดลง และรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประเด็นความเสี่ยง ได้แก่ ความเสี่ยง

ด้านนโยบายกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ความเสี่ยงจากเหตุการณ์ภายนอก ความเสี่ยงในด้านการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงด้านทรัพยากร ความเสี่ยงด้านบุคลากร มีการประเมินความเสี่ยงในด้านต่างๆ เพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ใช้กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงลดลง และรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่อาจส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา มีการประเมินความเสี่ยงในด้านต่างๆ เพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ใช้กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงลดลง และรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

จากข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความไว้วางใจ (trust) ในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีความพร้อมเผชิญความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในการบริหารสถานศึกษาได้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่อาจส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประเด็นความเสี่ยงที่ควรนำมาพิจารณา ได้แก่ ความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา ความเสี่ยงด้านนโยบายกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ความเสี่ยงจากเหตุการณ์ภายนอก ความเสี่ยงในด้านการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงด้านทรัพยากร ความเสี่ยงด้านบุคลากร ความเสี่ยงด้านอื่นๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการประเมินความเสี่ยงในด้านต่างๆ เพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงที่มีความเสี่ยงสูงและดำเนินการตามแผน มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนเพื่อทางเลือกในการจัดการความเสี่ยง ได้แก่ การยอมรับความเสี่ยง การลดหรือควบคุมความเสี่ยง การกระจายความเสี่ยง และการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้กระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงลดลง หรือผลกระทบของความเสี่ยงลดลง และรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4) ข้อมูลการสัมภาษณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความเคารพ (respect) ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการอย่างไรเมื่อต้องแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างของบุคคล

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายรวมถึงความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เคารพต่อความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคล มอบหมายงานตามความสามารถและตามความถนัด ไม่มีแบ่งแยก

เสริมสร้างความสามัคคีระหว่างกันบุคลากรเพื่อให้ทุกคนเข้าใจซึ่งกันและกันและทำงาน ตลอดจนอยู่ในองค์กรร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายรวมถึงความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เคารพต่อความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคล มอบหมายงานตามความสามารถและตามความถนัด ไม่มีแบ่งแยกกลุ่ม แบ่งแยกเพศ ตลอดจนแบ่งแยกสถาบัน มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่างๆ โดยอธิบายให้เข้าใจร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาต้องเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างกันบุคลากร

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายรวมถึงความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เคารพต่อความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคล มอบหมายงานตามความสามารถและตามความถนัด ไม่มีแบ่งแยกกลุ่ม แบ่งแยกเพศ ตลอดจนแบ่งแยกสถาบัน และผู้บริหารสถานศึกษาต้องเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างกันบุคลากร

จากข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความเคารพ (respect) ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างของบุคคลเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้ ดังนี้ การบริหารสถานศึกษาที่ยอมรับในความแตกต่างของบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายรวมถึงความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม รับฟังและส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคคล สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เคารพต่อความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคล สนับสนุนและให้โอกาสมอบหมายงานตามความสามารถและตามความถนัด ไม่มีแบ่งแยกกลุ่ม แบ่งแยกเพศ ตลอดจนแบ่งแยกสถาบัน มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่างๆ โดยอธิบายให้เข้าใจร่วมกันและผู้บริหารสถานศึกษาต้องเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างกันบุคลากร เพื่อให้ทุกคนเข้าใจซึ่งกันและกันและทำงาน ตลอดจนอยู่ในองค์กรร่วมกันได้อย่างมีความสุข เพื่อให้การทำงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

5) ข้อมูลการสัมภาษณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความรับผิดชอบ (responsibility) ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการอย่างไรเมื่อต้องชี้แจงให้ผู้อื่นเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการทำงาน วิเคราะห์ปัญหาและสื่อสารกับคนในทีมหรือในองค์กร ทำให้มีโอกาที่จะปรับปรุงแก้ไขปัญหา สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการทำงาน วิเคราะห์ปัญหาและสื่อสารกับคนในทีมหรือในองค์กร ทำให้มีโอกาที่จะปรับปรุงแก้ไขปัญหา สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการทำงาน วิเคราะห์ปัญหาและสื่อสารกับคนในทีมหรือในองค์กร ทำให้มีโอกาที่จะปรับปรุงแก้ไขปัญหา สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วโปร่งใส ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ จะได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ในการบริหารงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการทำงาน วิเคราะห์ปัญหาและสื่อสารกับคนในทีมหรือในองค์กร ทำให้มีโอกาที่จะปรับปรุงแก้ไขปัญหา สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการทำงาน วิเคราะห์ปัญหาและสื่อสารกับคนในทีมหรือในองค์กร ทำให้มีโอกาที่จะปรับปรุงแก้ไขปัญหา สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการทำงาน วิเคราะห์ปัญหาและสื่อสารกับคนในทีมหรือในองค์กร ทำให้มีโอกาที่จะปรับปรุงแก้ไขปัญหา บางครั้งอาจต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและขอคำปรึกษาจากผู้ที่มีประสบการณ์ สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการทำงาน เมื่อเข้าใจถึงปัญหาหรือพบข้อผิดพลาดผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ปัญหาและสื่อสารกับคนในทีมหรือในองค์กร ทำให้มีโอกาที่จะปรับปรุง

แก้ไขปัญหาคือผิดพลาดนั้น บางครั้งอาจต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและขอคำปรึกษาจากผู้ที่มีประสบการณ์ วิเคราะห์ปัญหาและสื่อสารกับคนในทีมหรือในองค์กร ทำให้มีโอกาสที่จะปรับปรุงแก้ไข ปัญหา สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการทำงาน วิเคราะห์ปัญหาและสื่อสารกับคนในทีมหรือในองค์กร ทำให้มีโอกาสที่จะปรับปรุงแก้ไขปัญหา สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความรับผิดชอบ (responsibility) ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการทำงาน เมื่อเข้าใจถึงปัญหาหรือพบข้อผิดพลาดผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหาและสื่อสารกับคนในทีมหรือในองค์กร ทำให้มีโอกาสที่จะปรับปรุงแก้ไขปัญหาคือผิดพลาดนั้น บางครั้งอาจต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและขอคำปรึกษาจากผู้ที่มีประสบการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วโปร่งใสและมีประสิทธิภาพจะได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 269 คน จากสถานศึกษา 10 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 จำนวน 8 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : $PNI_{Modified}$) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 144 คน ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 69.90 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80

5.1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1) สภาพปัจจุบันและการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ (responsibility) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านความซื่อสัตย์ (honesty) และด้านความยุติธรรม (fairness) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ (honesty) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านความยุติธรรม (fairness) และด้านความไว้วางใจ (trust) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.87$, S.D.=0.23)

ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ด้านความเคารพ (respect) มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาเป็นด้านความยุติธรรม (fairness) และด้านความรับผิดชอบ (responsibility) มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความยุติธรรม (fairness) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจด้วยความถูกต้องโดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความยุติธรรม (fairness) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจด้วยความถูกต้อง โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความลำเอียง และไม่มุ่งแต่ประโยชน์ของตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความยุติธรรม (fairness) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง มีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันบนพื้นฐานของความเที่ยงธรรมอย่างมีเหตุผล และผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจด้วยความถูกต้องโดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

3) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความไว้วางใจ (trust) ใน

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความจงรักภักดีปกป้องสถานศึกษาชุมชน สังคมและประเทศชาติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาให้ความใส่ใจห่วงใยปกป้องผลประโยชน์ของบุคลากร และผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมเผชิญความเสี่ยงที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ด้านความไว้วางใจ (trust) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความจงรักภักดีปกป้องสถานศึกษา ชุมชน สังคมและประเทศชาติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาให้ความใส่ใจห่วงใยปกป้องผลประโยชน์ของบุคลากร และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข่าวสารและมีการสื่อสารที่เปิดเผย และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความไว้วางใจ (trust) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมเผชิญความเสี่ยงที่เกิดขึ้น มีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อตรง และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข่าวสารและมีการสื่อสารที่เปิดเผย ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความใส่ใจห่วงใยปกป้องผลประโยชน์ของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีความจงรักภักดีปกป้องสถานศึกษา ชุมชน สังคมและประเทศชาติ มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

4) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ (honesty) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษารักษาผลประโยชน์และทรัพย์สินต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายอย่างเคร่งครัด และผู้บริหารสถานศึกษาความตรงไปตรงมาทั้งทางกายวาจาใจต่อตนเองและผู้อื่นต่อหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ (honesty) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษารักษาผลประโยชน์และทรัพย์สินต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาความตรงไปตรงมาทั้งทางกายวาจาใจต่อตนเองและผู้อื่นต่อหน้าที่การงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีสัจจะพูดจริงทำจริง

ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายอย่างเคร่งครัด และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ (honesty) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาความตรงไปตรงมาทั้งทางกายวาจาใจต่อตนเองและผู้อื่นต่อหน้าที่การงาน มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความโปร่งใสในการทำงานเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงตรวจสอบได้ และผู้บริหารสถานศึกษามีสัจจะพูดจริงทำจริงไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล และผู้บริหารสถานศึกษารักษาผลประโยชน์และทรัพย์สินต่างๆ มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

5) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความเคารพ (respect) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, $S.D.=0.54$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเคารพในศักดิ์ศรีของตนเองและให้เกียรติผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึ่งตนเองเรียบง่ายพอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน และผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างของบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความเคารพ (respect) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปิดป้องหรือปิดบังข้อมูลที่ฟังจะต้องรู้หรือทำของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความเคารพในศักดิ์ศรีของตนเองและให้เกียรติผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างของบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในเรื่องความรู้ความสามารถความเชื่อและเจตคติของผู้อื่น และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกให้แก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ความต้องการจำเป็นของพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความเคารพ (respect) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างของบุคคล มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในเรื่องความรู้ความสามารถความเชื่อและเจตคติของผู้อื่น และผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปิดป้องหรือปิดบังข้อมูลที่ฟังจะต้องรู้หรือทำของตนเองและ

ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บริหารสถานศึกษาดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึงตนเองเรียบง่ายพอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

6) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความรับผิดชอบ (responsibility) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคำนี้ถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงาน หรือสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ และผู้บริหารสถานศึกษายอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความรับผิดชอบ (responsibility) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษายอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาคำนี้ถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงาน หรือสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนมุ่งมั่นในผลงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดเรียงความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความรับผิดชอบ (responsibility) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า $PN_{i\text{Modified}}$ อยู่ระหว่าง 0.32-0.26 พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง ลำดับที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความพากเพียรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ก้าวท้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ และผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ประสบความสำเร็จ มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

5.1.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น และสรุปผลได้ดังนี้

1) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความยุติธรรม (fairness) ในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง เพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติข้อราชการ โดยยึดตามนโยบายและระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ด้านการบริหารงานทั่วไป จะต้องปฏิบัติตามสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณ มีการแนะนำเผยแพร่และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของราชการ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษา มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานรายปีเพื่อเป็นตัวกำหนดทิศทางในการบริหารต่างๆ และมีการชี้แจงเผยแพร่ปฏิบัติงานรายปีให้หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานภายนอก และผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบ มีการวางแผนงบประมาณ งานการเงินและงานพัสดุต้องมีการจัดทำเอกสารและหลักฐานการเงินและงบประมาณต่างๆ ให้ถูกต้องตามระเบียบของงานการเงิน มีการควบคุมการเบิกจ่ายให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี มีการเก็บรักษาเอกสารต่างๆ ไว้เพื่อการตรวจสอบและดำเนินการทำลายเอกสารให้เป็นไปตามระเบียบ มีการติดตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบ เกณฑ์ ข้อกำหนดต่างๆ ของต้นสังกัดอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดความสมัยและถูกต้องตามหลักเกณฑ์ข้อกำหนดต่างๆ มีความชัดเจนในการทำงานเพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจในเหตุผลของการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรมีความเข้าใจในการดำเนินงานเป็นไปในทางทิศเดียวกันเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ (honesty) ในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความตรงไปตรงมา ทั้งกายวาจาใจต่อตนเองและผู้อื่น ต่อหน้าที่การงานในการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบวินัย ซื่อตรงไม่คดโกง แสดงความคิดของตนตามหลักวิชาชีพที่เปิดเผยตรงไปตรงมา รักษาวาจา พูดความจริงตรงไปตรงมาไม่บิดเบือน มีสัจจะ รักษาคำพูด รักษาความสัตย์สุจริต เปิดเผยโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ชี้แนะและสนับสนุนโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามระเบียบวินัย และยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความไว้วางใจ (trust) ท่าน

มีแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีความพร้อมเผชิญความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในการบริหารสถานศึกษาจนเป็นที่ไว้วางใจ

