



ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์

ของ

รณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์

ของ

รณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ADMINISTRATORS' ETHICAL LEADERSHIP AFFECTING THE
PERFORMANCE OF TEACHERS IN CATHOLIC SCHOOLS
UNDER THE THARAE – NONGSENG ARCHDIOCESE
IN THE NORTHEASTERN REGION**

**BY
RONNARIT DENCHAIRAT**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration at
Sakon Nakhon Rajabhat University**

February 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
โรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายวัดสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ รณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) (รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมณา สุวรรณไตรย์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.บดินทร์ นารณโคษา) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 7 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.โซยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไธล ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร ดร.ส่องแสง ปรีดีธอนันต์ ดร.ธนกิจ ไชยมาดี บาทหลวง ดร.เอกรัตน์ หอมประทุม บาทหลวงบัวทอง บุญทอด นางจารุณันท์ เนวะมาตย์ นางสุภารัตน์ มะยัง และนางปิยะมาศ ศิริวงษ์ชัย ที่กรุณา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนะทาง การพัฒนางานวิจัยครั้งนี้ ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ในหลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนในเครือข่าย อัครสังฆมณฑลท่าแร่ -หนองแสง ทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาตอบ แบบสอบถาม เพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ รวมทั้งนักศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 24/2 ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ ในทุก ๆ ด้าน ทั้งคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

รณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้วิจัย	รณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ภายใน และครูผู้สอนภายนอก ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 228 คน จาก 8 โรงเรียน โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยคุณภาพของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.401 – 0.929 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.880 และการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.827 – 0.977 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.947 และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค การเปรียบเทียบค่าที ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันและการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 การปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .678$)

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ มีจำนวน 3 ด้าน คือด้านความไว้วางใจ ด้านความกล้าหาญ ด้านความยุติธรรม ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ได้ร้อยละ 49.30 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 33593

5. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิก จำนวน 3 ด้าน ดังนี้คือ

5.1 ด้านความไว้วางใจ โดยผู้บริหารควรแสดงออกถึงความมีศักดิ์ศรี ความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น และมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

5.2 ด้านความกล้าหาญโดยผู้บริหารควรตัดสินใจแก้ไขปัญหา และอุปสรรคได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และเอาชนะต่ออุปสรรคต่าง ๆ

5.3 ด้านความยุติธรรมโดยผู้บริหารควรปฏิบัติตนตามระเบียบ และข้อบังคับที่เคารพในสิทธิ์ของตนเองและผู้อื่น ใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา ได้อย่างเที่ยงธรรม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การปฏิบัติงานของครูผู้สอน

TITLE	Administrators' Ethical Leadership Affecting the Performance of Teachers in Catholic Schools under the Tharae – Nongseng Archdiocese in the Northeastern Region
AUTHOR	Ronnarit Denchairat
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Sikan Pienthunyakorn Dr. Worakanyapilai Kraehan
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

This research aimed to examine, compare, and determine the relationship, and establish guidelines for developing administrators' ethical Leadership affecting the teacher performance in Catholic Schools under the Thare – Nongseng Archdiocese in the Northeastern Region. The sample group consisted of 228 participants from eight schools, including school administrators, internal teachers, and external teachers in the academic year 2024, categorized by job positions, school sizes, and work experience. The Krejcie and Morgan table was used to calculate the sample size. Stratified random sampling was also employed. The research instruments comprised questionnaires with a 5 – level rating scale and interview forms. A set of questionnaires focused on teacher performance had the discriminative power ranging from 0.827 to 0.977, and the reliability of 0.947, and the interview forms for development guidelines. The quality of the questionnaires had the reliability of 0.880 and the discriminative power ranging from 0.401 and 0.929. The statistics for data analysis comprised percentage, mean, standard deviation, Cronbach's alpha coefficient, Independent Samples t – test, F – test One – Way ANOVA, Pearson's product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The school administrators' ethical leadership was overall at a high level.

2. The school administrators' ethical leadership and teacher performance, categorized by participants' positions, school sizes, and work experience, revealed that:

2.1 The overall school administrators' ethical leadership showed no difference when classified by positions. However, a statistically significant difference was found at the .01 level when categorized by school sizes. No significant difference was observed based on work experience.

2.2 The overall teacher performance showed no significant difference in terms of positions or school sizes. However, a statistically significant difference was found at the .01 level in terms of work experience.

3. The ethical leadership of school administrators and teacher performance demonstrated a positive correlation overall at the .01 level of significance, with a moderate level ($r = .678$).

4. The school administrators' ethical leadership was analyzed, and three aspects, namely trust, bravery, and justice, could predict teacher performance by 49.30 percent with a standard error of estimate of $\pm .33593$.

5. The guidelines for developing the ethical leadership of school administrators affecting teachers' performance in Catholic schools comprise three aspects:

5.1 Trust: Administrators should act with integrity, empathy, and transparency in their work.

5.2 Bravery: Administrators should make well – judged decisions to overcome challenges and resolve issues appropriately and effectively.

5.3 Justice: Administrators should adhere to regulations and guidelines that protect both their own and others' rights, applying intelligence to resolve conflicts fairly.

Keywords: Ethical Leadership, Teacher Performance

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมุติฐานของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	22
ความหมายของผู้นำ	22
ความหมายของภาวะผู้นำ	23
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	25
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคาทอลิก	28
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	29
การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกตามตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562	59
ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	59
ด้านการจัดการเรียนรู้	59
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน.....	63
บริบทของโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	64
ประวัติโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง	67

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป	66
ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	67
ข้อมูลบุคลากร	69
สภาพการบริหารการศึกษา	70
รูปแบบการจัดการศึกษา	71
ข้อมูลบุคลากร	71
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	72
งานวิจัยในประเทศ	72
งานวิจัยต่างประเทศ	80
3 วิธีดำเนินการวิจัย	83
ตอนที่ 1 การศึกษาส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานของโรงเรียน คาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนสงฆ์ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	81
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	83
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย	88
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	88
การสร้างเครื่องมือวิจัย.....	90
การเก็บรวบรวมข้อมูล	94
การวิเคราะห์ข้อมูล	94
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	94
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานของโรงเรียน คาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนสงฆ์สงฆ์ - หนองแสง เขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	97

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
คุณสมบัติและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	97
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	98
การวิเคราะห์ข้อมูล	98
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	101
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย	101
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย	102
ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตชน ท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	102
ตอนที่ 2 การหาแนวทางการยกระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารที่ส่งผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิก ในเครือข่ายคริสตชนท่าแร่ - หนองแสง เขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	105
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	105
ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตชน ท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	105
ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	142
5 สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ	159
ความมุ่งหมาย	159
สมมติฐานของการวิจัย	159
วิธีดำเนินการวิจัย	161

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	161
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	161
การเก็บรวบรวมข้อมูล	162
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	162
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	163
สรุปผลการวิจัย	164
อภิปรายผลการวิจัย	168
ข้อเสนอแนะ	179
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้	179
ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป	180
บรรณานุกรม	181
ภาคผนวก	193
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	195
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	199
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	233
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีสอดคล้อง (IOC)	245
ภาคผนวก จ คำอำนาจจำแนก	257
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์	265
ภาคผนวก ช ภาพประกอบการวิจัย	271
ประวัติย่อของผู้วิจัย	279

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ตัวแปรการศึกษาของคํประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียน คาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	33
2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด ตัวชี้วัดพฤติกรรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	62
3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด ตัวชี้วัดพฤติกรรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	63
4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด ตัวชี้วัดพฤติกรรมด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน	63
5 ประชากรของโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ของโรงเรียนคาทอลิก ในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	71
6 แสดงจำนวนครูในโรงเรียนคาทอลิกเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	84
7 จำนวนประชากรของบุคลากรของโรงเรียนคาทอลิกในเครือ อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	85
8 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรของโรงเรียนคาทอลิก ในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	85
9 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอน ภายนอกของโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	87
10 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนขนาดกลางของโรงเรียนคาทอลิก ในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	87
11 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนขนาดใหญ่ของโรงเรียนคาทอลิก ในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	88

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน	106
13 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอน ภายนอก ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก ในเครือข่ายคริสตชนมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม	107
14 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอน ภายนอก ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก ในเครือข่ายคริสตชนมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรอบคอบ	108
15 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอน ภายนอก ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก ในเครือข่ายคริสตชนมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความยุติธรรม	110
16 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอน ภายนอก ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก ในเครือข่ายคริสตชนมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความกล้าหาญ	111
17 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอน ภายนอก ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก ในเครือข่ายคริสตชนมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการรู้จักประมาณการ	112

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนสงฆ์ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความซื่อสัตย์	111
19 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนสงฆ์ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความไว้วางใจ	115
20 ระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนสงฆ์ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก โดยรวม	116
21 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนสงฆ์ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	117
22 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนสงฆ์ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการจัดการเรียนรู้	118
23 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนสงฆ์ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	120

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

24	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอกที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง	122
25	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนมณฑล ท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	124
26	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก ในเครือข่ายคริสตชนมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ..	125
27	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสต ชนมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม ..	127
28	เปรียบเทียบรายคู่ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยใช้วิธี L.S.D	128
29	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนมณฑล ท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม	129

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
30	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอน ภายนอก ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนก ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยภาพรวม 130
31	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอน ภายนอกที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนก ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยภาพรวม 131
32	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน คาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียง เหนือ 133
33	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม 134
34	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 135
35	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการจัดการเรียนรู้ 136
36	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน 137

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตสังฆ มณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอน ภายนอก	138
38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตสังฆ มณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการปฏิบัติ หน้าที่ครู ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอน ภายนอก	139
39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตสังฆ มณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการจัดการ เรียนรู้ ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอน ภายนอก	140
40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตสังฆ มณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก	141
41 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีอำนาจพยากรณ์ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตสังฆมณฑล ท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	143

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
42 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียน คาทอลิก ในเครือข่ายคริสตชนมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความไว้วางใจ	148
43 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียน คาทอลิก ในเครือข่ายคริสตชนมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความกล้าหาญ	152
44 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิก ในเครือข่ายคริสตชนมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความยุติธรรม	156
45 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญประเมินแบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน คาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียง เหนือ	249
46 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญประเมินแบบสอบถาม เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสต ชนมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	252
47 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	259
48 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิก ในเครือข่ายคริสตชนมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	262

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	13
2 แผนผังการบริหารการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑล ท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	70
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภวະบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	273
4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	274
5 ดร.ส่องแสง ปรีดีธอนันต์ คศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	274
6 บาทหลวง ดร.เอกรัตน์ หอมประทุม เลขาธิการสภาการศึกษาคาทอลิก แห่งประเทศไทย	275
7 บาทหลวงบัวทอง บุญทอด ผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษาสังฆมณฑล	275
8 ดร.ชรินดา พิมพบุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	276
9 ดร.ธนกิจ ไชยมาดี ที่ปรึกษาประธานฝ่ายการศึกษาสังฆมณฑลอุดรธานี	276
10 นางสุภารัตน์ มะยัง ครูโรงเรียนเซนต์ยอแซฟนครพนม	277
11 นางปิยะมาศ ศิริวงษ์ชัย ครูโรงเรียนเซนต์ยอแซฟมุกดาหาร	277
12 นางจารุณันท์ เนวะมาตย์ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนนครพนม	278

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหารงาน เนื่องจากผู้นำคือ หัวใจ คือ ศูนย์กลางขององค์การ เป็นจุดรวมแห่งพลัง กำลังใจ ทิศทางการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ที่จะต้องอาศัยภาวะผู้นำ ทักษะ ความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารและระบบขององค์การ ภาระหน้าที่อันจำเป็น และสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหาร คือ การอำนวยการให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการอำนวยการเป็นการใช้ภาวะผู้นำในการวินิจฉัยสั่งการ และจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น “ภาวะผู้นำ” จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร ยังรวมถึงการจัดการที่สง่างาม ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำ หรือใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม ตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำที่ดี จะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ผู้นำคือผู้ที่ดำเนินการให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีศิลปะในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์, 2565, หน้า 376) โดยทั่วไปยอมรับกันว่า การเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม และศีลธรรม มีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหารในการบริหารงาน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีความรอบรู้ มีสติปัญญาสูงแต่ขาดจริยธรรม หรือจะขาดซึ่งความฉลาดทางด้านอารมณ์ ไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะส่วนมากต้องการ และอยากได้รับความซื่อสัตย์ ความจริงใจและความเสมอต้นเสมอปลายจากผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารในองค์กร จึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมแก่ส่วนรวม เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวและหน้าตาของสถานศึกษาที่สังคมเฝ้ามองอยู่เสมอ ในฐานะเป็นสถาบันหลักในสังคมผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอกสถานศึกษา (ผ่องศรี พรหมวิชัย, 2560, หน้า 147)

บทบาทในการผลิตนักเรียนหรือบุคคลนั้นเป็นหน้าที่หลักของครูผู้สอน จึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกที่จะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับ คุณภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครู กล่าวคือ ต้องทำให้ครูผู้มีหน้าที่

ถ่ายทอดความรู้และคุณธรรมไปสู่นักเรียนเป็นผู้ที่เพียบพร้อมสมบูรณ์ตามอัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิกก่อน ดังที่สมณกระทรวงการศึกษาคาทอลิกได้กล่าวถึงครูไว้ว่า “โดยการเป็นประจักษ์พยานและความประพฤติของตน ครูมีบทบาทสำคัญเป็นอันดับแรก ที่จะเผยแสดงคุณสมบัติเฉพาะของโรงเรียนคาทอลิก ดังนั้นการอบรมครูอย่างต่อเนื่อง ในรูปแบบของกิจกรรมเชิงอภิบาลที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งที่ขาดเสียมิได้ การอบรมนี้ต้องมุ่ง สร้างแรงบันดาลใจให้ครูเป็นประจักษ์พยานถึงคุณค่าพระวรสารในห้องเรียนและแก้ปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับงานอภิบาลของพวกเขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเกี่ยวกับมุมมอง ตามหลักคริสตธรรมต่อโลก และต่อการศึกษา ปัญหานี้ยังอาจจะเกี่ยวข้องกับศิลปะของ การสอนตามหลักการพระวรสาร” (สมณกระทรวงการศึกษาคาทอลิก, 2556, ข้อ 78)

ผู้บริหารและครูจึงนับว่ามีความสำคัญมากที่สุดประการหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึง จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ราชกิจจานุเบกษา, 2545) ทั้ง 9 หมวด ถือว่าเป็นการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยเฉพาะหมวด 7 ว่าด้วย ครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 บัญญัติว่า ให้รัฐส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ และพัฒนาครูคณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและความเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานปฏิรูป การศึกษา, 2543) ซึ่งสอดคล้องกับที่ เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543) กล่าวว่า หากบุคลากร เหล่านี้ไม่ได้รับการพัฒนาย่อมเป็นอันตรายต่อหน่วยงาน ต่อความเจริญก้าวหน้า และแม้แต่ความอยู่รอดขององค์กรในความเป็นจริงแล้วการมีจริยธรรมของผู้บริหาร โดยเฉพาะการเป็นผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกจึงไม่เพียงพอ ผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพราะถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้บริหารดังกล่าวจะแสดงออกถึงการเป็นผู้ให้บริการที่ดีกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อส่วนรวม โดยคำนึงถึงประโยชน์องค์กร ซึ่งก็คือโรงเรียนนั่นเอง รวมถึงผู้บริหารจะเป็นบุคคล ที่สามารถจูงใจ ผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนซึ่งคือครูผู้สอนไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอนฝ่าย ในของโรงเรียนคาทอลิกเองและรวมถึงครูผู้สอนภายนอกที่ได้ร่วมปฏิบัติหน้าที่ภายใน โรงเรียนเช่นเดียวกับครูผู้สอนภายในปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ในการดำเนินการของโรงเรียนนั่นคือครูผู้สอนปฏิบัติงานของตนเอง อย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้โรงเรียนได้รับความเชื่อถือจากบิดามารดาผู้ปกครอง

โรงเรียนคาทอลิกในประเทศไทยคือแหล่งผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมจริยธรรมให้เข้าสู่สังคมเพื่อทำก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติโดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก จะส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน คือ ครูผู้สอน ซึ่งครูมีหน้าที่โดยตรงในการให้ความรู้แก่นักเรียนและสอนให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและดำรงไว้ซึ่งอัตลักษณ์การศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่แสดงออกอย่างชัดเจน เป็นที่ประจักษ์ เป็นแบบอย่างของการปฏิบัติตนซึ่งคุณธรรมจริยธรรม ควบคู่กับการจัดการศึกษาที่เน้นงานอภิบาลและการอบรมหล่อหลอมนักเรียนสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา จิตใจ และจิตวิญญาณ ด้วยคำสอนของพระเยซูคริสต์ โดยมีเป้าหมายให้ครูผู้สอนนักเรียนดำเนินชีวิต มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นและสร้างสันติสุขในสังคมไทยและสังคมโลก

จากการสัมมนาของจากการสัมมนาของสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย ที่จัดขึ้นทุก 4 ปี เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม ถึง 2 มิถุนายน 2561 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกที่มีอัตลักษณ์การให้การศึกษอบรมที่ดีแก่บุตรหลาน และการเป็นที่ชื่นชมและศรัทธาของสังคม ลดความขัดแย้งลงอย่างมากในปัจจุบันอันเนื่องมาจากสาเหตุสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การจัดการศึกษาตามระบบการศึกษาไทยที่กำลังล้มเหลวและเคลื่อนไปตามกระแสของวิกฤตคุณค่าในสังคมไทย เน้นธุรกิจมากกว่างานอภิบาล เน้นการแข่งขันทางวิชาการมากกว่าการเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรม เน้นการจดจำเนื้อหาความรู้มากกว่าวิถีคิดกระบวนการคิด และการประยุกต์ใช้ความรู้ เน้นภาพลักษณ์ของโรงเรียนมากกว่าการพัฒนาให้นักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างแท้จริง 2) จำนวนที่เพิ่มขึ้นอย่างมากมายของโรงเรียนนอกระบบที่ไม่ได้ใช้หลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะโรงเรียนนานาชาติ และความเข้มแข็งขึ้นของโรงเรียนรัฐ รวมถึงโรงเรียนของเทศบาลซึ่งได้รับเงินทุนสนับสนุนจากรัฐมากกว่า ในขณะที่จำนวนประชากรเด็กและเยาวชนกำลังลดลง 3) การไม่สามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนเพราะไม่มีระบบส่งต่อนโยบายที่มีคุณค่า มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายทุกครั้งเมื่อเปลี่ยนผู้อำนวยการในทุก 3 ถึง 5 ปี และเงินสนับสนุนรวมถึงเงินทุนไม่เพียงพอเมื่อนำไปใช้เพื่อกิจการโรงเรียนและจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรได้ไม่เต็มที่และ 4) การขาดครูที่มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมให้แก่

นักเรียน ครูไม่อาจทุ่มเทชีวิตและเวลาทั้งหมดให้กับการสอนและการดูแลนักเรียน มองว่าตนเองต้องใช้เวลามากมายกับงานเอกสารที่ตนไม่เห็นว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และต้องทำงานนอกเวลาเพื่อหารายได้ให้เพียงพอค่าจุนครอบครัว ดังนั้น ครูร่วมอุดมการณ์อย่างยั่งยืนจึงมีจำนวนลดลง (สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2561, หน้า 16) ซึ่งปัญหาดังกล่าวก็ยังคงดำเนินอยู่จนถึงปัจจุบันจะเห็นได้จากการล้มเลิกการล้มเลิกของสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทยที่จัดขึ้นครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ 3 ธันวาคม ค.ศ. 2021 (พ.ศ. 2564) ภายใต้หัวข้อ “ร่วมกันมองให้ไกลในพันธสัญญา ระดับโลกเรื่องการศึกษาด้วยอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก” บนพื้นฐานของสมณสาส์นพระสันตะปาปาฟรังซิสต่อพันธสัญญามีรากฐานจากแนวคิดสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา คือ จัดการศึกษาบนรากฐานของภราดรภาพของมนุษย์ โดยการพบปะกัน เสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นฟังพากันด้วยความเป็นหนึ่งเดียว เมตตา และเอื้ออาทร การเปลี่ยนแปลงนี้มุ่งสร้าง “หมู่บ้านการศึกษาระดับโลก” ที่จะเป็เครือข่าย ความสัมพันธ์ที่เปิดรับทุกคนให้มีความสัมพันธ์กัน เพื่อหล่อหลอมบุคคลให้มีชีวิตร่วมกับผู้อื่น และรับใช้ผู้อื่น ที่ต้องเป็นตามความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้

1) ความเหลื่อมล้ำในโอกาสทางการศึกษาและเข้าถึงเทคโนโลยีขยายกว้างขึ้น ซึ่งรุนแรงขึ้นเนื่องจากวิกฤตการณ์โควิด 2) การลัดท้วงซึ่งระบบการศึกษาที่ผิวเผิน การใช้ทางลัดที่ขึ้นอยู่กับผลการสอบมาตรฐานเพียงอย่างเดียว และ 3) ครูที่มีความรู้ความสามารถจะพยายามสอบบรรจุเข้าเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนรัฐบาลเพราะถือว่าเป็นงานที่มีความมั่นคง และมีภาระงานในด้านการสอนและการรับผิดชอบดูแลนักเรียนน้อยกว่าโรงเรียนเอกชนคาทอลิก (สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2564, หน้า 7)

ที่กล่าวมาข้างต้นจึงนำไปสู่ปัญหาของโรงเรียนคาทอลิกไทย 6 ประการ คือ

- 1) การสูญเสียความโดดเด่นในการศึกษาที่ดีและเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของสังคม จนกลายเป็นตัวเลือกลำดับรอง
- 2) การทำการศึกษแบบธุรกิจแสวงผลกำไร เน้นการแข่งขันทางวิชาการ แต่ไม่เน้นพัฒนาทางด้านจิตใจ
- 3) การที่ผู้บริหารและครูขาดความรู้และทักษะในการส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรมให้แก่นักเรียน
- 4) การที่ครูมีงานเอกสารและงานอื่น ไม่ให้เวลาสำหรับการเตรียมการสอนและดูแลนักเรียน
- 5) การไม่มีหลักสูตรแกนกลางและคู่มือการสอนคำสอนและวิชาคริสต์ศาสนาสำหรับทุกโรงเรียนและ
- 6) การที่โรงเรียนไม่สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนได้ เพราะไม่มีระบบส่งต่อนโยบายที่มีคุณค่า มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายทุกครั้งเมื่อเปลี่ยนผู้บริหาร (สภาการศึกษา

คาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2564, หน้า 68) เห็นได้ว่าสิ่งที่ถูกกล่าวขึ้นหลายครั้งข้างต้นนี้ กลายเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งของสภาพปัญหาในปัจจุบัน คือ คุณภาพของผู้บริหารที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ภายใต้คุณภาพของด้านการสั่งสอน อบรมจริยธรรมคุณธรรม

โรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นโรงเรียนเอกชน บริหารจัดการศึกษาภายใต้นโยบายของฝ่ายการศึกษาและอัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง ใน 4 จังหวัด ประกอบด้วย สกลนคร นครพนม มุกดาหาร และกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 8 โรงเรียนตามจังหวัด โดยจังหวัดสกลนคร มี 2 โรงเรียนคือโรงเรียนเซนต์ยอแซฟสกลนคร และโรงเรียนเซนต์ยอแซฟนิคมน้ำอูน จังหวัดนครพนม มี 3 โรงเรียนคือ โรงเรียนเซนต์ยอแซฟนครพนม โรงเรียนเซนต์ยอแซฟนาแก และโรงเรียนเซนต์ยอแซฟศรีสงคราม จังหวัดมุกดาหาร มี 1 โรงเรียน คือ โรงเรียนเซนต์ยอแซฟมุกดาหาร จังหวัดกาฬสินธุ์ มี 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนเซนต์ยอแซฟกาฬสินธุ์ และโรงเรียนเซนต์ยอแซฟกุฉินารายณ์ ทุกโรงเรียนได้ตระหนักว่าผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณธรรม จริยธรรมที่โดดเด่น เห็นประจักษ์ชัด ฉะนั้น จริยธรรมที่โดดเด่น เห็นประจักษ์ชัด จะส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานของโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เป็นแน่ชัด เนื่องด้วยเป็นที่ชัดเจนว่า ครูผู้สอนของโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เหมือนกับครูในโรงเรียนรัฐบาลและเอกชนทั่วไปที่ต้องปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68 ง, 20 มีนาคม 2562, หน้า 18 – 20) ซึ่งกำหนดไว้ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ และ 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68 ง, 20 มีนาคม 2562, หน้า 18 – 20) ซึ่งถ้าปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผลถือว่าเป็นสิ่งที่ดีและเป็นที่ต้องการของบิดามารดาผู้ปกครองและชุมชนในอดีตและปัจจุบันโรงเรียนคาทอลิกส่วนใหญ่จะมีผู้บริหารเป็นพระสงฆ์ นักบวช ในศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก และครูผู้สอนของโรงเรียนคาทอลิกส่วนใหญ่จะเป็นพระสงฆ์ นักบวช ในศาสนาคริสต์ นิกายโรมันคาทอลิก เช่นกัน แต่ด้วยสถานการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนแปลง การที่จะมีผู้ที่จะเป็นพระสงฆ์ นักบวช ในศาสนาคริสต์ นิกายโรมันคาทอลิก เป็นครูผู้สอนมีจำนวนลดลง จึงทำให้มีการจ้างครูที่สำเร็จการศึกษา

มีใบประกอบวิชาชีพครู และสำเร็จการศึกษาอย่างน้อยระดับปริญญาตรีมาเป็นครู
 ในโรงเรียนคาทอลิก โดยใช้เงินเดือนจากโรงเรียนคาทอลิก ในขณะเดียวกันเพื่อสร้าง
 จุดเด่นว่าครูในโรงเรียนคาทอลิกเป็นครูที่มีศักยภาพและมีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง
 ในด้านการสอนวิชาหลักต่าง ๆ เช่น วิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ
 รวมถึงครูทางด้านภาษาจีนและด้านดนตรี โรงเรียนคาทอลิกในอัครสังฆมณฑลท่าแร่ –
 หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงได้ทำสัญญากับบริษัทจัดการศึกษาต่าง ๆ
 ทั้งในและต่างประเทศ ให้ส่งครูเหล่านี้เข้ามาเป็นครูผู้สอนแบบเต็มเวลาในโรงเรียน
 โดยรับเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ จากบริษัทต้นสังกัด

จากสภาพดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำ
 เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานของโรงเรียน
 คาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 เพื่อเป็นหลักการแนวทางต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่จะใช้เป็นข้อมูลในเรื่องภาวะผู้นำ
 เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานของโรงเรียน
 คาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง ให้มีความเจริญก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับ
 ของสังคมต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงาน
 ของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง
 เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน
 และครูผู้สอนภายนอกอยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของ
 ครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก
 จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์
 ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของ
 ครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เฉียงเหนือ ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ควรเป็นอย่างไร

5. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอก
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอก จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอก
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่าย

อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน ครูผู้สอนภายนอก

5. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ
อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน
และครูผู้สอนภายนอกอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน
และครูผู้สอนภายนอกจำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียง
เหนือมีความสัมพันธ์ทางบวกตามความเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน
ภายในและครูผู้สอนภายนอก

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน
มีอำนาจพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ
อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอก

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ทำให้ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ภายในโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำหรับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ทำให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดในด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

3. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้ประกอบการพิจารณาในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจะได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวคิดของ สุพัตรา ลิทธิคงตั้ง (2563, หน้า 184); นิตยา ใจสรณ์สุนธิ์ (2564, หน้า 12 – 35); สุวรรณา ชัยพรแก้ว (2564, หน้า 117 – 142); คู่มือคำสัญญาของโลกเพื่อการศึกษา (2565, หน้า 16 – 22); ขวัญใจ เพียรพันธ์ (2567 หน้า 38); Aquinas T.

(1948); Karakose (2007, pp. 471 – 472); Berghofer and Schwartz (2008, p. 2); Josephson (2009, p. 65); และ Northouse (2010, pp. 4 – 5) โดยจะพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้ 1) ความรอบคอบ 2) ความยุติธรรม 3) ความกล้าหาญ 4) การรู้จักประมาณการ 5) ความซื่อสัตย์ และ 6) ความไว้วางใจ

1.2 การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกได้หลักแนวคิดตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68 ง, 20 มีนาคม 2562, หน้า 18 – 20) ซึ่งกำหนดไว้ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอกของโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 569 คน จาก 8 โรงเรียน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน ครูผู้สอนภายใน จำนวน 475 คน ครูผู้สอนภายนอก จำนวน 74 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอกของโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างกำหนดตามเกณฑ์ขั้นต่ำของตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) (อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2557, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 228 คน โดยเป็นผู้บริหาร จำนวน 20 คน ครูผู้สอนภายใน จำนวน 148 คน ครูผู้สอนภายนอก จำนวน 60 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระ ตัวแปรพยากรณ์ และตัวแปรเกณฑ์ ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอนภายใน

3.1.1.3 ครูผู้สอนภายนอก

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาประกอบด้วย

3.2.1 ความรอบคอบ

3.2.2 ความยุติธรรม

3.2.3 ความกล้าหาญ

3.2.4 การรู้จักประมาณการ

3.2.5 ความซื่อสัตย์

3.2.6 ความไว้วางใจ

3.3 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียน
คาทอลิกตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู
(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562

3.3.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

3.3.2 ด้านการจัดการเรียนรู้

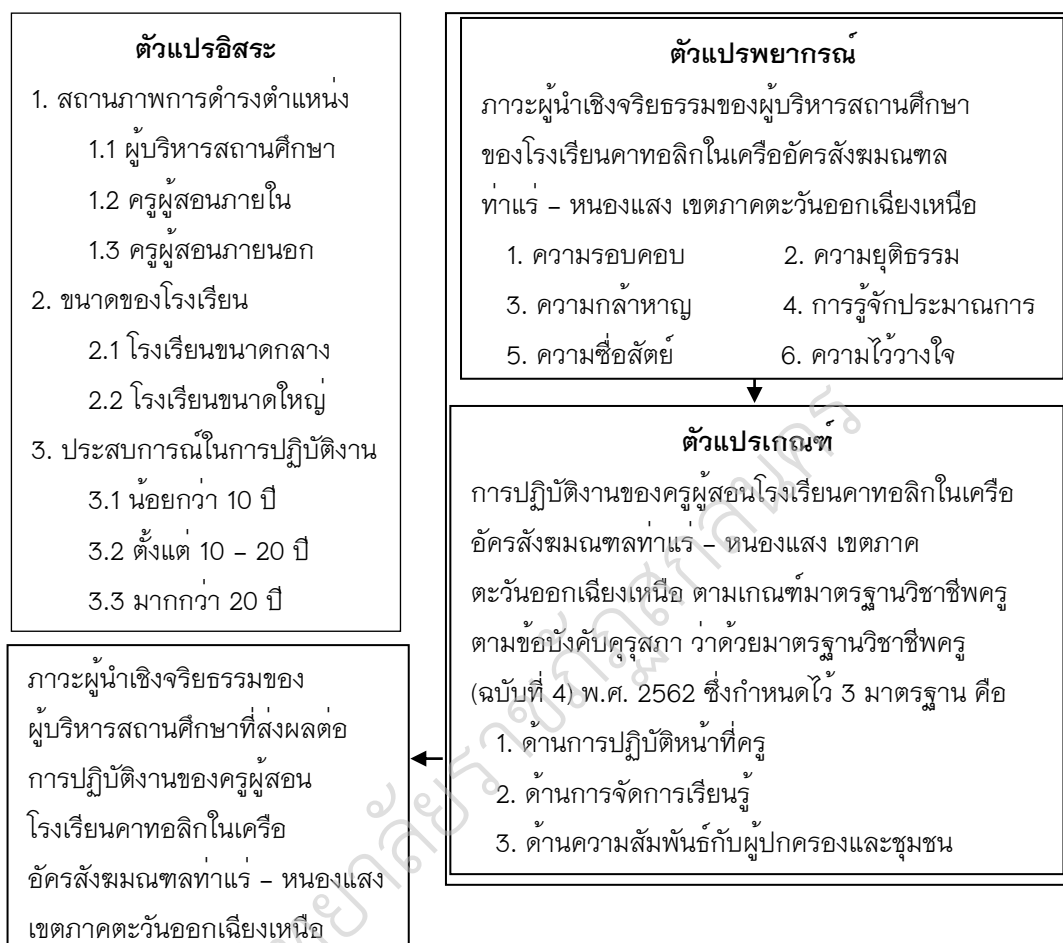
3.3.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ –
หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคาทอลิกของผู้บริหาร 6 ด้าน คือ 1) ความรอบคอบ