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่อาจส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประเด็นความเสี่ยงที่ควรนำมาพิจารณา ได้แก่ ความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา ความเสี่ยงด้านนโยบายกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ความเสี่ยงจากเหตุการณ์ภายนอก ความเสี่ยงในด้านการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงด้านทรัพยากร ความเสี่ยงด้านบุคลากร ความเสี่ยงด้านอื่นๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการประเมินความเสี่ยงในด้านต่างๆ เพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงที่มีความเสี่ยงสูงและดำเนินการตามแผน มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนเพื่อทางเลือกในการจัดการความเสี่ยง ได้แก่ การยอมรับความเสี่ยง การลดหรือควบคุมความเสี่ยง การกระจายความเสี่ยง และการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้กระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงลดลง หรือผลกระทบของความเสี่ยงลดลง และรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความเคารพ (respect) ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างของบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาที่ยอมรับในความแตกต่างของบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ความแตกต่างระหว่างบุคคลหมายถึงรวมถึงความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม รับผิดชอบและส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคคล สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เคารพต่อความหลากหลาย และยอมรับความแตกต่างของบุคคล สนับสนุน และให้โอกาสมอบหมายงานตามความสามารถและตามความถนัด ไม่มีแบ่งแยกกลุ่ม แบ่งแยกเพศ ตลอดจนแบ่งแยกสถาบัน มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่างๆ โดยอธิบายให้เข้าใจร่วมกันและผู้บริหารสถานศึกษาต้องเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างกันบุคลากร เพื่อให้ทุกคนเข้าใจซึ่งกันและกัน และทำงานตลอดจนอยู่ในองค์กรร่วมกันได้อย่างมีความสุข เพื่อให้การทำงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความรับผิดชอบ (responsibility) ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการทำงาน เมื่อเข้าใจถึงปัญหาหรือพบข้อผิดพลาดผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหาและสื่อสารกับคนในทีมหรือในองค์กร ทำให้มีโอกาที่จะปรับปรุงแก้ไขปัญหาข้อผิดพลาดนั้น บางครั้งอาจต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและขอคำปรึกษาจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วโปร่งใสและมีประสิทธิภาพจะได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหารงานเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5.2 การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความยุติธรรม (fairness) ด้านความไว้วางใจ (trust) ด้านความซื่อสัตย์ (honesty) ด้านความเคารพ (respect) และด้านความรับผิดชอบ (responsibility) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้มีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ใช้หลักการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อทำให้บรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมย่อมได้รับการยอมรับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความร่วมมือหรือเกิดทีมงาน เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังเป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาในการประพฤติปฏิบัติตามอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของเนาวรัตน์ รอดเพ็ชร (2560) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมและโดยเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ การให้บริการที่ดี ความเป็นแบบอย่างที่ดี ความน่าเชื่อถือ และการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐริดา นิพนธ์ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ได้แก่ ความเคารพ ความไว้วางใจ ความเอื้ออาทร ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเฉลิม รูปสูง (2564) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความอ่อนน้อมถ่อมตน การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และความเป็นธรรมและความยุติธรรม ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านความยุติธรรม ด้านความน่าไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเป็นพลเมืองดี

5.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้ง 5 องค์กรประกอบ ได้แก่ ด้านความยุติธรรม (fairness) ด้านความไว้วางใจ (trust) ด้านความซื่อสัตย์ (honesty) ด้านความเคารพ (respect) และด้านความรับผิดชอบ (responsibility) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความประสงค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา เมื่อครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าได้ได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักจริยธรรมแล้ว ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐ์ ธิชา ทองสุข (2560) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ที่ทักษะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับความต้องการจำเป็นของปฏิบัติการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านวิสัยทัศน์มีค่ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการสะท้อนความคิด ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดี ด้านความรับผิดชอบต่อ ด้านความซื่อสัตย์

และด้านความซื่อสัตย์ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ บุญญัญกิจ (2564) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ผู้บริหารและครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด และรองลงมา ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ตามลำดับ ส่วนด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44

5.2.3 ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาพรวมมีความจำเป็นทุกข้อ เมื่อนำมาพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเคารพ (respect) มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด จากข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า ความเคารพ (respect) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงถึงการเป็นผู้มีความสุภาพอ่อนน้อม ถ่อมตน ความตระหนักถึงคุณภาพที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่น และสิ่งต่างๆ มีความเคารพในศักดิ์ศรีของตนเองและให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้ที่ดีตรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึงตนเองเรียบง่ายพอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลที่พึงต้องรู้หรือทำของเขา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ยอมรับในเรื่องความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับนับถือด้วยความจริงใจ การแสดงออกถึงความเคารพยังเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารสถานศึกษาตามแบบแผนค่านิยม สังคม วัฒนธรรมไทย เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ Lickona (1991) กล่าวว่า ความเคารพนับถือและความรับผิดชอบจัดว่าเป็นหัวใจของศีลธรรมของประชาชนที่เป็นสากล โดยมีจุดประสงค์ส่งเสริมความดีของปัจเจกชน และคุณความดีของชุมชนทั้งหมด คุณค่าของความเคารพนับถือและความรับผิดชอบมี 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาคนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบ ด้านสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ในทางประชาธิปไตย และด้านส่งเสริมความเป็นธรรมเพื่อนำไปสู่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ดังนั้น ความเคารพนับถือจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญและจำเป็นของพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย

5.2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความเคารพ (respect) ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับในความแตกต่างของบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา

เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาที่ยอมรับในความแตกต่างของบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ความแตกต่างระหว่างบุคคลหมายถึงความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม รับฟังและส่งเสริมการแสดงความคิดเห็น ที่แตกต่างของบุคคล สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เคารพต่อความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคล สนับสนุนและให้โอกาสมอบหมายงานตามความสามารถและตามความถนัด ไม่มีแบ่งแยกกลุ่ม แบ่งแยกเพศ ตลอดจนแบ่งแยกสถาบัน มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่างๆ โดยอธิบายให้เข้าใจร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาต้องเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างกันบุคลากรเพื่อให้ทุกคนเข้าใจซึ่งกันและกันและทำงาน ตลอดจนอยู่ในองค์กรร่วมกันได้อย่างมีความสุข เพื่อให้การทำงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ หงษา วงศ์จำปา (2560) ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 2 ประเภท คือ 1) วิธีพัฒนาโดยตนเอง ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ตนเอง (2) การศึกษาค้นคว้าเรียนรู้ (3) การฝึกสติ ฝึกจิตใจตนเอง (4) การยึดถือหลักธรรม (5) การยอมรับนับถือบุคคลต้นแบบ และ 2) วิธีพัฒนาโดยบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่น ได้แก่ (1) การจัดการให้ความรู้และพัฒนาความคิด (2) การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อ (3) การจูงใจ (4) การใช้ระเบียบกฎหมาย (5) การดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณ (6) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง (7) การใช้มนุษยสัมพันธ์และประชาสัมพันธ์ (8) การสร้างขวัญกำลังใจ ทั้งนี้เพราะการกำหนดแนวทางการดำเนินงานและวิธีการปฏิบัติที่มีความถูกต้องและเหมาะสมย่อมสามารถพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีพฤติกรรมที่ถูกต้องดีงามเหมาะสมจนได้รับการยอมรับ ว่าเป็นผู้มีพฤติกรรมจริยธรรมจากสังคมและบุคคลทั่วไป การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยตนเอง เป็นวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติควบคู่กับการดำเนินชีวิตประจำวันและต่อเนื่องจนเป็นนิสัย สามารถควบคุมการประพฤติปฏิบัติของตนให้อยู่ในกรอบของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของสังคม ทั้งในสภาพการณ์ปกติและเมื่อเผชิญปัญหาหรือข้อขัดแย้งต่างๆ เกิดปัญญารับรู้ตนเองอย่างลึกซึ้งและถ่องแท้ เมื่อสามารถพัฒนาตนเองได้ก็ย่อมสามารถพัฒนาองค์กร หน่วยงานที่ตนรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้เช่นกัน และทำให้ได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป นอกจากนี้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยหน่วยงานต้นสังกัดก็มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดแนวทางการพัฒนา กำหนดทิศทางและกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดนโยบายการพัฒนาและนำนโยบายที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติ สนับสนุนด้านงบประมาณ กำหนดกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติต่างๆ ไว้ติดตามตรวจสอบ รวมทั้งการให้ขวัญกำลังใจ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม (fairness) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแม้จะอยู่ในระดับมากระหว่างนั้น สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ควรจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม

2) จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่า ด้านความไว้วางใจ (trust) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 จึงควรให้ความสำคัญด้านความไว้วางใจ แสดงออกถึงความเชื่อมั่น เชื่อถือ และเชื่อใจต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล มีความซื่อตรง ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึ่งพาอาศัยกัน เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข่าวสาร มีการสื่อสารที่เปิดเผย ให้ความใส่ใจห่วงใยปกป้องผลประโยชน์ของบุคลากร สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจเพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ด้านความเคารพ (respect) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ควรมุ่งเน้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเคารพ (respect) เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้มีความสุขภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ความตระหนักถึงคุณภาพที่มีอยู่จริงของตนเองบุคคลอื่นและสิ่งต่างๆ มีความเคารพในศักดิ์ศรีของตนเองและให้เกียรติผู้อื่นยึดหลักค่านิยมพึ่งตนเองเรียบง่ายพอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและไม่บิดเบือนหรือบิดบังข้อมูล การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ยอมรับในเรื่องความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับนับถือด้วยความจริงใจ ตลอดจนสร้างทางเลือกให้แก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน รวมถึงการจัดโครงการอบรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความซื่อสัตย์ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

2) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะสถานศึกษาภายในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ดังนั้น ควรทำการศึกษาสถานศึกษาภายในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลางทุกเขตหรือทั่วประเทศ เพื่อสามารถนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต่อไป



บรรณานุกรม

- กนกวรรณ บุญเรือง. (กันยายน-ธันวาคม 2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. *Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(3): 1906-3431.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชนิษฐ์ณิชา ทองสุข. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชุตินา รักษ์บางแหลม. (2559). วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ช่อพุด รุ่งอรุณ. (2563). แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ณัฐริดา นิพนธ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช).
- ณิรดา เวชญารักษ์ณ. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุณเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- นรา สมประสงค์. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม. ใน ประมวลชุดวิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ (หน่วยที่ 14). นนทบุรี: สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2561). รูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา).
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษ 21. กรุงเทพฯ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์).
- ปานิสรา โชคเคณิศ. (2563). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- ผุสดี จิรนากุล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- พระมานิต ธมมทินโน. (2563). การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2560). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรภา วรงค์พันธ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชสกลนคร).
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- รัชพล เทียงดี. (2563). *การศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- รัตติกกรณ์ จงวิศาล. (2561). *จิตวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2560). *คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- วรรณพร ตรีชัยศรี. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วสันต์ บัวชุม. (2561). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วันเฉลิม รูปสูง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1. (2565). การจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1. สืบค้นจาก http://cvei1.ac.th/data_6138.
- _____. (2565). ผังบริหารงานสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 พ.ศ. 2564-2567. สืบค้นจาก http://cvei1.ac.th/data_12034.
- _____. (2565). แผนปฏิบัติการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. สืบค้นจาก <http://www.cvei1.ac.th>
- _____. (2565). วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์. สืบค้นจาก http://cvei1.ac.th/data_6149.
- _____. (2565). สถานศึกษาในสังกัด. สืบค้นจาก http://cvei1.ac.th/data_6146.
- สิรินญา ศิริประโคน. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก).
- สิริพร ไตรลิก. (2563). การศึกษาบทบาทจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- สุทัต จันทะสินธุ์. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโดยใช้สมองเป็นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- สุรรัตน์ โตเขียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2563). รายงานประจำปี 2563. สำนักงานฯ.
- หงษา วงค์จำปา. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- อชิรญาณ คชาบาล. (2560). การศึกษาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- อชิรญาณ แยมทับ. (2561). ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- อัยลดา บุญวัฒน์. (2562). แนวทางการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- Adams, Robert & Juniperus, P. (2003). *Flora of North America* Editorial Committee. Eds., *Flora of North America, North of Mexico*. 2. Oxford University Press.
- Atila, Y., & Ibrahim, B. (2010). *Teachers' views about ethical leadership behaviors of primary school directors*. *Procedia Social and Behavioral Science* behavior: Utilizing human resources. New York: Prentice-Hall.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Brown & Trevio, L. K. (2006). **Role modeling and ethical leadership**. Paper presented at Atlanta, Georgia - August 11-16, 2006 Academy of Management Annual Meeting. Atlanta, GA: University of Maryland.
- Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). **Ethical leadership: A review and future directions**. [n.p.].
- _____. (2007). **Misconceptions of Ethical Leadership: How to Avoid Potential**. [n.p.].
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. (2005). **Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construc and Human Degis Development and Testing**. Organizational Behavior cision Processes. Cengage Learning.
- Dubrin, A. J. (2007). **Leadership research findings, practice and Skill** (4th ed.). New York: Houghton Mifflin.
- _____. (2010). **Principles of leadership**. Conoda: southrestern.
- Educational Leadership. [n.d.]. **Educational Administration Quarterly**, 27(2), 185-202.
- Ernil, A. K., & Ozbilen, F. M. (2017, June). Relationship between school principals' ethical leadership behaviors and positive climate practices. **Journal of Education and Learning**, 6(4), 100-112.
- Freeman, R. E., and Stewart, L. (2006). **Developing ethical leadership**. Retrieved from : http://www.darden.virginia.edu/corporate-ethics/pdf/ethical_leadership.pdf
- Gary, Y., Rubina, M., Shahidul, H., & Gregory, E. P. (2011). **An improved measure of ethical leadership**. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/258152783_An_Improved_Measure_of_Ethical_Leadership.
- Grace, B. (2004). **Ethical leadership**. Retrieved from : <http://www.ethicalleadership.org/philosophies/ethical-leadership>
- Grace, W. (2009). **Values, Vision, Voice, Virtue: The 4 “V” model for ethical leadership development**. In **The Olympics of leadership: Overcoming obstacles balancing skills, taking risks**. Proceedings of the Annual International Conference of the National Community College Chair Academy (Washington, DC): Distributed by ERIC Clearinghouse.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hashemian, F. (2014). To investigate the relationship between ethical leadership and teacher empowerment. **Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences**, 4(1), 1892-1896.
- Heiskanen, E. (2009). **What makes a leader good?**. (Online). Available from: <http://www.feedbackcatalog.com/index.php/en/newsletter-july-2009/what-makes-a-leader-good>. (2017, November 12)
- Hersey, Paul and Blanchard & Kenneth H. (1982). **Management of organizational**. [n.p.].
- High, J., and Jackson A. (2005). **The importance of ethic principles for educational** [n.p.].
- Johnson, C. E. (2003). **Meeting the ethical challenges of leadership**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Johnson, D. W. (1977). **Learning Together and Alone**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Johnson, K. W. (2005). **The Role of Leadership in Organizational Integrity, and Five Modes of Ethical Leadership**. (Online). Available from : <http://www.ethicaledge.com/Components%20of%20Ethical%20Leadership%20July%202001.pdf>. (2017, November 3)
- Kanokorn, S., Wallapha, A., & Ngang, T. K. (2013). Indicators of ethical leadership for school principals in Thailand. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 93, 2085-2089.
- Khodarahmi, R., & Aghahoseini, T. (2014). The relationship between ethical leadership and empowerment of employees in the tax affairs of Isfahan City. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, 4(6), 279-293.
- Khan, A. (2010). **Ethical Manager**. Retrieved from : <http://www.americanchronicle.com/articles/view Article.asp? article ID=34570>.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607-610.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Langlois, L. et al. (2014). **Development and Validity of the Ethical Leadership leadership.** [n.p.].
- Lickona, T. (1991). **Educating for character: How our schools can teach respect and responsibility.** New York. Bantam Book.
- Mowbray, D. (2009). **Code of Conduct for Ethical Leadership a Discussion Document** (Online). Retrieved from : www.derekmowbray.co.uk. (2017, December 28)
- Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A., & Chonko, L. B. (2009, December). The Virtuous Influence of Ethical Leadership Behavior : Evidence from the Field. **Journal of Business Ethics**, **90**(2), 157-170.
- Northouse, & Peter G. (2012). **Leadership Theory and Practice** (5rd ed.). Los Angeles: Sage
- Perri, D. F., Callanan, G. A., Rotenberry, P. F., & Oehlers, P. F. (2009). Education and Training In Ethical Decision Making : Comparing Context and Orientation. **Education & Training**, **51**(1), 70–83.
- Ponnu, C. H., & Tennakoon, G. (2009). **The Association Between Ethical Leadership and Employee Outcomes the Malaysian Case.** (Online). Retrieved from : http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol14_no1_pages_21-32.pdf. [2018, March 20]
- Prince II, H. T., & Tumlin, G. R. (2009). **An Interdisciplinary Major in Ethical Leadership Studies : Rationale, Challenges, and Template for Building an Adaptable Program.** **International Leadership Journal** [Online]. Retrieved from : <http://www.tesc.edu/ilj>. (2017, December 10). **Journal of Educational Administration**, **52**(3), 310-331.
- Remy, N. (2014). Fostering ethical leadership in organizations. **European Journal of Business and Management**, **6**(33), 56-63.
- Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W., and Mitchelson, J. K. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. **Journal of Business Ethics**, **63**, 345–359.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2003). **Organizational behavior** (8th ed.).
New York: John Wiley & Sons.