2) ความยุติธรรม 3) ความกล้าหาญ 4) การรู้จักประมาณการ 5) ความซื่อสัตย์ และ 6) ความไว้วางใจ และได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิด สุพัตรา สิทธิคงตั้ง (2563, หน้า 184); นิตยา โจษรคฺนุสนธิ์ (2564, หน้า 12 – 35); สุวรรณ ชัยพรแก้ว (2564, หน้า 117 – 142); คู่มือคำสัญญาของโลกเพื่อการศึกษา (2565, หน้า 16 – 22); ขวัญใจ เพียรพันธ์ (2567 หน้า 38); Aquinas T. (1948); Karakose (2007, pp. 471 – 472); Berghofer and Schwartz (2008, p. 2); Josephson (2009, p. 65) และ Northouse (2010, pp. 4 – 5)

และการปฏิบัติงานของครูผู้สอนยึดหลักแนวคิดตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68 ง, 20 มีนาคม 2562, หน้า 18 – 20) ซึ่งกำหนดไว้ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ และ 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ
อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย
ได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรม
กระบวนการ หรือวิธีการต่าง ๆ ของผู้นำที่แสดงออกถึงค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม
ตามหลักศาสนาออกมาอย่างเห็นได้ชัด ให้บริการอย่างดี เพื่อส่วนรวม โดยคำนึงถึง
ประโยชน์ขององค์กร สังคม ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และสามารถจูงใจ ผลักดัน ให้ผู้ตามสามารถ

เห็นถึงประโยชน์ขององค์กร สังคม ส่วนรวมเป็นที่ตั้งเช่นกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เป็นหลักในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออก ถึงพฤติกรรมกระบวนการ หรือวิธีการต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก ที่แสดงออกถึงค่านิยมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักคาทอลิกออกมาอย่างเห็นได้ชัด ให้บริการอย่างดีเพื่อส่วนรวม โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร สังคม ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และสามารถจูงใจ ผลักดัน ให้ผู้ตาม คือ ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอก สามารถเห็นถึงประโยชน์ขององค์กร สังคม ส่วนรวมเป็นที่ตั้งเช่นกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นหลักในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งมีด้วยกัน 4 องค์ประกอบ

2.1 ด้านความรอบคอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนคาทอลิกที่แสดงออกถึงการรู้ในสิ่งที่ควรทำ และสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง เป็นการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำการใด ๆ อย่างมีเหตุผล พฤติกรรมปฏิบัติตนถูกต้องเหมาะสม และการปฏิบัติดังกล่าวมีอิทธิพล ส่งผลต่อองค์กรและบุคคลรอบข้าง เป็นแบบอย่างของบุคคลที่คุณธรรมจริยธรรม

2.2 ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนคาทอลิกที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เคารพสิทธิของทุกคน และใช้สติปัญญาในการตัดสินปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเที่ยงธรรม และเป็นธรรม ทั้งระหว่างบุคคลต่อบุคคล ระหว่างบุคคลต่อสังคม และบุคคลต่อองค์กร ซึ่งทำให้เกิดความสงบ ความเสมอภาพ ความร่วมมือ ความมั่นคงในองค์กร

2.3 ด้านความกล้าหาญ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนคาทอลิกที่แสดงออกถึงการปฏิบัติ การตัดสินใจที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรค ความยากลำบากต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ และเป็นคุณธรรมเสริมกำลังใจ ให้สามารถเอาชนะอุปสรรคที่เข้ามามีความฉลาดทางอารมณ์ เป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุประโยชน์ต่อองค์กร และมีความพร้อมที่จะเผชิญหน้าต่อทุกสถานการณ์ ทำให้สถานการณ์ที่เลวร้าย กลับมาสู่ปกติ

2.4 ด้านการรู้จักประมาณการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกที่แสดงออกถึงการปฏิบัติที่จะกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับเหตุผล การรู้จักประมาณการทำให้สามารถกระทำการใด ๆ ก็ตาม ด้วยความพอดี

สมเหตุสมผล การคาดการณ์เพื่อสร้างแนวทางกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานได้ การรู้จัก
ประมาณการ ช่วยสร้างกฎระเบียบในการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการ
ทั้งต่อองค์กร บุคคล อันนำมาซึ่งประโยชน์ต่อองค์กร ผู้ตาม บุคคล และส่วนรวม

2.5 ความซื่อสัตย์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการ
ประพฤติตนแบบตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเอง และผู้อื่น ต่อหน้าที่การงาน ต่อคำมั่นสัญญา
ตามแบบแผน ระเบียบ กฎเกณฑ์ และความถูกต้องตรงตามให้ข้อมูลที่ถูกต้องไม่บิดเบือน
ไปจากความจริง สามารถรักษาความลับ ผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ มีสัจจะ
พูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล และส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อสายตาสื่อ
และบุคคลรอบข้าง จนเป็นที่เคารพนับถือว่าเป็นคนมีเกียรติและเป็นที่ต้องการ
ในทุกองค์การ

2.6 ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก
ให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรีความจงรักภักดีความเมตตากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์
ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม
การใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา
ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
และนำเสนอตลอดจนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

การวิจัยครั้งนี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ทจากมากที่สุด มาก
ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑล
ท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน
ของโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วย
มาตรฐานวิชาชีพครู (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68 ง,
20 มีนาคม 2562, หน้า 18 - 20) ซึ่งกำหนดไว้ 3 มาตรฐาน คือ

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติ
หน้าที่ครู มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจรรยาบรรณต่อตนเอง
วิชาชีพ ผู้รับบริการ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และสังคม ประกอบด้วย

1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

1.2 ประพุดตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่าง ของผู้เรียนแต่ละบุคคล

1.4 สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม

1.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การเลือกวิธีสอนและเทคนิค การจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้ ประกอบด้วย

2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.2 บูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอน ในการวางแผน และจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม

2.3 ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

2.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียน มีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสภาวะของผู้เรียน

2.5 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง ความสามารถในการ วิเคราะห์ วางแผน สร้างเครือข่าย ร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนาการเรียนรู้และคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้เรียน และการส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย

3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน
เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

3.3 ศึกษาเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกัน
บนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
การวิจัยครั้งนี้วัดประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานของโรงเรียนคาทอลิกในเครือ
อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้จากแบบสอบถาม
ชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ทจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ ผู้อำนวยการ

4.2 ครูผู้สอนภายใน หมายถึง ครูผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้สอนที่มีสัญญาจ้าง
จากโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการ
รับผิดชอบด้านการจัดการเรียนการสอน หรือที่เกี่ยวข้อง

4.3 ครูผู้สอนภายนอก หมายถึง ครูที่ได้รับการว่าจ้างจากบริษัทจัด
การศึกษาที่มีสัญญาสอนในรายวิชาภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และดนตรี ซึ่งได้รับเงินเดือน
โดยตรงจากบริษัทต้นสังกัดแต่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่การสอนเต็มเวลาเหมือนครูผู้สอน
ภายใน

5. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑล
ท่าแร่ – หนองแสง จำแนกได้ 2 ขนาด ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนคาทอลิกในเครือ
อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง ตามจำนวนนักเรียนตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด คือ จำนวนนักเรียน
120 – 719 คน จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย โรงเรียนเซนต์ยอแซฟนิคมน้ำอูน
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟศรีสงคราม และโรงเรียนเซนต์ยอแซฟภูมินารายณ์

5.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนคาทอลิกในเครือ

อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง ตามจำนวนนักเรียนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด คือ มีจำนวนนักเรียนอยู่ตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป จำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วย โรงเรียนเซนต์ยอแซฟสกลนคร โรงเรียนเซนต์ยอแซฟกาฬสินธุ์ โรงเรียนเซนต์ยอแซฟมุกดาหาร โรงเรียนเซนต์ยอแซฟนครพนม และโรงเรียนเซนต์ยอแซฟนาแก

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ในโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในสภาพการดำรงตำแหน่งปัจจุบันที่ผ่านมาทั้งหมดนับเป็นปี ดังนี้

6.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี

6.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปี และไม่เกิน 20 ปี

6.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี

7. โรงเรียนในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง โรงเรียนที่บริหารจัดการศึกษาโดยอัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 4 จังหวัดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่

7.1 จังหวัดสกลนคร ได้แก่ โรงเรียนเซนต์ยอแซฟสกลนคร
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟนิคมน้ำอูน

7.2 จังหวัดมุกดาหาร ได้แก่ โรงเรียนเซนต์ยอแซฟมุกดาหาร

7.3 จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ โรงเรียนเซนต์ยอแซฟกาฬสินธุ์
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟกุฉินารายณ์

7.4 จังหวัดนครพนม ได้แก่ โรงเรียนเซนต์ยอแซฟนครพนม
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟนาแก โรงเรียนเซนต์ยอแซฟศรีสงคราม

8. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านดังกล่าวและนำเสนอในรูปแบบความถี่ จากมากไปหาน้อย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

1.1 ความหมายของผู้นำ

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

1.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

1.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคาทอลิก

1.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกตามตามเกณฑ์มาตรฐาน

วิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562

2.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3. บริบทของโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง

เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

3.2 ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.3 สภาพการบริหารการศึกษา

3.4 รูปแบบการจัดการศึกษา

3.5 ข้อมูลบุคลากร

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จริยธรรมในการบริหารงานองค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องมีพร้อมกับความรู้ความสามารถ เพราะผู้บริหารถือเป็นบุคคลต้นแบบ และเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร ที่ต้องรับผิดชอบต่อองค์กร เป็นผู้รักษาภาพลักษณ์อันดีงามขององค์กรด้วย ดังนั้น ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอกองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารจะเป็นข้อสนับสนุนเป็นเครื่องมือหนึ่งที่น่าไปสู่การยอมรับของบุคลากรในองค์กร และนอกองค์กร จะเป็นสิ่งช่วยเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์กรให้เกิดประโยชน์มากขึ้น

1. ความหมายของผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและให้ความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้
 จันทรธิมา รัตนโกสุม (2561, หน้า 13) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมาย และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและเป็นผู้ที่สามารถชี้นำสมาชิกของกลุ่มรวมพลัง เพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563, หน้า 21) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคล ที่มีศิลปะและความสามารถ เป็นบุคคลที่เป็นที่ยอมรับ คอยชี้นำ จูงใจเพื่อนร่วมงาน กระตุ้นหรือรื้อฟื้น เป็นศูนย์กลาง มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อสังคม เน้นการสร้างพฤติกรรมการทำงาน ชี้นำกลุ่มเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 17) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้นำ สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ รวมทั้งอุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การ

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 21) กล่าวว่า ผู้นำ คือ เป็นบุคคลที่สามารถชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Stodd (2014, p. 19) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า คือ ผู้ที่ทำหน้าที่เชื่อมช่องว่างระหว่างองค์กรที่เป็นทางการและกึ่งทางการ ให้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคม

ที่เกี่ยวข้อง จัดเป็นรูปแบบของผู้นำที่สำคัญในยุคนี้ที่องค์กรต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้การบริหารงานจำเป็นต้องมีความคล่องตัว รับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

Woodward & DeMille (2015, อ้างถึงใน ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์, 2564, หน้า 25) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่อุทิศชีวิตและทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อการพัฒนาสังคม โดยไม่คำนึงถึงสถานะทางสังคม ความมั่งคั่งหรือสิทธิผู้นำในยุคนี้ เป็นผู้ให้ และนำความปรารถนาดีต่อผู้อื่น สร้างความงดงามแก่โลก ยกย่องวิสัยทัศน์ ให้กว้างไกลและความเป็นไปได้ที่เหมาะสมเพื่อนมนุษย์ชาติ และสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตให้กล้าแกร่งยิ่งขึ้น ปกป้องสิทธิเสรีภาพ รักษาสันติภาพ และนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรืองเท่าที่เป็นไปได้

จากการศึกษาแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นหลัก เป็นผู้ขับเคลื่อนสำคัญให้กับองค์กร แสดงออกถึงคุณสมบัติ และพฤติกรรมที่เหมาะสม มีศิลปะ ความสามารถ เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีปฏิสัมพันธ์กับสังคม ทั้งพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงเสมอ โดยอาศัยทักษะต่าง ๆ เช่น ด้านการสื่อสาร การจูงใจ การมีทัศนคติ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในหน่วยงาน สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. ความหมายของภาวะผู้นำ

การที่ผู้นำได้แสดงบทบาท หน้าที่ โดยการใช้อิทธิพลที่เหนือกว่าบุคคลอื่นในกลุ่มโน้มน้าวชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามลักษณะการแสดงออกมานั้นก็คือ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร โดยทั่วไปแล้วประสิทธิผลขององค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่เป็นหน่วยงานใด ประสิทธิผลของการดำเนินงาน ถูกกำหนดโดยปัจจัยต่าง ๆ มากมายทั้งปัจจัยภายในองค์กรเอง หนึ่งในปัจจัยภายในที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ ผู้บริหารขององค์กร เพราะผู้บริหารขององค์กรทำหน้าที่ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตลอดจน นโยบายในการดำเนินงาน หรือแม้กระทั่งการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งนักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

โซยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็น กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยการโน้มน้าวใจ

การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตลอดจนสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

Howell & Costley (2001, pp. 1 – 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้เพื่ออิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่ม ในการทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเห็นว่าอิทธิพลนั้นมาอย่างถูกต้อง และมีความชอบธรรม

Roung (2007, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งผู้นำพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม จูงใจสมาชิกขององค์การ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ รักษาความสัมพันธ์ด้านความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม ตลอดจนขอความร่วมมือและการสนับสนุนจากภายนอกองค์การ

Dubrin (2010, p. 198) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

Yukl, & Mahsud (2010, p. 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ผู้นำที่ปรับตัวได้ไม่เพียงแต่ทำการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่ต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่อาจเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ สิ่งแวดล้อม และพิจารณาเส้นทางที่ดีที่สุดที่จะส่งผลดีต่อองค์การ และภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยวิธีที่เหมาะสมเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

จากการศึกษาแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรมของผู้นำที่จะต้องมีความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่น การจูงใจ ชักนำให้บุคคลอื่นเชื่อถือศรัทธา และยอมรับ จนสามารถมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ สติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง ที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

การให้ความหมายหรือคำนิยามของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) จากการศึกษาค้นคว้า เอกสารบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทำให้ทราบว่าผู้มีให้คำนิยามของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้มากหลายทัศนะ ดังนี้

ในภาษาไทย คำว่า จริยธรรม (Ethics) มีการใช้และมีความหมายใกล้เคียงหรือเกี่ยวข้องกันกับคำว่า ศีลธรรม (Moral) และคุณธรรม (Morality หรือ (Virtue) ซึ่งพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 455) ได้ให้ความหมาย ทั้ง 3 คำ ไว้ดังนี้ 1) จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม 2) คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี 3) ศีลธรรม หมายถึง ความประพฤติที่ดีที่ชอบธรรมในระดับศีล จริยธรรมในอีกความหมายหนึ่ง หมายถึง จริยศาสตร์ซึ่งเป็นหนึ่งในวิชาหลักของวิชาปรัชญา ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความดีงามทางสังคมของมนุษย์ จำแนกแยกแยะว่าสิ่งไหนถูกและสิ่งไหนผิด อะไรดี อะไรชั่ว อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ และในอีกความหมายหนึ่ง คำว่า “จริยธรรม” มาจากคำ 2 คำ คือ จริย + ธรรม คำว่า จริย แปลว่า ความประพฤติ กิริยาที่ควรประพฤติ คำว่า ธรรม แปลว่า คุณความดี คำสั่งสอนในศาสนา หลักปฏิบัติในทางศาสนา ความจริง ความยุติธรรม ความถูกต้อง กฎเกณฑ์ เมื่อเอาสองคำมารวมกันเป็น จริยธรรม แปลความหมายว่ากฎเกณฑ์แห่งความประพฤติ หรือหลักความจริง ที่เป็นแนวทางแห่งการประพฤติปฏิบัติ

กมลทิพย์ ทองคำแหง (2562, หน้า 54) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม หมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยใช้อิทธิพลในการนำนั้นไปในทางที่ถูกต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมเป็นหลัก เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่ามีมาตรฐานทางด้านจริยธรรมซึ่งขึ้นอยู่กับความแตกต่างของแต่ละสังคมและวัฒนธรรม นั้นหมายถึง ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องใช้อำนาจในหน้าที่ของตนในการสร้างคุณให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรไม่ใช่อำนาจไปในทางที่เกิดประโยชน์แก่ตนเพียงอย่างเดียว จะต้องพยายามประสานผลประโยชน์ด้วยความยุติธรรม ไม่เอื้อประโยชน์แก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ต้องรับรู้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างวิสัยทัศน์ที่เอื้อต่อความต้องการและแนวคิดของพวกเขา มีความจริงใจต่อหลักการที่ดีขององค์กร

ธีรภัทร เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำไปในทางที่ถูกต้อง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ปกครองด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดการ

ยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ใช้หลักการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามี ส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด โดยการแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสม ตามทำนองครองธรรม ประเพณี แบบแผน หรือมาตรฐานของสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีที่ควรเอาเยี่ยงอย่าง ประพฤติปฏิบัติตน ให้เป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจ เคารพและให้เกียรติในความรู้ความสามารถของครู รวมถึง ให้ช่วยเหลือให้ครูประสบความสำเร็จ และการบรรลุเป้าหมายในวิชาชีพด้วยวิธีการทางจริยธรรม

อชิรญาณ์ แยมทับ, กุลชลี จงเจริญ และชูชาติ พวงสมจิตร์ (2563, หน้า 188 – 200) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้นำที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมถูกต้องตามทำนองครองธรรม โดยยึดหลักจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตาม จนเกิดความศรัทธา และได้รับการยอมรับ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การหรือสังคมส่วนรวมจนสามารถนำพาองค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

กัญชพร ปานเพชร (2565, หน้า 491 – 498) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐาน ผ่านการกระทำของบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และส่งเสริมความประพฤติเช่นนั้นต่อผู้ตามผ่านการสื่อสารแบบสองทาง การเสริมแรง และการตัดสินใจโดยการเคารพความเชื่อ ทางจริยธรรมและคุณค่า ตลอดจนเพื่อศักดิ์ศรีและสิทธิของผู้อื่นซึ่งเกี่ยวข้องกับแนวคิด เช่น ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ การพิจารณาเส้นใต้และความเป็นธรรม ส่วนองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยพิจารณาจากความสำคัญ และความเหมาะสมสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม คือ 1) ความยุติธรรม 2) ความร่วมมือทางอำนาจ 3) ความชัดเจนตามหน้าที่ 4) การมุ่งเน้นคน 5) การแนะนำเชิงจริยธรรม 6) ความยั่งยืน 7) ความซื่อสัตย์ ซึ่งผู้บริหารที่ดีควรแสดงพฤติกรรมของผู้นำในการดำเนินชีวิตประจำวัน ทั้งส่วนตัวและในหน้าที่การบริหารงานจะต้องทำให้ทุกคนเห็นว่าอยู่บนพื้นฐานของความ มีเหตุผลของจริยธรรม

Northhouse (2004, p. 302) ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม (Ethical) ว่ามีรากศัพท์มาจากภาษากรีก คำว่า Ethos หมายถึง ประเพณี ธรรมเนียมปฏิบัติ ความประพฤติ การปฏิบัติ การขึ้นนำ หรือคุณลักษณะ อุปนิสัย ความมีจริยธรรมให้คุณค่าถึงความเมตตา กรุณา ปราณี และความมีศีลธรรมของบุคคลหรือสังคมเป็นสิ่งที่พึงาม

และเหมาะสมในการดำรงชีวิตของบุคคล หลักศีลธรรมและจริยธรรมเป็นกรอบหรือกฎเกณฑ์ เพื่อการตัดสินใจว่าอะไรคือความถูกต้องหรือความไม่ถูกต้อง ความดีหรือความชั่ว ในแต่ละสถานการณ์

Berghofer and Schwartz (2008, p. 2) กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมจะเต็มไปด้วยความไว้วางใจ (Trust) การทำหน้าที่จะเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ (Honesty) การบังคับบัญชาจะทำได้ด้วยความเคารพ (commands respect) จะมีวิธีปฏิบัติด้วยความยุติธรรม (Fairness) เสมอรักษาไว้ซึ่งความรับผิดชอบ เกียรติยศชื่อเสียง (Honor) และความจงรักภักดี (Loyalty) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเป็นผู้ที่เข้มแข็งน่าเชื่อถือ (Strong) ใจกว้างใจดีมีเมตตา (Generous) เต็มไปด้วยความรักความเอ็นดู (Full hearted) เป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจ (Trustworthy) เป็นผู้ที่มีความกล้าหาญแน่วแน่เด็ดเดี่ยว (Resolute) และผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) เป็นความสัมพันธ์ในทางที่เป็นบวก เป็นมาตรฐานทองคำ (The gold standard) สำหรับองค์กรผู้นำเชิงจริยธรรมจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอย่างมีคุณภาพภายใต้ หลักการของความเคารพ (Respect) ไม่สร้างข้อตกลงหรือสัญญาหรือการยินยอมด้วยการบีบบังคับอย่างไม่มีทางเลือกซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในความสำเร็จขององค์กร ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเข้าใจว่าความสัมพันธ์เหล่านี้ จะนำไปสู่ความเจริญเติบโตหรือความก้าวหน้าสำหรับองค์กร ซึ่งโดยหลักการพื้นฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะประกอบด้วยความไว้วางใจ (Trust) ความเคารพ (Respect) ความซื่อตรง (Integrity) ความซื่อสัตย์ (Honesty) ความยุติธรรม (Fairness) ความเสมอภาค (Equity) ความเที่ยงธรรม (Justice) และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion)

Josephson (2009, p. 65) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหมายถึง แนวทางปฏิบัติที่มีคุณค่าและเป็นมาตรฐานของการประพฤติทางจริยธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่เป็นประโยชน์ประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) ความคู่ควรแก่การไว้วางใจ (Trustworthiness) 2) ความเคารพ (Respect) 3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 4) ความยุติธรรม (Fairness) 5) การห่วงใยผู้อื่น (Caring) 6) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรม กระบวนการ หรือวิธีการต่าง ๆ ของผู้นำที่แสดงออกถึงค่านิยม คุณธรรมจริยธรรมตามหลักศาสนาออกมาอย่างเห็นได้ชัด ให้บริการอย่างดี

เพื่อส่วนรวม โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร สังคม ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และสามารถ
 จูงใจ ผลักดัน ให้ผู้ตามสามารถเห็นถึงประโยชน์ขององค์กร สังคม ส่วนรวมเป็นที่ตั้งเช่นกัน
 เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นหลักในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
 ที่กำหนดไว้

4. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคาทอลิก

การให้ความหมายหรือคำนิยามของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคาทอลิก
 จากการศึกษาค้นคว้า เอกสารบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 ของคาทอลิก ทำให้ทราบว่าผู้ให้คำนิยามของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคาทอลิก
 ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

อนวัตน วิภาคารังคุณ (2560, หน้า 120) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ
 เชิงจริยธรรมของคาทอลิก หมายถึง การเป็นผู้นำที่คิดถึงผู้อื่น ซึ่งเกิดจากการรับ
 การฝึกอบรมเพื่ออุทิศชีวิต ทั้งครบแต่พระเจ้าและเพื่อนมนุษย์ โดยการพัฒนาตนเอง
 ด้วยการเป็นผู้ให้แก่ผู้อื่น ดำเนินชีวิตและแบ่งปันวิถีชีวิตให้การศึกษาอบรมสั่งสอน
 การเอาใจใส่คนยากจนมุ่งเน้นให้การศึกษาแก่เยาวชน เน้นการสร้างบุคคลให้เป็นผู้นำ
 พร้อมที่จะเสียสละด้วยความแน่วแน่ในอุดมการณ์ และอุทิศตนเอง

จักรี พันธสมบัติ (2560, หน้า) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 ของคาทอลิก หมายถึง การมีความรักความเมตตา เคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเอง
 และผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ดำรงตนอยู่ในความจริง กล่าวหาญที่จะทำสิ่งที่ถูกต้อง
 และเที่ยงตรง การมีความกตัญญูรู้คุณ ตระหนักในความดีที่ผู้อื่นมอบให้ตน
 พร้อมตอบแทนคุณในทุกโอกาส มีความพอเพียง มีภูมิคุ้มกัน พอใจในสิ่งที่ตนเป็น
 และมีประหยัคดอดอม มีชีวิตอยู่อย่างเรียบง่ายและมีความสุข การรักกันฉันพี่น้อง
 เคารพในความแตกต่างทางความเชื่อ ศาสนา และวัฒนธรรม และการมุ่งความเป็นเลิศ
 ใฝ่รู้ใฝ่เรียน พัฒนาสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามศักยภาพ

สุวรรณา ชัยพรแก้ว (2563, หน้า 136) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ
 เชิงจริยธรรมของคาทอลิกในจิตราวมณ์อัครสุลิน หมายถึง การยินดียินดีรับใช้ช่วยเหลือ
 รักและรับใช้สังคม ประเทศและโลก ตามแบบอย่างของนักบุญอัครทูต ที่แสดงออกถึง
 การร่วมเป็นหนึ่งในเดียวกับผู้ร่วมงาน การเป็นผู้นำ ต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำ คือ
 ยิ่งมีบทบาทสูงตำแหน่งสูง ยิ่งต้องทำงานหนักกว่า ออกแรงมากกว่า คิดมากกว่า

ปรีชา นิยมธรรม (2565, หน้า 142) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคาทอลิก หมายถึง ความเป็นผู้นำที่มีความภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น กลุ่มคน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาเกิดการยอมรับและปฏิบัติตามจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีคุณค่าแห่งพระวรสารเป็นเครื่องชี้นำ อันมาจากการรับฝึกอบรม หล่อหลอมบุคคลให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำแห่งจริยธรรมตามคุณค่าพระวรสาร

ญาณิศา นวลแก้ว (2567, หน้า 440) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคาทอลิก หมายถึง ความมุ่งมั่นในการสร้างแรงบันดาลใจให้สามารถวางแผนและก้าวไปสู่เป้าหมายในการดำเนินชีวิต รู้จักเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไตร่ตรองแยกแยะและรู้จักคุณค่าของตนเอง โดยเป็นความมุ่งมั่นที่มาจากงานอภิบาล และการอบรม หล่อหลอมสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และจิตวิญญาณด้วยจิตตารมณ์แห่งพระวรสาร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคาทอลิก หมายถึง การรู้จักสร้างแรงบันดาลใจ ให้คุณค่า ให้ความรักความเมตตา มีไหวพริบ ความเฉลียวฉลาดในการบริหารจัดการ การตัดสินใจอย่างยุติธรรม ให้ความรักความเมตตา ความเคารพที่ได้มาจากการมุ่งมั่นฝึกอบรมตามกระบวนการ โดยให้คุณค่าแห่งพระวรสารของพระคริสตเจ้า เป็นหลักการและนำมาใช้ รวมถึงแสดงออกอย่างชัดเจนของภาวะผู้นำเมื่อต้องเป็นผู้นำ

5. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นมานานและมีนักวิชาการหลายท่าน มองว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ควรค่าแก่การเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล โดยเฉพาะบุคคลที่เป็นผู้นำองค์กร ดังนั้น เพื่อเป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมเอาแนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้

5.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ
สุพัตรา สิทธิคงตั้ง (2563, หน้า 184) มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

5.1.1 การให้ความเคารพ ให้เกียรติผู้อื่น

5.1.2 การบริการคนอื่น

5.1.3 การแสดงออกถึงความยุติธรรม

5.1.4 การตัดสินใจอย่างรอบคอบ

5.1.5 การสร้างชุมชน

5.1.6 การรู้ประมาณการตนเอง

5.1.7 การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์

5.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ นิตยา โสวรรณสุนธี (2564, หน้า 12 – 35) มี 6 องค์ประกอบดังนี้

5.2.1 ความรอบคอบในหน้าที่

5.2.2 ความยุติธรรมต่อผู้อื่น

5.2.3 ความกล้าหาญในการตัดสินใจ

5.2.4 การประมาณการล่วงหน้า

5.2.5 ความรับผิดชอบ

5.2.6 การสร้างความไว้วางใจ

5.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ สุวรรณ ชัยพรแก้ว (2564, หน้า 117 – 142) มี 5 องค์ประกอบดังนี้

5.3.1 ความยุติธรรม

5.3.2 ความไว้วางใจ

5.3.3 ความซื่อสัตย์

5.3.4 ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม

5.3.5 การตัดสินใจอย่างรอบคอบ

5.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามการนำเสนอในคู่มือ คำสัญญาของโลกเพื่อการศึกษา (2565, หน้า 16 – 22) มี 5 องค์ประกอบดังนี้

5.4.1 ความรอบคอบ

5.4.2 ความยุติธรรม

5.4.3 ความกล้าหาญ

5.4.4 การรู้จักประมาณการ

5.4.5 ความซื่อสัตย์

5.5 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ ขวัญใจ เพียรพันธ์ (2567, หน้า 38) มี 5 องค์ประกอบดังนี้

5.5.1 การให้ความน่าเคารพผู้อื่น

5.5.2 การบริการผู้อื่น

5.5.3 การแสดงถึงความเที่ยงธรรมอย่างกล้าหาญ

5.5.4 ยืนหยัดความซื่อสัตย์

5.5.5 สรรสร้างความเป็นทีมงาน

5.5.6 การประมาณการงานล่วงหน้า

5.5.7 การจัดการทรัพยากรอย่างรอบคอบ

5.6 Aquinas T. (1948) ได้นำเสนอหลักคุณธรรม 4 ประการ (Cardinal virtue) สำหรับผู้บริหารและบุคคลทั่วไปไว้ 4 ประการ ดังนี้

5.6.1 ความรอบคอบ

5.6.2 ความยุติธรรม

5.6.3 ความกล้าหาญ

5.6.4 การรู้จักประมาณการ

5.7 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Karakose (2007, pp. 471 – 472) มี 9 องค์ประกอบดังนี้

5.7.1 จะต้องคำนึงถึงประมาณการเป้าหมายในการทำงาน

5.7.2 มีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ

5.7.3 มีการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม

5.7.4 มีความไว้วางใจ

5.7.5 เป็นผู้มีความรับผิดชอบ

5.7.6 มีความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรี

5.7.7 มีความยุติธรรม

5.7.8 มีความเอื้ออาทรห่วงใย

5.7.9 ความเป็นพลเมืองดี

5.8 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ (Berghofer and Schwartz (2008, p. 2) and Schwartz (2008, p. 2) มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

5.8.1 การเป็นผู้มีความไว้วางใจ

5.8.2 การสื่อสารเชิงจริยธรรม

5.8.3 มีการสร้างสัมพันธ์เชื่อมต่อกัน

5.8.4 เห็นความสำคัญของคนอื่น

5.8.5 มีความอดทนอดกลั้น

5.8.6 มีความกล้าหาญแน่วแน่เด็ดเดี่ยว

5.8.7 การให้ความยุติธรรมกับผู้เกี่ยวข้อง

5.9 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ

Josephson (2009, p. 65) มี 6 องค์ประกอบดังนี้

5.9.1 ความไว้วางใจ (Trust)

5.9.2 ความเคารพ (Respect)

5.9.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

5.9.4 ความยุติธรรม (Fairness)

5.9.5 ความเอื้ออาทร (Caring)