Starrat & Robert J. (1991). **Building an Ethical School: A Theory for Practice in
Educational Leadership**. [n.p.].

Wayne State College. (2008). **Wylie s Pointers and Tips**. (Online). Retrieved from :
https://www.wsc.edu/student_activities/clubs/handbooks/pointers_tips.pdf.
[2017, December 21].

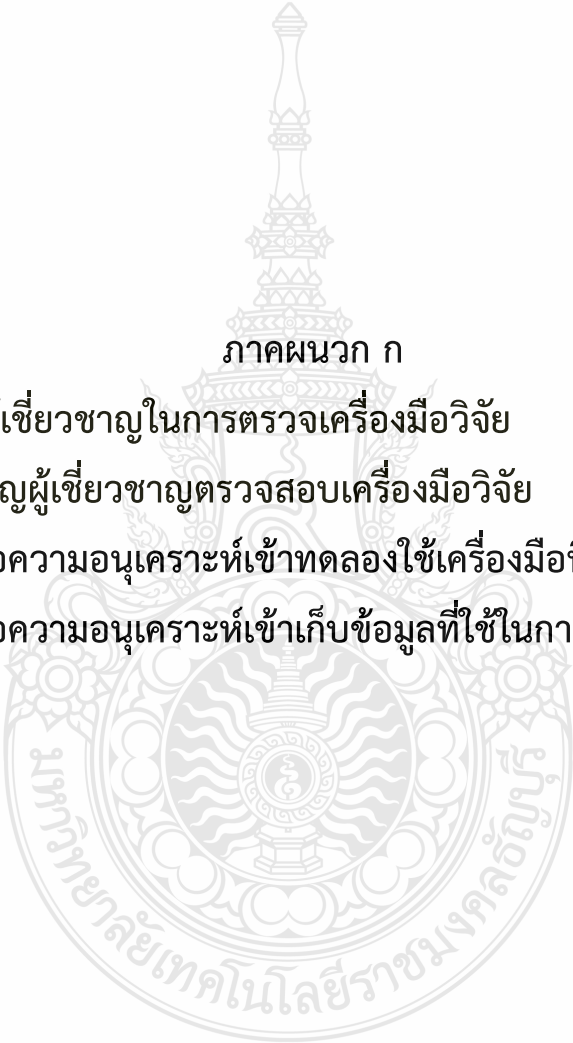
Wright & Noe. (1996). **Northern Ireland Question: Nationalism, Unionism and Partition**.

Yukl, A. G. (2006). **Leadership in Organization**. UK: Prentice-Hall International.



ภาคผนวก



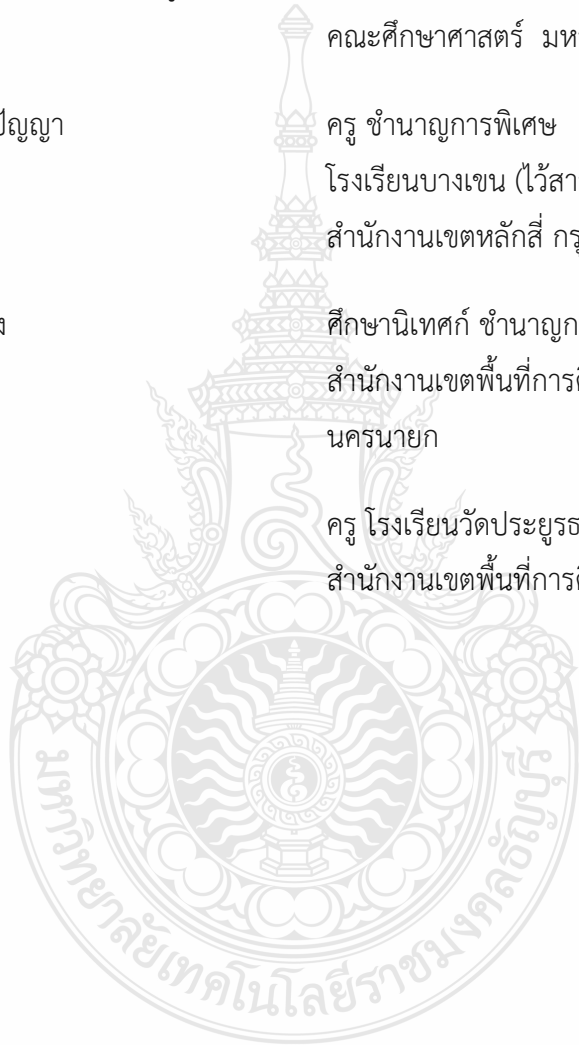


ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไฮสง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ดร.อชิคุณ สิ้นธนาปัญญา ครู ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบางเขน (ไว้สาลีอนุสรณ์)
สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
4. ดร.มัทนา ดวงกลาง ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี
นครนายก
5. ดร.วิษณุ เป็รียนิม ครู โรงเรียนวัดประยูรธรรมาราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/ ๐๑๔๖