5.9.6 ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

5.10 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ

Northouse (2010, pp. 4 – 5) มี 5 องค์ประกอบดังนี้

5.10.1 การให้ความเคารพ ให้เกียรติผู้อื่น

5.10.2 การบริการคนอื่น

5.10.3 การแสดงความออกถึงความยุติธรรม

5.10.4 การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์

5.10.5 การสร้างชุมชน

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตามแนวคิดของ สุพัตรา สิทธิคงตั้ง (2563, หน้า 184); นิตยา ใจสรณ์สนธิ์ (2564, หน้า 12 – 35); สุวรรณ ชัยพรแก้ว (2564, หน้า 117 – 142); คู่มือคำสัญญาของโลกเพื่อการศึกษา (2565, หน้า 16 – 22); ขวัญใจ เพียรพันธ์ (2567 หน้า 38); Aquinas T. (1948); Karakose (2007, pp. 471 – 472); Berghofer and Schwartz (2008, p. 2); Josephson (2009, p. 65) และ Northouse (2010, pp. 4 – 5) พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ตัวแปรการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
โรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม	สุภัตตรา สิทธิคงตั้ง (2563, หน้า 184)	นิตยา โจษรัตนสุนันท์ (2564, หน้า 12 – 35)	สุวรรณา ชัยพรแก้ว (2564, หน้า 117 – 142)	คู่มือคำสัญญาของโลกเพื่อการศึกษา (2565, หน้า 16 – 22)	ขวัญใจ เพียรพันธ์ (2567, หน้า 38)	Aquinas T. (1948)	Karakose (2007, pp. 471 – 472)	Berghofer and Schwartz (2008, p. 2)	Josephson (2009, p.65)	Northouse (2010, pp. 4 – 5)	ความถี่	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ
ความรอบคอบ		✓	✓	✓	✓	✓					5	50
ความยุติธรรม/เที่ยงธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
ความกล้าหาญ		✓		✓	✓	✓			✓		5	50
การรู้จักประมาณการ		✓		✓	✓	✓	✓				5	50
ความเอื้ออาทร							✓	✓			2	20
ความเคารพ					✓			✓		✓	3	30

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม	สุพัตรา สิทธิคงตั้ง (2563, หน้า 184)	นิตยา จิสรณคุณุสนธิ์ (2564 หน้า 12 – 35)	สุวรรณมา ชัยพรแก้ว (2564, หน้า 117 – 142)	คู่มือคำสัญญาของโลกเพื่อการศึกษา (2565, หน้า 16 – 22)	ขวัญใจ เพียรพันธ์ (2567 หน้า 38)	Aquinas T. (1948)	Karakose (2007, pp. 471 – 472)	Berghofer and Schwartz (2008, p. 2)	Josephson (2009, p.65)	Northouse (2010, pp. 4 – 5)	ความถี่	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ
ความรับผิดชอบ		✓					✓	✓			3	30
ความซื่อสัตย์	✓		✓	✓	✓					✓	5	50
ความไว้วางใจ		✓	✓				✓	✓	✓		5	50
คำนึงถึงเป้าหมายในการทำงาน							✓				1	10
พัฒนาความรู้อยู่เสมอ							✓				1	10

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม	สุพัตรา ลิขิตคงตั้ง (2563, หน้า 184)	นิตยา ใจสรตฺตฺสนธิ์ (2564, หน้า 12 – 35)	สุวรรณา ชัยพรแกว (2564, หน้า 117 – 142)	คู่มือคำสัญญาของโลกเพื่อการศึกษา (2565, หน้า 16 – 22)	ขวัญใจ เพียรพันธ์ (2567, หน้า 38)	Aquinas T. (1948)	Karakose (2007, pp. 471 – 472)	Berghofer and Schwartz (2008, p. 2)	Josephson (2009, p.65)	Northouse (2010, pp. 4 – 5)	ความถี่	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ
ความเป็นพลเมืองดี							✓	✓			2	20
เห็นความสำคัญของผู้อื่น									✓		1	10
ความอดทนอดกลั้น									✓		1	10
การสร้างความสัมพันธ์เชื่อมกัน									✓		1	10
สร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม							✓		✓		2	20

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	สุพัตรา ลิทธิคังตัง (2563, หน้า 184)	นิตยา โจสรคุสนธิ์ (2564, หน้า 12 - 35)	สุวรรณา ชัยพรแก้ว (2564, หน้า 117 - 142)	คู่มือคำสัญญาของโลกเพื่อการศึกษา (2565, หน้า 16 - 22)	ขวัญใจ เพียรพันธ์ (2567, หน้า 38)	Aquinas T. (1948)	Karakose (2007, pp. 471 - 472)	Berghofer and Schwartz (2008, p. 2)	Josephson (2009, p. 65)	Northouse (2010, pp. 4 - 5)	ความถี่	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ
การให้ความเคารพให้เกียรติผู้อื่น	√						√			√	3	30
ด้านการบริการคนอื่น	√				√					√	3	30
ด้านการสร้างชุมชน	√									√	2	20
การสร้างความเป็นทีมงาน					√						1	10
ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม			√								1	10

ในการพิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยกำหนดใช้เกณฑ์ ร้อยละ 50 ในการคัดเลือกองค์ประกอบตามผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารนั้น คือ ใช้องค์ประกอบที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ในที่สุดได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร 6 องค์ประกอบ คือ

1. ความรอบคอบ
2. ความยุติธรรม
3. ความกล้าหาญ
4. การรู้จักประมาณการ
5. ความซื่อสัตย์
6. ความไว้วางใจ

ผู้วิจัยขอเสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรอบคอบ

1.1 ความหมายของความรอบคอบ

นักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์ประกอบความรอบคอบไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 3) กล่าวว่า ความรอบคอบ หมายถึง เจตคติของผู้นำทางการศึกษาที่ซึ่งต้องรับผิดชอบให้การดำเนินการสอดคล้องกับการปฏิบัติ การตัดสินใจในแต่ละครั้ง

ภาณุมาศ หอมบุญยงค์ (2562, หน้า 26) กล่าวว่า ความรอบคอบ หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลซึ่งแสดงออกเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของตนเองให้กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมปัจจุบัน ได้อย่างสมดุลเหมาะสมและมีความสุข ทั้งนี้บุคคลที่มีการปรับตัวที่ดีต้อง สามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ รอบตัวได้อย่างรอบคอบและมีเหตุผลกล้าเผชิญกับความจริงต่าง ๆ

อิตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 3) กล่าวว่า ความรอบคอบ หมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ แก้ปัญหาอย่างรอบคอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Le Duc Quang (2016, p. 129) กล่าวว่า ความรอบคอบ หมายถึง การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนร่วมกันโดยฝึกความเป็นผู้นำและผู้ตาม การร่วมกันในการวางแผนการคิดและเป็นการฝึกการตัดสินใจร่วมกัน สู่การปฏิบัติอย่างระมัดระวัง

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความรอบคอบ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงการรู้ในสิ่งที่ควรทำ และสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง เป็นการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำ อย่างมีเหตุผล มีพฤติกรรมในการปฏิบัติที่เหมาะสม ถูกต้อง และการปฏิบัติดังกล่าวมีอิทธิพล ส่งผลต่อองค์กร ต่อสิ่งรอบข้าง ความรอบคอบ เป็นเสมือนแม่แบบของจริยธรรม คุณธรรมด้านศีลธรรม เพราะความรอบคอบชี้้นำ คุณธรรมด้านศีลธรรมให้สมบูรณ์ขึ้น เป็นเครื่องมือที่ต้องมีในตัวเองและใช้อย่างเหมาะสม เพื่อไปสู่วัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้

1.2 ความสำคัญของความรอบคอบ

นักวิชาการได้ให้กล่าวถึงความสำคัญของความรอบคอบไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

อนันธิตา เอียดบัวขำ (2563, หน้า 18) กล่าวว่า ความรอบคอบ ช่วยทำให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างดีผ่านการวางแผน การคิด การดำเนินการอย่างละเอียด

ภาณุวัฒน์ บุญชัยกิจ (2564, หน้า 15) กล่าวว่า ความรอบคอบ เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ความมุ่งมั่นตั้งใจทำ ที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างพากเพียรนั้น เกิดความละเอียด ทำให้ผลของการปฏิบัติเกิดประโยชน์มากขึ้น

กองภพ วิชญกุล (2565, หน้า 54) กล่าวว่า ความรอบคอบ ช่วยให้เกิดการทำงานแบบละเอียด จะรู้ถึงสิ่งที่ต้องทำ และทำอย่างไร โดยมีการชี้แนะแนวทาง จัดวางแนวทางเอาไว้ให้ อย่างเฉพาะเจาะจงและควบคุมการปฏิบัติงาน อย่างใกล้ชิด ทำให้ผลของงานมีความน่าเชื่อมั่นสูง

จากการที่นักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของความรอบคอบ สรุปได้ว่า ความรอบคอบ มีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินงาน ในองค์กรหนึ่ง ๆ เนื่องจากความรอบคอบทำให้เกิดเป็นการปฏิบัติงานอย่างมีกระบวนการ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งมีวิธีการดำเนินงานตามลำดับ ช่วยก่อให้เกิด การตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในการ ปฏิบัติงาน ทำให้องค์การมีความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้

1.3 ลักษณะรายละเอียดหรือองค์ประกอบของความรอบคอบ

นักวิชาการได้ให้กล่าวถึงลักษณะรายละเอียดหรือองค์ประกอบของความรอบคอบไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

รอนิม สุธง (2565, หน้า 79) กล่าวว่า ลักษณะของความรอบคอบเป็นส่วนคิดกระบวนการหนึ่งของการดำเนินงาน ที่ผู้บริหารแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ เปิดให้ผู้ร่วมงานหาจุดเด่นและจุดด้อย ยอมรับความคิดเห็นอื่น เพื่อเป็นความรู้ใหม่มาพัฒนาและดำเนินกิจการนั้น เป็นการกระตุ้นปัญญา ให้ตระหนักถึงการแก้ปัญหา ผู้ร่วมงานเกิดความคิด จิตนาการ ความเชื่อ เป็นความรอบคอบที่จะคิดก่อนลงมือทำ

สายฝน สวัสดิ์เชื้อ (2566, หน้า 93) กล่าวว่า ลักษณะของความรอบคอบ เป็นการแสดงออกถึงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ตามมาตรฐาน เป้าหมาย มีการติดตามประเมินผล เอาใจใส่ต่อขั้นตอนและวิธีการ มีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการปฏิบัติและดำเนินกิจการนั้น

ถิทธิญา ภูษามคม (2566, หน้า 186) กล่าวว่า ลักษณะของความรอบคอบ เป็นเทคนิค และวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้การดำเนินงานที่มีขั้นตอน มีกระบวนการคิดอย่างละเอียด มีวิจารณ์ญาณ และติดตามประเมินผล

Ponnu and tennakoon (2009, pp. 21 – 32) กล่าวว่า ความรอบคอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติ ที่มีความสอดคล้องกัน ระหว่างการพูดและการปฏิบัติของผู้นำ ดังนั้น จึงจะได้รับเชื่อมั่นจากผู้ร่วมงาน พฤติกรรมของผู้นำภาวะเชิงจริยธรรม จะมีผลดีต่อความรับผิดชอบของพนักงาน ที่มีต่อองค์กรและความเชื่อถือในตัวผู้นำ ดังนั้น ผู้นำเชิงจริยธรรมดังกล่าวจะต้องแสดงออกให้ได้

โดยสรุปความรอบคอบเกิดจากความต้องการเชิงจริยธรรม ที่จะดำเนินกิจกรรมนั้น ร่วมกับผู้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ที่องค์การวางไว้ หากแต่เกิดขึ้นจากบุคคลที่มาจากประสบการณ์ ความมุ่งมั่น แนวคิด ผู้ร่วมงาน และอุปสรรคที่เกิดระหว่างการดำเนินการ จนทำให้สิ่งที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความยุติธรรม

2.1 ความหมายของความยุติธรรม

นักวิชาการได้ให้ความหมายองค์ประกอบความยุติธรรมไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

กำพร กองเตย (2560, หน้า 11) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วย การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ ด้วยความเป็นกลางและมีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

สุวรรณ ชัยพรแก้ว และทนต์ศักดิ์ คุ่มไชนะ (2564, หน้า 353) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถ ในการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน เป็นผู้มีเหตุมีผล ตลอดจนไม่เอารัดเอาเปรียบ ให้เกียรติ และช่วยเหลือผู้อื่น ด้วยความเต็มใจ

เสกสรร สุระเสียง (2564, หน้า 327) กล่าวว่า ด้านความยุติธรรม/เที่ยงธรรม เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความถูกต้องตามศีลธรรมบนพื้นฐาน ของจริยธรรม ความเที่ยงธรรม และความเป็นธรรม โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ อีกทั้ง ความยุติธรรมเที่ยงธรรมเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งต้องมีและพึงปฏิบัติ เพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

จากความหมายดังกล่าวมา จึงสรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติที่เคารพสิทธิของทุกคน ความยุติธรรมเป็นน้ำใจ อิสระที่ใกล้ชิดสติปัญญา ใช้สติปัญญาในการตัดสินใจเกี่ยวกับความยุติธรรม ในสถานการณ์เฉพาะ ความยุติธรรมจะแสดงออกมาให้เห็นด้วยการปฏิบัติเท่านั้น ทั้งระหว่างบุคคลต่อบุคคล ระหว่างบุคคลต่อสังคม โดยแสดงออกถึงความยุติธรรม ที่ปฏิบัติจากเหตุผลที่รับผิดชอบต่อองค์กร ต่อการเกิดประโยชน์ขององค์กร ความยุติธรรม จะมาจากการปฏิบัติตามกฎระเบียบ แต่หากกฎ ระเบียบนั้นเป็นแนวทางของสังคม ที่จะทำให้สามารถบรรลุถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กรได้ ความยุติธรรมที่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ทำให้เกิดความสงบ ความเสมอภาพ ความร่วมมือ ความมั่นคงในองค์กร

2.2 ความสำคัญของความยุติธรรม

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความยุติธรรมไว้ ดังนี้

แกวมณี โสพิน และจรัส อติวิทยาภรณ์ (2563, หน้า 1307)

กล่าวว่าความยุติธรรมนั้น มีความสำคัญต่อองค์การ คือ เป็นคุณธรรมและจริยธรรมที่ต้องเห็นชัดประจักษ์ติดตัวของผู้บริหารที่ต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริตในหน้าที่การงาน มีความยุติธรรมเป็นที่ตั้ง ยึดมั่นหลักธรรมคำสอนในศาสนาที่ตนนับถือและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี มีความรับผิดชอบ

ธวัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 7) กล่าวว่า ความยุติธรรมนั้น เป็นคุณธรรมจริยธรรม และคุณสมบัติที่ดีของผู้ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าตำแหน่งอื่น การบริหารด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง ยุติธรรม ซื่อสัตย์ไม่คอร์รัปชั่น อดทน อดกลั้น รับทั้งผิดทั้งชอบ เป็นคนดีของสังคม

เอกชัย ลวดคำ และวีรภัทร ภัทรกุล (2566, หน้า 21) กล่าวว่า ความยุติธรรม คือ การวางตัวเป็นกลางและตั้งมั่นอยู่ในหลักของการมองรอบด้านใส่ใจบุคลากรอย่างเท่าเทียม ไม่เอนเอียงหรือให้ความสนิทสนมกับใครคนใดคนหนึ่งรวมถึงแสดงออกถึงการเลือกฝ่ายอย่างใจแจ้ง ทำให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการองค์กร

จากนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ความยุติธรรม จะช่วยให้ผู้บริหารมีการตั้งมั่นอยู่ในหลักความเป็นกลาง เท่าเทียม สนใจ เอาใจใส่ คนรอบข้างอย่างเท่าเทียม ให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการวางตัวเป็นกลาง ไม่เอนเอียง อันก่อให้เกิดความผูกพันต่อการดำเนินงานขององค์กรนั้น ๆ เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จ

2.3 ลักษณะรายละเอียดหรือองค์ประกอบของความยุติธรรม

นักวิชาการได้ให้กล่าวถึงลักษณะรายละเอียดหรือองค์ประกอบของความยุติธรรมไว้น่าสนใจ ดังนี้

ชาญณีย์ นันทะรัตน์ (2562, หน้า 6) กล่าวว่า ความยุติธรรมนั้น สามารถจำแนกเป็นองค์ประกอบของความยุติธรรม ได้ดังนี้ 1) การรับรู้ความยุติธรรม ด้านผลลัพธ์ (Distributive Justice) เป็นการรับรู้ของพนักงานถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร เพื่อเป็นการตอบแทนที่พนักงานทำงานให้กับองค์กร โดยมีความสมดุลและถูกต้อง เมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งต่าง ๆ ที่พนักงานนำมาลงทุนให้กับองค์กร ซึ่งหมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ และความมุ่งมั่นพยายาม เป็นต้น