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนโรส

เนื่องด้วย นางสาวณัฐพร ศรีแจ่ม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๑ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวณัฐพร ศรีแจ่ม เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/ ๐๑๕๖



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย


เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรีคม ภูติอริยวัฒน์

เนื่องด้วย นางสาวณัฐพร ศรีแจ่ม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๑ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวณัฐพร ศรีแจ่ม เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๔ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๑๔๖

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๓๑๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา

เนื่องด้วย นางสาวณัฐพร ศรีแจ่ม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติ
ให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๑
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้
ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวณัฐพร ศรีแจ่ม เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๑๕๖



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.มัทนา ดวงกลาง

เนื่องด้วย นางสาวณัฐพร ศรีแจ่ม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติ
ให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๑
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้
ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวณัฐพร ศรีแจ่ม เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/ ๐๑๕๖



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย


เรียน ดร.วิษณุ เปรียญนันท

เนื่องด้วย นางสาวณัฐพร ศรีแจ่ม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๑ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวณัฐพร ศรีแจ่ม เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๕๔ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๒๔๖

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตครูที่ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ.....

เนื่องด้วย นางสาวณัฐพร ศรีแจ่ม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๑ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขออนุญาตครูจากท่านให้ นางสาวณัฐพร ศรีแจ่ม เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม จากประชากรที่เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๑ และ สถาบันการอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๓๐ คน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะติดต่อกำหนดวันและเวลาเพื่อเข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗๕๐๔๙

ที่ ยว ๐๖๔๙.๐๒/๐๓๖๒



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโท เข้าเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบัน.....

เนื่องด้วย นางสาวณัฐพร ศรีแจ่ม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง ๑ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวณัฐพร ศรีแจ่ม เข้าทำการเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะติดต่อกำหนดวันและเวลาเพื่อเข้าทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มี 5 ด้าน คือ 1) ความยุติธรรม (fairness) 2) ความไว้วางใจ (trust) 3) ความซื่อสัตย์ (honesty) 4) ความเคารพ (respect) 5) ความรับผิดชอบ (responsibility) จำนวน 45 ข้อ

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความจริง เพราะคำตอบของท่านมีคุณค่าต่อวิทยานิพนธ์นี้อย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะใช้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการทำงานและสถานภาพทางราชการของท่าน ผลการตอบแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับข้าพเจ้าขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเป็นความลับ และโปรดส่งแบบสอบถามคืนผู้ประสานงานสถานศึกษาของท่านภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์ เพื่อให้ผู้วิจัยจะได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามและทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลครั้งนี้

นางสาวณัฐพร ศรีแจ่ม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1

แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย/ลงในช่อง () ที่กำหนดให้ตรงกับความเป็นจริง

1) เพศ

() ชาย

() หญิง

2) ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

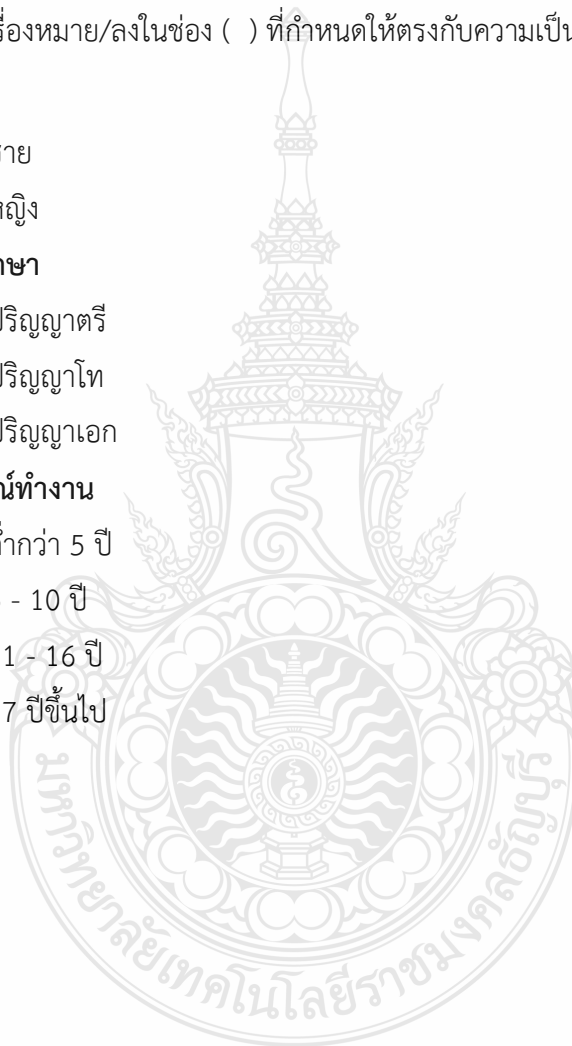
3) ประสบการณ์ทำงาน

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5 - 10 ปี

() 11 - 16 ปี

() 17 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2

แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้
1) ความยุติธรรม (fairness) 2) ความไว้วางใจ (trust) 3) ความซื่อสัตย์ (honesty) 4) ความเคารพ (respect) 5) ความรับผิดชอบ (responsibility) จำนวน 45 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความจริงมากที่สุด ซึ่งแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| 5 หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มากที่สุด |
| 4 หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มาก |
| 3 หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ ปานกลาง |
| 2 หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อย |
| 1 หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด |

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความจริงมากที่สุด

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ สภาพปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติ สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ความยุติธรรม (fairness)											
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วย กระบวนการที่ถูกต้อง										
2	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความลำเอียง และไม่มุ่งแต่ประโยชน์ของตนเอง										
3	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจด้วยความ เป็นกลาง										
4	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจด้วยความ ถูกต้อง โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ										
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ตัดสินใจอย่างมี เหตุผลยุติธรรมและสอดคล้องกับความ เป็นจริง										
6	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลและ สารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัยเพื่อ ประกอบการตัดสินใจเสมอ										
7	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเสมอต้น เสมอปลาย										
8	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเองต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันบน พื้นฐานของความเที่ยงธรรมอย่างมี เหตุผล										
9	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจหาข้อ บอดหมายด้วยความยุติธรรมอย่าง มีเหตุมีผล										
10	ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งผลประโยชน์ อย่างยุติธรรมโดยยึดหลักประชาธิปไตย ในการบริหารงานในสถานศึกษา										