2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) คือ การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับวิธีการ กลไก กระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนภายในองค์การว่ามีความยุติธรรมโดยไม่ถูกครอบงำจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และพนักงานมีโอกาสนี้ที่จะแสดงความคิดเห็น สามารถตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจที่เกิดขึ้นภายในองค์การได้โดยการกำหนดค่าตอบแทนนั้นจะต้องมีความถูกต้อง แม่นยำมีความคงที่ปราศจากอคติ และสามารถเชื่อถือได้ 3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) คือ การที่พนักงาน รับรู้ถึงความยุติธรรมจากการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล เช่น การติดต่อสัมพันธ์ในองค์การ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง หรือจากเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ความสุภาพอ่อนโยนและการให้การยอมรับ รวมถึงการสื่อสาร การให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงานร่วมกันด้วย เป็นต้น

พิมลรัตน์ วงศ์ญาประกร (2564, หน้า 14) กล่าวว่า

ความยุติธรรมนั้นเป็นกระบวนการ วิธีการปฏิบัติ และผลลัพธ์ของการตัดสินใจที่จะมีผลต่อความเป็นธรรมและเหมาะสม โดยจำแนกองค์ประกอบของความยุติธรรมเป็น 3 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) การรับรู้ความยุติธรรมเชิงผลลัพธ์ (Distributive Justice) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ว่าผลลัพธ์ที่ได้รับตอบแทนจากการทำงานให้กับองค์กรมีความเป็นธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น จากผลงานที่ตนปฏิบัติหรือได้ลงทุนไป เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ความมานะพยายาม ความเครียดจากการทำงาน 2) การรับรู้ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ (Procedural Justice) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่ากระบวนการที่นำมาซึ่งผลลัพธ์มีความเป็นธรรมหรือไม่ โดยพิจารณาจากการตัดสินใจของ ผู้บังคับบัญชาว่ามีความเป็นธรรม ปราศจากอคติหรือความลำเอียง มีความถูกต้องในข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการพิจารณา มีความคงเส้นคงวาและสม่ำเสมอ และเป็นที่ยอมรับของสังคมส่วนรวม กระบวนการดังกล่าวต้องไม่ถูกครอบงำจากบุคคลใด บุคคลหนึ่ง และสามารถตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจนั้นได้ 3) การรับรู้ความยุติธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าผู้บังคับบัญชาได้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่ เช่น ความสุภาพ อ่อนโยน และการให้การยอมรับ รวมถึงการให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนและครบถ้วนของผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมด้วย

รมย์รวิทย์ พละศักดิ์ (2564, หน้า 11) กล่าวว่า ความยุติธรรมนั้นสามารถจำแนกเป็นองค์ประกอบของความยุติธรรม ได้ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความยุติธรรม

ด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีอิทธิพลต่อทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์การซึ่งแสดงถึง การรับรู้เชิงบวกของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับผลตอบแทนอย่างเสมอภาค ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและยังมีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอีกด้วย ซึ่งทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) มีความเกี่ยวข้องกับความยุติธรรมด้านผลตอบแทนเนื่องจากพนักงานย่อมแสวงหาความเสมอภาคในองค์การ โดยการได้รับผลตอบแทนที่มีความเสมอภาคและเป็นธรรม ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนไม่ได้คำนึงถึงกระบวนการตัดสินใจในการจัดสรร ผลตอบแทนขององค์การ แต่จะมุ่งเน้นไปที่การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและการแลกเปลี่ยนทางสังคมอย่างเสมอภาค โดยพนักงานจะทำการเปรียบเทียบสิ่งที่ตนลงมือปฏิบัติงานในองค์การกับผลตอบแทนที่ได้รับซึ่งพนักงานต้องได้รับอย่างเป็นธรรมและมีความเหมาะสม หากพนักงานรับรู้ว่าสิ่งที่ลงมือในการปฏิบัติงานและผลตอบแทนที่ได้รับมีความแตกต่างหรือไม่สมเหตุสมผล พนักงานจะรู้สึกถึงความไม่ยุติธรรมในองค์การ นอกจากนี้ พนักงานยังมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนอาจแตกต่างกันได้ รวมถึงพนักงานมีความต้องการแตกต่างกันจึงมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอีกด้วย พนักงานบางคนมีความต้องการแตกต่างกันอาจทำงานได้ดีมาก ในขณะที่พนักงานบางคนมีความต้องการแตกต่างกัน แต่มีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าพนักงานแต่ละคนจะลงมือปฏิบัติงานและมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป 2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) กระบวนการภายในองค์การถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์หรือ ผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีพื้นฐานมาจากความเป็นธรรมของฝ่ายบริหารในการตัดสินใจการจัดสรรทรัพยากรและผลตอบแทน โดยคำนึงถึงองค์ประกอบในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจในงานและการมอบหมายงาน การสนับสนุนเสียงของพนักงาน ความเหมาะสมของเกณฑ์ในการตัดสินใจและความถูกต้องของข้อมูล ดังนั้นความยุติธรรมด้านกระบวนการ การจึงเป็นการรับรู้ ของพนักงานเกี่ยวกับความเป็นธรรมของขั้นตอนและกระบวนการขององค์การ ที่ใช้ในการจัดสรรผลตอบแทนให้แก่พนักงาน และเป็นข้อตกลงในการปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อพนักงานโดยปราศจากอคติใด ๆ องค์การจึงต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลัก ความเป็นธรรมในการบริหารจัดการพนักงาน ความยุติธรรมด้านกระบวนการเป็นรากฐานของการแลกเปลี่ยนทางสังคม

ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์การด้วย โดยความยุติธรรม ด้านกระบวนการจะมี 2 ประการ ประการแรกเกี่ยวข้องกับลักษณะโครงสร้างของวิธีการที่ใช้ในกระบวนการตัดสินใจในการจัดสรรผลตอบแทนและการให้พนักงานมีสิทธิในการเสนอแนะในกระบวนการตัดสินใจ ประการที่สองเกี่ยวข้องกับผู้มีอำนาจในการตัดสินใจใช้นโยบายและแนวปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในกระบวนการตัดสินใจ 3) ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยการทำข้อตกลงระหว่างพนักงานและองค์การที่เป็นธรรม รวมถึงองค์การมีการแบ่งปันข้อมูลอย่างเหมาะสมและถูกต้อง การที่องค์การมีการชี้แจงและอธิบายถึงกระบวนการตัดสินใจอย่างเหมาะสมและสมเหตุสมผลให้พนักงานทราบนั้นมีผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การและพนักงาน ซึ่งความยุติธรรมด้านกระบวนการช่วยเสริมสร้างความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลพนักงาน จึงให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์การ พนักงานจึงแสวงหาความยุติธรรมในการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชามีการแจ้งประเด็นในการตัดสินใจให้พนักงานทราบอย่างเป็นธรรม ตลอดจนการปฏิบัติขององค์การที่มีต่อพนักงาน ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์สามารถแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรมระหว่างบุคคลโดยผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพ ให้เกียรติ และสุภาพอ่อนโยน 2) ความยุติธรรมเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารโดยผู้บังคับบัญชามีการแจ้งข้อมูลการตัดสินใจให้พนักงานทราบอย่างถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาเป็นตัววัดความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์การ โดยผู้บังคับบัญชาได้มีการอธิบายเหตุผลการตัดสินใจในงานที่เพียงพอและเป็นความจริง พบว่า พนักงานจะให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อได้รับความเป็นธรรมในองค์การ โดยมุ่งเน้นวิธีการสื่อสารและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ หากพนักงานและองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพและให้เกียรติต่อพนักงาน พนักงานจึงตอบสนองด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ดังนั้น ผลกระทบเชิงบวกหรือเชิงลบของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาและผลการปฏิบัติงานเกิดจากความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ หากพนักงานพอใจในความสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้บังคับบัญชา พนักงานจะมีความพยายามเป็นพิเศษนอกเหนือจากการหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

Timothy A., Judge and Jason A. and Colquitt. (2004, p. 395)

กล่าวว่า ความยุติธรรมนั้น สามารถแบ่งลักษณะของความยุติธรรมในองค์การออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) คือ การรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของสิ่งที่ตนได้รับ เช่น ผลตอบแทน 2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) คือ การรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของกระบวนการในการตัดสินใจ 3) ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) คือ การรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมในการที่ผู้อื่นปฏิบัติต่อตนเอง โดยแบ่งเป็น 2 ด้านย่อย 3.1 ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice) คือ การได้รับการปฏิบัติจากผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ (Sincere) และให้ความเคารพแก่กัน (Respect) ให้เกียรติกัน 3.2 ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice) คือ การได้รับทราบข่าวสาร ข้อมูลความเคลื่อนไหวจากองค์การอย่างเพียงพอ (Adequate) และการให้รายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ อย่างชัดเจนตรงไปตรงมา (Honest Explanation)

Karakose (2007, p. 464) กล่าวว่า ความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความเป็นกลางไม่ลำเอียงตรงไปตรงมา 2) ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้องอย่างเท่าเทียมกัน 3) ให้รางวัลความสำเร็จกับพนักงานอย่างเสมอภาค และ 4) แก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ

Josephson (2009, p. 65) กล่าวว่า ความยุติธรรม จะเกี่ยวข้องกับเรื่องของความเสมอภาค ความไม่ลำเอียง ความได้สัดส่วน ความตรงไปตรงมา และการมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสมโดย 1) ต้องตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสมโดยบุคคลที่มีความยุติธรรมใช้กระบวนการที่เปิดเผยและไม่ลำเอียง ใช้กระบวนการที่เป็นกลางหรือยุติธรรมสำหรับการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจของเขา คนที่มีความยุติธรรมไม่รอคอยให้ความจริงแต่จะค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจะคิดถึงเรื่องของความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นก่อนที่จะทำการตัดสินใจที่สำคัญ 2) มีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง โดยการตัดสินใจควรถูกกระทำโดยปราศจากความลำเอียง การเล่นพรรคเล่นพวกหรืออคติ ตัดสินใจด้วยความยุติธรรม 3) มีการตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้อง ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความผิดของบุคคลของสังคมหรือของบริษัท

ให้ถูกต้องอย่างทันทีทันใด ไม่ปล่อยให้สิ่งที่เกิดพลาดหรือข้อบกพร่องนี้นำไปสู่ข้อได้เปรียบหรือผลประโยชน์สำหรับตนเองด้วยการเอาเปรียบคนอื่นหรือผู้ที่อ่อนแอกว่า

โดยสรุป องค์ประกอบของความยุติธรรม มี 3 ด้าน คือ

ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนความยุติธรรมด้านกระบวนการและความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ โดยระดับของความต้องการความยุติธรรมจะขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กรหรือหน่วยงาน การรับรู้ของสังคม หรือจุดปฏิบัตินั้น ๆ ความยุติธรรมจะถูกเรียกร้องมากหรือน้อยตามขนาดขององค์กร องค์การ การรับรู้ข่าวสาร การเข้าถึงระบบปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรนั้น การทำงานเพื่อความสำเร็จตลอดจนการทำงานด้วยความทุ่มเท จริยจางของผู้ปฏิบัติงานที่พึงได้รับแรงผลักดัน การสนับสนุนของผู้นำผ่านภาวะผู้นำด้านความยุติธรรม

3. ความกล้าหาญ

3.1 ความหมายของความกล้าหาญ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความกล้าหาญ ไว้ดังนี้

ภาณุวัฒน์ บุญชัยกิจ (2564, หน้า 2) กล่าวว่า ความกล้าหาญเป็นผลในการตัดสินใจที่เป็นความเข้าใจที่ถ่องแท้ เนื่องจากผู้บริหารนั้นเป็นผู้นำที่ต้องตัดสินใจและสั่งการในการดำเนินงานภายในโรงเรียน โดยการตัดสินใจนั้นเหมาะสมที่สุด โดยคำนึงหลักความจริง ความดี ความสุข ภาวะเบียบ

สายฝน สวัสดิ์เชื้อ (2566, หน้า 7) กล่าวว่า การตัดสินใจอย่างกล้าหาญ คือ ความเหมาะสมในการลงมือปฏิบัติ การพัฒนาโครงสร้างระบบการบริหารงาน กำลังคนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานเพิ่มความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำ ในสิ่งที่เป็นประโยชน์สูงสุด

Chester I. Barnard (2001, p. 184) กล่าวว่า ความกล้าในการตัดสินใจเป็นการตัดสินใจอย่างกล้าหาญว่าเป็นเทคนิควิธีที่ลดทางเลือกลงมาให้เหลือเพียงทางเดียว เพื่อให้เกิดความถูกต้อง แม่นยำ และโปร่งใสในการดำเนินการ จากนั้นนักวิชาการได้ให้ความหมายของความกล้าหาญ ดังกล่าวมาจึงสรุปได้ว่า ความกล้าหาญ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงการปฏิบัติ การตัดสินใจที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรค ความยากลำบากต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

และเป็นคุณธรรมเสริมกำลังใจ ให้สามารถเอาชนะอุปสรรคที่เข้ามา อันเกี่ยวข้องกับสมรรถภาพด้านอารมณ์ ความกล้าหาญเป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุประโยชน์ต่อองค์กร และเป็นความสามารถในการรักษาสถานการณ์เอาไว้ไม่ให้เลวร้ายลงอีกด้วย คือการมีความพร้อมที่จะเผชิญหน้าต่อทุกเหตุการณ์

3.2 ความสำคัญของความกล้าหาญ

นักวิชาการได้ให้กล่าวถึงความสำคัญของความกล้าหาญ ไว้ว่าสนใจดังนี้

ธัญมัย ปรัชญาวุฒิรัตน์ (2563, หน้า 4) กล่าวว่า ความกล้าหาญต่อการตัดสินใจ เป็นเรื่องที่มีผู้นำนั้นต้องถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะผู้นำจะก่อให้เกิดการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจองค์ประกอบหนึ่งที่ ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำต้องมีความกล้าหาญ ความรู้ความเข้าใจในการนำคนขององค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์การ เข้าใจในการวางแผน มีการตัดสินใจที่ดี

อนันธิตา เอียดบัวขวัญ (2563, หน้า 3) กล่าวว่า ความกล้าหาญต่อการตัดสินใจ จะช่วยให้สามารถแก้ปัญหาและข้อขัดแย้งในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว และได้ผลดีมีการดำเนินกิจการที่เชื่อถือได้ ประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหาร มีการเสริมสร้างความรักความสามัคคีในองค์กรเพื่อสร้างทีมงานให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

สุภารัตน์ กุลโชติ (2565, หน้า 12) กล่าวว่า ความกล้าหาญต่อการตัดสินใจ ส่งผลต่อการเป็นที่ยอมรับนับถือ หลักคือการต้องการการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะต้องการสร้างสภาพให้สูงขึ้น มีความภูมิใจและสร้างความนับถือตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ มีความรู้สึกมั่นใจในตนเอง และมีเกียรติความต้องการเหล่านี้ เช่น ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูงงานที่ทำหาย ได้รับเกียรติ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานโอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ และการดำรงตำแหน่งงานที่สำคัญในองค์กร มาได้จากความกล้าหาญที่ลงมือทำ ลงมือคิด และตัดสินใจ

รชภูมิ สุหลง (2565, หน้า 13) กล่าวว่า ความกล้าต่อการตัดสินใจนั้น จะช่วยก่อให้เกิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างกล้าหาญที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

พร้อมทั้งมีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น

Kotler (2000, pp. 176 – 178) กล่าวว่า ความกล้าต่อการตัดสินใจเป็นแรงจูงใจ การรับรู้ ตลอดจนการเรียนรู้บุคลิกภาพและทัศนคติซึ่งจะแสดงออกมาให้เห็นถึงความต้องการและตระหนักว่ามีข้อมูลให้เลือกมากมาย เข้ามาเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับข้อมูลที่มีอยู่หรือข้อมูลที่ได้รับทราบและสามารถเลือกตัดสินใจดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

จากนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของความกล้าหาญ ดังกล่าวมา จึงสรุปได้ว่า ความกล้าหาญที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต้องมาจากประสบการณ์ วิธีการเรียกได้ว่าเป็นศาสตร์ของการจัดการ เพื่อก้าวหน้าไปสู่ประสบการณ์การจัดการที่ดีที่สุด เป้าหมายของการดำเนินการ คือ ความสำเร็จ แต่การจะไปถึงความสำเร็จต้องผ่านการตัดสินใจที่ดำเนินการอย่างไม่ลังเล การจะเป็นเช่นนั้นได้ ต้องอาศัยความกล้าหาญที่จะลงมือกระทำ ลงมือดำเนินการ การกล้าที่จะลงทุน เป้าหมายที่วาง วัตถุประสงค์ที่วางไว้จะได้สำเร็จ

3.3 ลักษณะ รายละเอียดหรือองค์ประกอบของความกล้าหาญ

นักวิชาการได้ให้กล่าวถึงลักษณะ รายละเอียดหรือองค์ประกอบของความกล้าหาญ ไว้ว่าสนใจ ดังนี้

อนันธิตา เอียดบัวชวัญ (2563, หน้า 3) กล่าวว่า ความกล้าหาญที่มีผลนำไปสู่การตัดสินใจของบุคคลต่อองค์กร มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ร่างกายแข็งแรง มีชีวิตชีวา 2) ภูมิหลังมีการศึกษาดี สภาพทางสังคมดี 3) สถิติปัญญาฉลาด ตัดสินใจดี มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร 4) บุคลิกภาพดีมีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) มีความสัมพันธ์กับงาน โดยมีความรับผิดชอบขยันและอดทน 6) ลักษณะทางสังคมมีเกียรติ และร่วมงานกับผู้อื่นอย่างมีศักดิ์ศรี

วพิมลรัตน์ วงศ์ญาประกร (2564, หน้า 147 – 157) กล่าวว่า ความกล้าหาญเป็นองค์ประกอบนำไปสู่ความถูกต้องในการตัดสินใจในการปฏิบัติ หรือการกระทำต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ ความคงที่แน่นอน (Consistency) ความแม่นยำ (Accuracy) ความชัดเจน (Clarity) วิธีปฏิบัติที่โปร่งใส (Procedural Thoroughness) และความสอดคล้องกับคุณธรรม และค่านิยมตามกาลเวลา (Compatibility with the Morals and Values of the Times)

อรรณพ จันทะหล่ม และสมาน ประวันโต (2567, หน้า 360 – 373) กล่าวว่า การตัดสินใจอย่างกล้าหาญมีผลดีต่อองค์กร คือ ทำให้การดำเนินกิจการต่าง ๆ ขององค์กรเป็นไปอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนี้ 1) ส่งเสริมการจัดการให้เกิดความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ 2) เพิ่มโอกาสทางความก้าวหน้าอย่างเสมอภาคอย่างทั่วถึง และมีความสามารถในการแข่งขัน 3) ยกระดับคุณภาพองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม 4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล

Plunkett and Attner (2001, p. 162) กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจอย่างกล้าหาญ นั้นประกอบด้วย ขั้นตอน 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การระบุปัญหา (Define the problem) เป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะการระบุปัญหาได้ถูกต้องหรือไม่ย่อมมีผลต่อการดำเนินการในขั้นต่อ ๆ ไป ของกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการตัดสินใจด้วย 2) การระบุข้อจำกัดของปัจจัย (Identify limiting factors) เมื่อสามารถระบุปัญหาได้ถูกต้องแล้ว ควรพิจารณาถึงข้อจำกัดต่าง ๆ หรือเงื่อนไขที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ 3) การพัฒนาทางเลือก (Development potential alternatives) ทางเลือกเหล่านั้นควรเป็นทางเลือกที่มีศักยภาพและความเป็นไปได้ 4) การวิเคราะห์ทางเลือก (Analyze the alternatives) นำเอาข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือกมาเปรียบเทียบกันอย่างรอบคอบ 5) การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด (Select the best alternatives) พิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเลือกเดียว ทางเลือกที่ดีที่สุดควรมีผลเสียต่อเรื่องในภายหลังน้อยที่สุด และให้ผลประโยชน์มากที่สุด 6) การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ (Implement the decision) นำผลการตัดสินใจนั้นไปปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 7) การสร้างระบบควบคุมและประเมินผล (Establish a control and evaluation system) ช่วยให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่

จึงสรุปได้ว่า ในความกล้าหาญนั้น ต้องมาควบคู่กับการตัดสินใจที่ดี ที่ถูกต้อง เป็นประโยชน์สูงสุดต่อผู้ร่วมงาน ผู้ปฏิบัติการต่อองค์กรในเชิงบวกให้ได้ การพิจารณาอย่างเหมาะสม การจัดการเพื่อประกอบการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ต่อสถานการณ์ตรงหน้าจึงเป็นสิ่งสำคัญ กล่าวได้คือ จำเป็นต้องมีประสบการณ์ ความสามารถ การยอมรับ ค่านิยม สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น

4. การรู้จักประมาณการ

4.1 ความหมายของการรู้จักประมาณการ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการรู้จักประมาณการ ไว้ว่าสนใจ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550, หน้า 13 – 16) ได้ให้ความหมายของความพอประมาณ คือ ความพอดีต่อความจำเป็นและเหมาะสมกับฐานะของตนเอง สังคม สิ่งแวดล้อมทั้งวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่น ไม่มากไม่น้อยเกินไปแลไม่ต้องเบียดเบียนคนอื่น ความพอประมาณเกิดด้วยการที่ผู้บริหารสามารถที่จะประมาณการ คาดการณ์ผลการดำเนินการขององค์กรได้

กัญญารัตน์ สุขแสน (2563, หน้า 42) กล่าวว่า การรู้จักประมาณการเป็นทักษะการเข้าใจบริบทและประเมินการเพื่อให้สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่มีอยู่ในองค์กร ยังรวมถึงการตระหนักถึงผลกระทบต่อพฤติกรรม มุมมอง ความเชื่อ ความรู้สึก ฐานความรู้และเข้าใจในการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

เกตุชญา วงษ์เพิก (2564, หน้า 468 – 478) กล่าวว่า การรู้จักประมาณการเป็นศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานของผู้บริหาร เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร จำเป็นจะต้องวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อกำหนดวิธีการทำงานเพิ่มเติมจากเดิม หรือที่เรียกว่า “กลยุทธ์” เป็นการบริหารกิจการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพให้เป็นคนเก่งคนดีมีความสุข คือให้มีทั้งความรู้ ความสามารถความคิด และความเป็นคนดี เป็นกระบวนการสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Hornby, AS. (2001, p. 62) กล่าวว่า การรู้จักประมาณการ เป็นความรู้สึกที่ดีเมื่อประสบความสำเร็จ หรือได้รับสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น เป็นความรู้สึกที่พอใจและเหมาะสม

Cullen (2001, p. 664) ได้ให้กล่าวว่า การรู้จักประมาณการ เป็นความรู้ของบุคคลทั้งที่เกิดขึ้นในระยะสั้น และระยะยาวที่มีต่อคุณภาพการบริการต่าง ๆ ทั้งในระดับแคบที่เกี่ยวกับลักษณะบริการ ที่มีต่อคุณภาพการบริการ เช่น ความรับผิดชอบ ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ของผู้ให้บริการ เป็นต้น และในระดับกว้าง

ที่เป็นมุมมองของผู้รับบริการที่ได้จากบริการทุกประเภทที่นำไปเป็นข้อสรุปรวม
ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อองค์กร

จากนักวิชาการได้ให้ความหมายของการรู้จักประมาณการ
ดังกล่าวมา จึงสรุปได้ว่า การรู้จักประมาณการ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก
ถึงการปฏิบัติที่จะกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับเหตุผล การรู้จักประมาณการทำให้สามารถ
กระทำการใด ๆ ก็ตาม ด้วยความพอดี สมเหตุสมผล การคาดการณ์เพื่อสร้างแนวทาง
กลยุทธ์ในการปฏิบัติงานได้ การรู้จักประมาณการ ช่วยสร้างระเบียบในการทำงาน
ให้เหมาะสมกับความต้องการทั้งต่อองค์กร บุคคล อันนำมาซึ่งประโยชน์ต่อองค์กร ผู้ตาม
บุคคล และส่วนรวม

4.2 ความสำคัญการรู้จักประมาณการ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการรู้จักประมาณการไว้ ดังนี้
ธัญมัย ปรัชญาวุฒิรัตน์ (2563, หน้า 4) กล่าวว่า สิ่งที่สำคัญ
ในการบริหารองค์กร คือ ความสามารถในการคาดการณ์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นกับงาน
ขององค์กรรวมถึงการมีทักษะในการสื่อสาร มีความสามารถในการควบคุม กำกับ
ประสานงานและการสร้างแรงจูงใจ ดังนั้น จึงจะทำให้เกิดการบริหารที่มีประสิทธิภาพ
ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์พร้อมจะก่อให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงองค์กร
ได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม เกิดบรรยากาศในการทำงาน
สามารถจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข เสริมสร้างความเข้มแข็ง ความศรัทธา
ให้แก่ผู้ร่วมงาน

จากนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการรู้จักประมาณการ
ดังกล่าวมา จึงสรุปได้ว่า การสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต ไม่ว่าจะอย่างไร
เกิดสิ่งไม่คาดฝันอย่างไร ผู้ที่รู้การประมาณการ สามารถเป็นผู้เข้าใจก่อน พัฒนาก่อน
ทันสมัยก่อน กล่าวคือ เป็นผู้นำเสมอ องค์กรเป็นองค์กรที่ก้าวหน้าเสมอ

4.3 ลักษณะรายละเอียดหรือองค์ประกอบของการรู้จักประมาณการ

นักวิชาการได้ให้กล่าวถึงลักษณะ รายละเอียดหรือองค์ประกอบ
ของการรู้จักประมาณการ ไว้ที่น่าสนใจ ดังนี้

นันทนภัส สุทธิการ (2562, หน้า 20) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารรู้จัก
ประมาณการนั้น ผู้บริหารจะแสดงออก ดังนี้ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achieving the
Common Task) หมายถึง การมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สร้างบรรยากาศความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรแสวงหากลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาปรับปรุงและสร้างผลผลิตงานบริการและกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กร

2. การสร้างและธำรงรักษาทีม (Build and Maintaining the Team) หมายถึง การสนับสนุนการทำงานเป็นการปฏิบัติกิจกรรม มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย 3. การจูงใจและพัฒนาบุคลากร (Motivating and Developing the Individual) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรโดยการให้อำนาจพัฒนาความสามารถโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล มอบหมายงานที่สำคัญและให้การสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะผู้ปฏิบัติงานโดยให้คำปรึกษา แนะนำ ฝึกสอน หรือจัดให้มีการอบรม

เกตุขญา วงษ์เพิก (2564, หน้า 468 - 478) กล่าวว่า คุณลักษณะของการรู้จักประมาณจนก่อให้เกิดเป็นกลยุทธ์ ไว้ดังนี้คือ 1) พัฒนาความคล่องตัว ยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญ ตระหนักถึงความจำเป็นและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ 2) พัฒนาความสามารถใหม่ ๆ กระตุ้นส่งเสริมเพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างสรรค์ให้ผู้ปฏิบัติงานเสมอ 3) เต็มใจใช้สิ่งใหม่ เพื่อเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม 4) ทำความเข้าใจกับการเปลี่ยนแปลงสังคมยุคปัจจุบัน จะมีผลกระทบต่อพฤติกรรม เศรษฐกิจ สังคม 5) ส่งเสริมสภาพแวดล้อมแบบรวมพลัง ไม่ปล่อยให้ใครแยกออกโดดเดี่ยวหรือปล่อยให้ไปอย่างไม่มีจุดหมาย เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมการทำงาน แบบรวมพลังด้วยความเป็นทีม

Bloom (1980, อ้างถึงใน แสงจันทร์ โสภากาล, 2550, หน้า 15 - 16) กล่าวว่า รายละเอียดหรือองค์ประกอบของการรู้จักประมาณการนั้น ได้แบ่งระดับความรู้ความสามารถทางด้านสติปัญญา (Cognitive Domain) ดังนี้คือ 1) ความรู้ (Knowledge) เป็นขั้นแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความสามารถในการจดจำ อาจจะได้จากการนึกได้ มองเห็น ได้ยิน หรือได้ฟัง ความรู้ในขั้นนี้ประกอบด้วยคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ปัญหา มาตรฐาน เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่า ความรู้เป็นเรื่องราวของการจดจำได้หรือระลึกได้โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อนและไม่ต้องใช้สมองมากนัก ดังนั้นการจำได้หรือระลึกได้จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญทางจิตวิทยาและเป็นขั้นตอน ที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์การสังเคราะห์ และการประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ได้ความคิดและความสามารถด้านสมองเพิ่มมากขึ้น 2) ความเข้าใจ

(Comprehensive) เป็นพฤติกรรมขั้นต่อมาจากความรู้ ขั้นตอนนี้จะต้องใช้ความสามารถทางสมองและทักษะในขั้นสูงจนถึงระดับของ “การสื่อความหมาย” ซึ่งอาจทำได้ทั้งที่เป็นการใช้ปากเปล่า ข้อเขียน ภาษา หรือการใช้สัญลักษณ์ มักเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้รับทราบข่าวสารต่าง ๆ แล้ว โดยการฟัง เห็น อ่าน หรือเขียน ความเข้าใจนี้อาจแสดงออกในรูปของการใช้ทักษะหรือการแปลความหมายต่าง ๆ เช่น การบรรยายข่าวสาร โดยใช้คำพูดของตนเอง หรือการแปลความหมายจากภาษาหนึ่งไปยังอีกภาษาหนึ่ง โดยคงความหมายเดิมไว้ หรืออาจเป็นการแสดงความคิดหรือใช้ข้อสรุปหรือการคาดคะเนได้ 3) การนำความรู้ไปใช้ (Application) ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้นี้ เป็นพฤติกรรมขั้นที่สาม ซึ่งจะต้องอาศัยความสามารถหรือทักษะทางด้านความเข้าใจดังกล่าวมาแล้ว การนำความรู้ไปใช้นี้กล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ การแก้ปัญหาตนเอง

4) การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถในการช่วยแยกภาพรวม ออกเป็นส่วน ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนขึ้น อาจแบ่งเป็นชั้นย่อย ๆ ได้ 3 ชั้น ด้วยกัน ชั้นที่ 1 ความสามารถในการแยกแยะองค์ประกอบของปัญหาออกเป็น ส่วน ๆ ชั้นที่ 2 ความสามารถในการเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบ และชั้นที่ 3 ความสามารถในการมองเห็นหลักของการผสมผสานปัญหาที่มีองค์ประกอบย่อยมากมาย

5) การสังเคราะห์ (Synthesis) คือ ความสามารถในการนำเอาส่วนประกอบย่อยหลาย ๆ ส่วนมารวมกันเข้าเป็นกรอบโครงสร้างที่แน่ชัด โดยทั่วไปแล้วการนำเอาประสบการณ์ในอดีตมารวมกันกับประสบการณ์ในปัจจุบัน และนำมาสร้างเป็นกรอบที่มีระเบียบแบบแผน เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดริเริ่ม จึงต้องมีความเข้าใจในการนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์มาประกอบ 6) การประเมินผล (Evaluation) เป็นความสามารถในการประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับการให้ค่าต่อความรู้ หรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ ซึ่งต้องใช้เกณฑ์หรือมาตรฐานเป็นส่วนประกอบในการประเมินผล มาตรฐานนี้อาจจะอยู่ในทุกขั้นตอนของความสามารถหรือทักษะต่าง ๆ

Nahavandi and Malekzadeh (1999, p. 248) กล่าวว่า ผู้นำที่สามารถประมาณการ แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำ 2 ด้าน คือ 1) ด้านแสวงหาความท้าทาย (Degree of Challenge Seeting) คือ ผู้นำ มีความเต็มใจที่จะเสี่ยงมากน้อยเพียงใด ผู้นำจะมุ่งต่อกลยุทธ์สู่อนาคตกับการมุ่งการดำเนินงาน ประจำปัจจุบัน มากน้อยต่างกันเพียงไร 2) ด้านความต้องการที่จะมีอำนาจในการควบคุม (Need of

Control) คือ ผู้นำที่มีความต้องการมีอำนาจในการควบคุมสูงจะจัดรูปแบบขององค์การ
ที่เป็นความร่วมมืออำนาจมีงานกระจายงานกระจายอำนาจค่อนข้างน้อย