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ สภาพปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติ สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. ความไว้วางใจ (trust)											
11	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความ เชื่อมั่นเชื่อถือและเชื่อใจต่อบุคคลหรือ กลุ่มบุคคล										
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อตรง										
13	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วย ความทุ่มเท พึงพาอาศัยกัน										
14	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ มีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข่าวสาร และ มีการสื่อสารที่เปิดเผย										
15	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความใส่ใจห่วงใย ปกป้องผลประโยชน์ของบุคลากร										
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมเผชิญ ความเสี่ยงที่เกิดขึ้น										
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิจรรณญาณ ในการแก้ไขปัญหา										
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศ แห่งความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น										
19	ผู้บริหารสถานศึกษารักษาคำพูด และ รับผิดชอบในสิ่งที่รับปากไว้										
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความจงรักภักดี ปกป้องสถานศึกษา ชุมชน สังคมและ ประเทศชาติ										
3. ความซื่อสัตย์ (honesty)											
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตรงไปตรงมา ทั้งทางกายวาจาใจต่อตนเองและผู้อื่น ต่อหน้าที่การงาน										
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีสัจจะ พูดจริง ทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล										

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ สภาพปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติ สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. ความซื่อสัตย์ (honesty)											
23	ผู้บริหารสถานศึกษารักษาผลประโยชน์ และทรัพย์สินต่างๆ										
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีความโปร่งใส ในการทำงาน เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ตรวจสอบได้										
25	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและกฎหมายอย่างเคร่งครัด										
26	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เบียดบังเวลา ราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว										
27	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของ วิชาชีพแก่บุคลากร										
4. ความเคารพ (respect)											
28	ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน										
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึง คุณภาพที่มีอยู่จริงของตนเองและ บุคคลอื่น										
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเคารพใน ศักดิ์ศรีของตนเองและให้เกียรติผู้อื่น										
31	ผู้บริหารสถานศึกษาดำรงชีวิตโดยยึด หลักค่านิยมที่ตนเองเรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเอง และผู้อื่น										
32	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่บิดเบือนหรือ ปิดบังข้อมูลที่ฟังจะต้องรู้หรือทำของ ตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา										
33	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความ แตกต่างของบุคคล										

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ สภาพปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติ สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. ความเคารพ (respect)											
34	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในเรื่อง ความรู้ความสามารถความเชื่อและ เจตคติของผู้อื่น										
35	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนอย่าง เหมาะสมทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับ นับถือด้วยความจริงใจ										
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือก ให้แก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่าง เสมอภาคและเท่าเทียมกัน										
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจน มุ่งมั่นในผลงาน										
5. ความรับผิดชอบ (responsibility)											
38	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างมี ประสิทธิภาพและครบถ้วน										
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพากเพียร เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน										
40	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับข้อผิดพลาด ในการปฏิบัติหน้าที่										
41	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความรวดเร็วและถูกต้อง										
42	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ก้าวก่ายหรือ แทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ										
43	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีใน เรื่องความรับผิดชอบ										
44	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาองค์กรไปสู่ เป้าหมายที่ประสบความสำเร็จ										
45	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ ตามมาแก่ตนเองและทีมงานหรือ สถานศึกษา										



คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอในลักษณะภาพรวมเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบบสัมภาษณ์เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ชื่อ.....นามสกุล.....
2. ตำแหน่ง.....
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
4. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน.....
5. สถานที่ให้สัมภาษณ์.....
6. วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการ
อาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. ด้านความยุติธรรม (fairness)

ประเด็นที่ 1 ด้านความยุติธรรม (fairness) ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหาร
สถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง เพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ด้านความไว้วางใจ (trust)

ประเด็นที่ 2 ด้านความไว้วางใจ (trust) ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา
แสดงออกถึงการมีความพร้อมเผชิญความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในการบริหารสถานศึกษาจนเป็นที่ไว้วางใจ
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. ด้านความซื่อสัตย์ (honesty)

ประเด็นที่ 3 ด้านความซื่อสัตย์ (honesty) ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหาร
สถานศึกษาแสดงออกถึงความตรงไปตรงมาทั้งกายวาจาใจต่อตนเองและผู้อื่น ต่อหน้าที่การงานในการ
บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

4. ด้านความเคารพ (respect)

ประเด็นที่ 4 ด้านความเคารพ (respect) ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างของบุคคลของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

5. ด้านความรับผิดชอบ (responsibility)

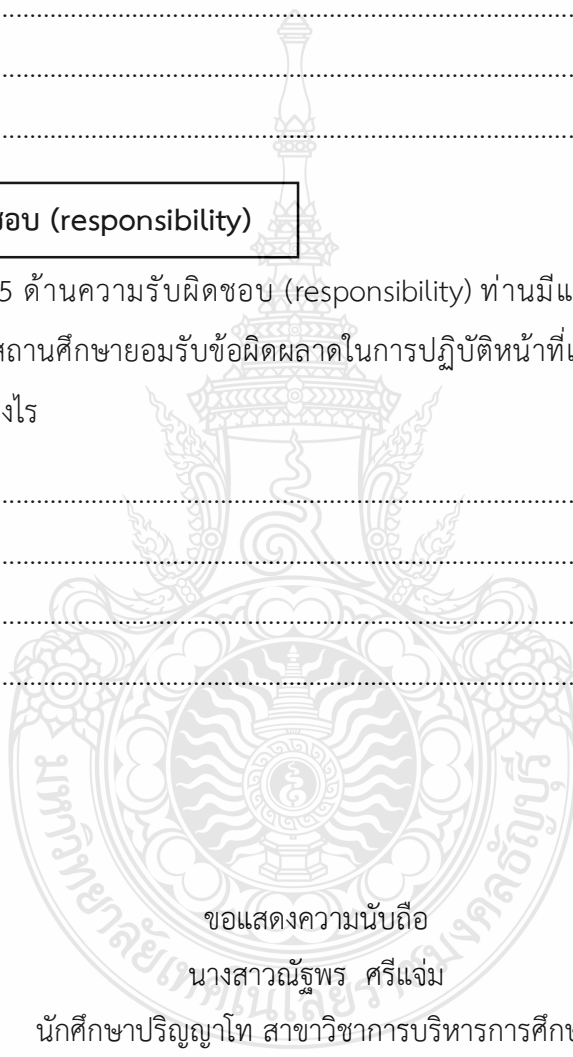
ประเด็นที่ 5 ด้านความรับผิดชอบ (responsibility) ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารศึกษายอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....



ขอแสดงความนับถือ
นางสาวณัฐพร ศรีแจ่ม
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC
 ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
 เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	
2	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	
3	ประสบการณ์ทำงาน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11-16 ปี <input type="checkbox"/> 17 ปี ขึ้นไป	

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้คือ 1) ความยุติธรรม (fairness) 2) ความไว้วางใจ (trust) 3) ความซื่อสัตย์ (honesty) 4) ความเคารพ (respect) 5) ความรับผิดชอบ (responsibility)

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีทั้งหมด 45 ข้อ

ความหมายของระดับคะแนน คือ

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า IOC	แปลผล
1. ความยุติธรรม (fairness)								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความลำเอียงและไม่มุ่งแต่ประโยชน์ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจด้วยความถูกต้อง โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า IOC	แปล ผล
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ตัดสินใจอย่างมี เหตุผลยุติธรรมและสอดคล้องกับความ เป็นจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลและ สารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัยเพื่อ ประกอบการตัดสินใจเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเสมอต้น เสมอปลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเองต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันบน พื้นฐานของความเที่ยงธรรมอย่างมี เหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินปัญหาข้อ ขาดมาด้วยความยุติธรรม อย่าง มีเหตุมีผล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งผลประโยชน์ อย่างยุติธรรมโดยยึดหลักประชาธิปไตย ในการบริหารงานในสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2. ความไว้วางใจ (trust)								
11	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความ เชื่อมั่นเชื่อถือและเชื่อใจต่อบุคคลหรือ กลุ่มบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อตรง	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความ ทุ่มเท พึ่งพาอาศัยกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า IOC	แปล ผล
14	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ตาม มีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข่าวสาร และ มีการสื่อสารที่เปิดเผย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความใส่ใจห่วงใย ปกป้องผลประโยชน์ของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมเผชิญ ความเสี่ยงที่เกิดขึ้น	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิจรรณญาณใน การแก้ไขปัญหา	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศแห่ง ความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษารักษาคำพูด และ รับผิดชอบในสิ่งที่รับปากไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความจงรักภักดี ปกป้องสถานศึกษา ชุมชน สังคมและ ประเทศชาติ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3. ความซื่อสัตย์ (honesty)								
21	ผู้บริหารสถานศึกษาความตรงไปตรงมา ทั้งทางกายวาจาใจต่อตนเองและผู้อื่น ต่อหน้าที่การงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีสำจจะ พูดจริง ทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษารักษาผลประโยชน์ และทรัพย์สินต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า IOC	แปล ผล
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีความโปร่งใสใน การทำงาน เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและกฎหมายอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เบียดบังเวลา ราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้.
27	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของ วิชาชีพแก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้.
4. ความเคารพ (respect)								
28	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึง คุณภาพที่มีอยู่จริงของตนเองและบุคคล อื่น	+1	+1	0	+1	0	0.6	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเคารพใน ศักดิ์ศรีของตนเองและให้เกียรติผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษาดำรงชีวิตโดยยึด หลักค่านิยมพึงตนเองเรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและ ผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่บิดเบือนหรือ ปิดบังข้อมูลที่ฟังจะต้องรู้หรือทำของ ตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า IOC	แปล ผล
33	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างของบุคคล	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในเรื่องความรู้ความสามารถความเชื่อและเจตคติของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับนับถือด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกให้แก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนมุ่งมั่นในผลงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. ความรับผิดชอบ (responsibility)								
38	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและครบถ้วน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพากเพียรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
41	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
42	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า IOC	แปล ผล
43	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
44	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ประสบความสำเร็จ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
45	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ง

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์
หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

		Statistics		
		เพศ	ระดับการศึกษาสูงสุด	ประสบการณ์
N	Valid	269	269	269
	Missing	0	0	0

		เพศ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	144	53.3	53.5	53.5
	หญิง	125	46.5	46.5	100.0
Total		269	100.0	100.0	

		ระดับการศึกษาสูงสุด			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาตรี	188	69.9	69.9	69.9
	ปริญญาโท	64	23.8	23.8	23.8
	ปริญญาเอก	17	.6.3	6.3	100.0
	Total	269	100.0	100.0	

		ประสบการณ์			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	ต่ำกว่า 5 ปี	37	13.8	13.8	13.8
	5 - 10 ปี	55	20.4	20.4	20.4
	11 - 16 ปี	86	32.0	32.0	32.0
	17 ปีขึ้นไป	91	33.8	33.8	100.0
	Total	269	100.0	100.0	

ตอนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบัน
การอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .986

Case Processing Summary

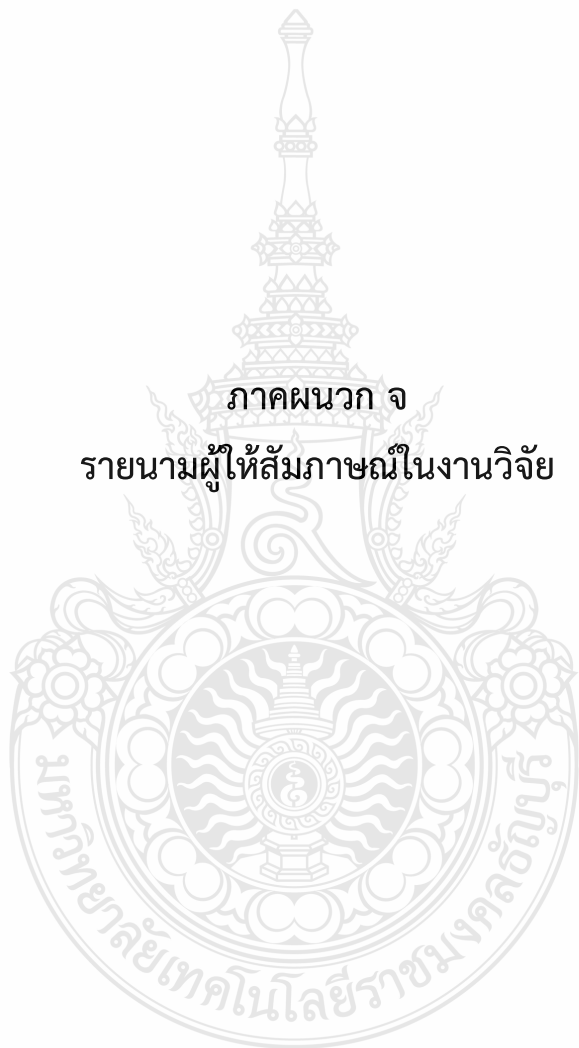
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	N	of
Alpha	Items	
.986	45	

ภาคผนวก จ
รายนามผู้ให้สัมภาษณ์ในงานวิจัย



รายนามผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูลในงานวิจัย

ลำดับที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
1	นางคณิงลักษณ์ แสงประเสริฐ	ผู้อำนวยการ	วิทยาลัยอาชีวศึกษา พระนครศรีอยุธยา
2	นางสาวสุทธาทิพย์ เหมือนสกุล	รองผู้อำนวยการ	
3	นางสาวอารีย์รัตน์ จันทร์วิเศษ	รองผู้อำนวยการ	
4	นายอรรถกร จันทตรี	รองผู้อำนวยการ	
5	นายเชาวลิตร อัมบุญ	รองผู้อำนวยการ	วิทยาลัยเทคนิค พระนครศรีอยุธยา
6	นายจ่าง สว่างเดือน	ผู้อำนวยการ	วิทยาลัยเทคนิคนนทบุรี
7	นางวราพร ตันพินียะกุล	รองผู้อำนวยการ	
8	นางญาณีนาง วิริยะ	รองผู้อำนวยการ	วิทยาลัยการอาชีวศึกษา ปทุมธานี



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล นางสาวณัฐพร ศรีแจ่ม
วัน เดือน ปีเกิด วันที่ 25 พฤษภาคม 2524
ที่อยู่ บ้านเลขที่ 40 หมู่ 3 ตำบลโคกช้าง อำเภอบางไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13190
การศึกษา ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอาหาร
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน
พ.ศ.2559 – 2561 ครูผู้ช่วย วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย
พ.ศ.2562 – ปัจจุบัน ครู คศ.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
โทรศัพท์ 096-3283551
อีเมล Nattaporn_s@mail.rmutt.ac.th