จึงสรุปได้ว่า การรู้จักประมาณการ เป็นการเข้าใจถึงเรื่องราว
ข้อเท็จจริง รายละเอียดต่าง ๆ ที่เคยมีประสบการณ์หรือพบเจอ และความสามารถในการนำ
ความรู้ที่เก็บรวบรวมมาใช้ดัดแปลง อธิบาย เปรียบเทียบในเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างมีเหตุผล
ความรู้ความเข้าใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรง รวมถึงการนำความรู้ความเข้าใจไปใช้
ในสถานการณ์จริงได้

5. ความซื่อสัตย์

5.1 ความหมายของความซื่อสัตย์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ ไว้ที่น่าสนใจ ดังนี้

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10) กล่าวว่า ด้านความ
ซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็น
ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
ไม่ยกยอกทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเองที่ก่อให้เกิดความ
เสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเอง
และพวกพ้อง ไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่เบียดบังเวลา
ราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้
เป็นผู้ที่สำรวม รักษาความซื่อสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน และประพฤติดน
เป็นแบบอย่างที่ดี ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

มนต์ชัย ปัญญาเบกษา (2566, หน้า 60) ได้กล่าวไว้ว่า
ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วย การเปิดเผยข้อมูล
ที่เป็นจริง ความโปร่งใสในการทำงาน ความจริงใจกับผู้อื่น การปฏิบัติกับผู้อื่น
อย่างตรงไปตรงมา และการไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า
พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการปฏิบัติตน
ต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตนตามค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรม
ที่สังคมยอมรับ การประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น
ด้วยความโปร่งใส มีความเที่ยงตรง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
และประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

5.2 ความสำคัญของความซื่อสัตย์

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความซื่อสัตย์ ไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

สุวรรณา ชัยพรแก้ว (2564, หน้า 353) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ เป็นสิ่งสำคัญผู้บริหารต้องแสดงออกถึงการเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ โดยการประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ต่อหน้าที่การทำงานต่อคำมั่นสัญญาแบบแผนระเบียบ กฎเกณฑ์และความถูกต้องดีงามทั้งหลาย พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้บริหารนั้น จะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อสายตาของผู้อื่นและบุคคลรอบข้างมีผลจะ พุดจริง ทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล พุด คำไหนเป็นคำนั้นเป็นที่เคารพนับถือว่าเป็นคน มีเกียรติความซื่อสัตย์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและเป็นที่ต้องการในทุกองค์การ ความซื่อสัตย์นอกจากจะหมายถึง การรักษาความลับ ผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ ความซื่อสัตย์ยังหมายถึง รวมไปถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 37 – 38) ได้กล่าวไว้ว่า ความซื่อสัตย์ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญ และเป็นที่ต้องการในทุกองค์การ ซึ่งความซื่อสัตย์ นอกจากจะหมายถึง การรักษาความลับ ผลประโยชน์ และทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์กร ยังหมายรวมถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง ความซื่อสัตย์ เป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากขาด “ความซื่อสัตย์” แล้วสังคมไม่สงบสุข เกิดความหวาดระแวง ไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ถ้าขาดในระดับบุคคลก็จะกลายเป็นคนไม่น่าเชื่อถือและมีปัญหา อยู่ตลอดเวลา ส่วนในระดับประเทศก็จะไร้ซึ่งเกียรติภูมิเป็นที่ดูถูกของชาติอื่น ซึ่งความซื่อสัตย์ที่ว่านี้ รวมไปถึงการมีผลจะ พุดจริงทำจริง ย่อมเป็นที่เคารพนับถือว่าเป็นคนมีเกียรติ ข้อสำคัญถ้าทุกคนทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ย่อมจะทำให้สังคม และประเทศชาติมีความมั่นคงสงบสุข

โดยสรุป ความซื่อสัตย์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากหน่วยงานหรือองค์กรอื่น

5.3 ลักษณะรายละเอียดหรือองค์ประกอบของความซื่อสัตย์

นักวิชาการได้ให้กล่าวถึงลักษณะ รายละเอียดหรือองค์ประกอบ ของความซื่อสัตย์ ไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

สุวรรณา ชัยพรแก้ว (2564, หน้า 354) กล่าวว่า องค์ประกอบ ของความซื่อสัตย์ สามารถพบได้ดังนี้ 1) การประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

2) การพูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล 3) การรักษาความลับผลประโยชน์ และทรัพย์สินต่าง และ 4) การให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง

มนต์ชัย ปัญญาเบกษา (2566, หน้า 215 – 228) กล่าวว่า

ความซื่อสัตย์ หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ความโปร่งใสในการทำงาน ความจริงใจกับผู้อื่น การปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา และการไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ได้แก่ 1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง 2) ความโปร่งใสในการทำงาน 3) ความจริงใจกับผู้อื่น และ 4) การไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง

Josephson (2009, p. 65) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ไว้ว่า

เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสารและความประพฤติ ซึ่งแสดงออกดังนี้ 1) การเปิดเผยความจริง การเปิดเผยความจริงคือการนำเสนอข้อเท็จจริงที่ดีที่สุดที่มี 2) ความจริงใจ ความจริงใจคือความไม่เสแสร้ง การอยู่โดยปราศจากการคดโกงหรือการตีสองหน้า 3) ความตรงไปตรงมา ความซื่อสัตย์อาจแสดงออกอย่างตรงไปตรงมาอย่างเปิดเผย และไม่อ้อมค้อม และความจริงใจที่จะให้ข้อมูลกับบุคคลอื่นที่จำเป็นต้องเรียนรู้ 4) ความซื่อสัตย์ในความประพฤติ คือ การปฏิบัติตามกฎ กฎหมาย ระเบียบ ปราศจากการขโมย การคดโกง การต้มตุ๋น การกลบเกลื่อนคำพูด และการใช้กลอุบายอื่น ๆ

จึงสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ เป็นการแสดงออกของบุคคล

ในการประพฤติดนแบบตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเอง และผู้อื่นต่อหน้าที่การงานต่อคำมั่นสัญญาแบบแผนระเบียบกฎเกณฑ์และความถูกต้องดีงาม พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของบุคคลนั้น จะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อสายตาของผู้อื่นและบุคคลรอบข้าง มีสัจจะ พูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล พูดคำไหนเป็นคำนั้นเป็นที่เคารพยกย่องนับถือว่าเป็นคนมีเกียรติความซื่อสัตย์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและเป็นที่ต้องการในทุกองค์การ ความซื่อสัตย์นอกจากจะหมายถึง การรักษาความลับ ผลประโยชน์ และทรัพย์สินต่าง ๆ ความซื่อสัตย์ยังหมาย รวมไปถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง

6. ความไว้วางใจ

6.1 ความหมายของความไว้วางใจ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ ไว้น่าสนใจ ดังนี้
 รัญมัย แฉล้มเขตต์ (2558, อ้างถึงใน คณาวุฒิ กังวาลเนาวรัตน์, หน้า 14) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นความเต็มใจยินยอม หรือเชื่อมั่นของบุคคลหนึ่ง มีต่ออีกบุคคลหนึ่ง เต็มใจที่จะพึ่งพา แลกเปลี่ยน แบ่งปันและประสานงานกันได้ และนำสู่ความสำเร็จ

ชญาภา ดวงมาลัย (2565, หน้า 265 – 277) กล่าวว่า เพราะผู้บริหารมีการแสดงออกซึ่งการดูแลเอาใจใส่ มีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน เป็นผู้กระทำการใด ๆ อย่างเปิดเผย เป็นผู้รักษาคำพูดและกระทำตามที่พูด ผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจผู้บังคับบัญชาในการขอคำปรึกษาเรื่องต่าง ๆ มีความเชื่อมั่น ไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระเหมาะสม

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ การแสดงออกถึงความจริงใจ มีความมั่นคงทางอารมณ์ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร และตัดสินใจในทางที่จะก่อให้เกิดผลดี ก่อให้เกิดความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

6.2 ความสำคัญของความไว้วางใจ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความไว้วางใจ ไว้น่าสนใจ ดังนี้

รัญมัย แฉล้มเขตต์ (2563, หน้า 71 – 80) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก การที่บุคคลมีความไว้วางใจในผู้นำจะทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากระทบได้ดี การรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างการพูดกับการกระทำตลอดจนการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ ซึ่งกันและกัน มีความเกี่ยวข้องต่อความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานและนำไปสู่ผลสำเร็จของงาน

กมลชนก บุรณะ (2566, หน้า 33 – 46) กล่าวว่า ความไว้วางใจ ประกอบด้วยพฤติกรรมการแสดงออกถึงการเป็นคนที่รักษาสัญญาได้แก่ เป็นผู้รักษาคำมั่น

สัญญาและความรับผิดชอบและทำในสิ่งที่คนอื่นคาดหวังเป็นผู้มีความจงรักภักดี
อย่างแน่นแฟ้นโดยไม่เสนอสิ่งของตอบแทน และเป็นผู้ให้อภัยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

มนต์ชัย ปัญญเบกษา (2566, หน้า 215 – 218) ได้กล่าวไว้ว่า
ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง
ความจงรักภักดี การให้เกียรติและเคารพตนเอง

6.3 ลักษณะ รายละเอียดหรือองค์ประกอบของความไว้วางใจ

นักวิชาการได้ให้กล่าวถึงลักษณะ รายละเอียดหรือองค์ประกอบ
ของความไว้วางใจ ไว้น่าสนใจ ดังนี้

ธัญมัย แฉล้มเขตต์ (2563, หน้า 71 – 80) กล่าวว่า องค์ประกอบ
ที่สำคัญของความไว้วางใจ มีดังนี้ 1) ความไว้วางใจมีความสำคัญต่อ ความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคคล ไม่ว่าจะอยู่ในสภาพหรือบทบาทไหน เมื่อคนมีความไว้วางใจกันก็เป็นที่มาของ
ความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงานที่ไม่ต้องหวาดระแวงกับคนรอบข้างว่าจะทำร้าย
หรือเกิดสิ่งไม่ดีกับตน ครอบครัว หน่วยงาน สังคม หรือประเทศของเขา 2) ความไว้วางใจ
เป็นหัวใจหรือรากฐานที่ทำให้เกิดความรักความอบอุ่นในครอบครัวที่ทำให้ครอบครัว
และสังคมน่าอยู่มากขึ้น 3) ความไว้วางใจยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลกล้าทำในสิ่งต่าง ๆ
ทั้งที่สิ่งนั้นไม่เคยทำมาก่อน แต่เกิดความมั่นใจและเชื่อใจกับสิ่งที่ทำ คนรอบข้าง
ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง และ/หรือระบบของหน่วยงานที่สนับสนุนการทำงานหรือการทำ
สิ่งต่าง ๆ จึงทำให้คนนั้นประสบความสำเร็จ เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในงานในสังคมที่คนอื่น
สามารถนำมาต่อยอดและเกิดประโยชน์กับหน่วยงานและสังคมมากมายต่อไป แต่ถ้า
ปราศจากความไว้วางใจ ก็จะไม่มีการกล้าเสี่ยงที่จะทำอะไร ก็ไม่เกิดการสร้างสรรค์
สิ่งใหม่ ๆ ให้กับชีวิตและสังคม และ 4) ความไว้วางใจเป็นหัวใจหรือรากฐานในการทำงาน
เป็นทีม และเป็นหัวใจสำคัญแห่งการร่วมมือกันทำงาน ที่หลายหน่วยงานพยายาม
ที่จะสร้างทีมงาน และกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จ
ในการทำงาน

จึงสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ เป็นเนื้อหาพฤติกรรมที่ผู้บริหาร
สถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรีความจงรักภักดีความ เมตตากรุณา
การมีมนุษยสัมพันธ์ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ
ความเป็นธรรม การใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้อง

ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกตามตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562

1. ครูผู้สอนของโรงเรียนคาทอลิก

ครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิก หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนโดยมีสัญญาจ้างเป็นรายปี(คู่มือผู้บริหาร ครู โรงเรียนในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง, 2562, หน้า 46) ประกอบด้วย

1.1 ครูผู้สอนภายใน คือ ครูผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้สอนที่มีสัญญาจ้างจากโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการรับผิดชอบด้านการจัดการเรียนการสอน หรือที่เกี่ยวข้อง

1.2 ครูผู้สอนภายนอก คือ ครูที่ได้รับการว่าจ้างจากบริษัทจัดการศึกษาที่มีสัญญาสอนในรายวิชาภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และดนตรี ซึ่งได้รับเงินเดือนโดยตรงจากบริษัทต้นสังกัดแต่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่การสอนเต็มเวลาเหมือนครูผู้สอนภายใน

2. การปฏิบัติงานของครูผู้สอน

การที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหาร โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพึงพอใจต่อผลงานที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งกระบวนการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผล ประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือคุณลักษณะที่ดีของครูที่เกิดขึ้นจากผล ของคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ในส่วนของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิก หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสอนของโรงเรียนคาทอลิก ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68 ง, 20 มีนาคม 2562, หน้า 18 – 20) ซึ่งกำหนดไว้ 3 มาตรฐาน ประกอบด้วย

2.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

2.1.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ครู มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจรรยาบรรณต่อตนเอง วิชาชีพ ผู้รับบริการ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และสังคม ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด

2.1.1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

2.1.1.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

2.1.1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล

2.1.1.4 สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม

2.1.1.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2.1.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด ตัวชี้วัดพฤติกรรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ดังในตาราง 2

ตาราง 2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด ตัวชี้วัดพฤติกรรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

ด้าน	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดพฤติกรรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู
ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ครู มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจรรยาบรรณต่อตนเอง วิชาชีพ ผู้รับบริการ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และสังคม	1. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู 2. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง 3. ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล 4. สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม 5. พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. ด้านการจัดการเรียนรู้

2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การเลือกวิธีสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้ ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด

2.1.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.1.2 บูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอน ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร

2.1.3 ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

2.1.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน

2.1.5 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.1.6 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด ตัวชี้วัดพฤติกรรมด้านการจัดการเรียนรู้ ดังในตาราง 3

ตาราง 3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด ตัวชี้วัดพฤติกรรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

ด้าน	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดพฤติกรรม ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู
ด้านการจัดการเรียนรู้	การเลือกวิธีสอนและเทคนิค การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุ จุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้	1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัด และประเมินผลการเรียนรู้ 2. บูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอน ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียน ให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็น นวัตกร 3. ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนา ผู้เรียนเป็นรายบุคคลตาม ศักยภาพ สามารถรายงาน ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้อย่างเป็นระบบ 4. จัดกิจกรรมและสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียน มีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะ ของผู้เรียน 5. วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการ เรียนรู้ของผู้เรียน 6. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่าง สร้างสรรค์และมีส่วนร่วมใน กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ วางแผน สร้างเครือข่าย ร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนาการเรียนรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน และการส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด

3.1.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3.1.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

3.1.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3.1.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด ตัวชี้วัดพฤติกรรมด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ดังในตาราง 4

ตาราง 4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด ตัวชี้วัดพฤติกรรมด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ด้าน	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดพฤติกรรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	ความสามารถในการวิเคราะห์ วางแผน สร้างเครือข่าย ร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนาการเรียนรู้ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน และการส่งเสริม อนุรักษ์ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	1. ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน 3. ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม 4. ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562

(ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68 ง, 20 มีนาคม 2562, หน้า 18 – 20)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู เป็นการปฏิบัติงานของครู โดยมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับในความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล อีกทั้งต้องสร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยที่เมื่อครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพ จะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์

ในด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพ จะทำให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ในด้านความสัมพันธ์ของผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การที่ครูสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อให้ผู้เรียนอยู่ในสังคมและชุมชนได้อย่างมีความสุข

บริบทของโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับบริบทของโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2023 อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง (2566, หน้า 18 – 36) ไว้ดังนี้

1. ประวัติโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง

โรงเรียนในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เกี่ยวเนื่องกับการเข้ามาของคริสตศาสนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการนำของบาทหลวงยอห์น บัปติสต์ โปรม และบาทหลวงซาเวียร์ เกโก พระสงฆ์คณะมิสซังต่างประเทศแห่ง

กรุงปารีส (M.E.P) ซึ่งเริ่มงานเผยแพร่ศาสนาครั้งแรกที่นครพนมในเดือนกันยายน ค.ศ. 1883 (พ.ศ. 2426) ก่อตั้งกลุ่มคริสตชนที่สกลนครเดือนสิงหาคม ค.ศ. 1884 พ.ศ. 2427)

ก่อนจะอพยพกลุ่มคริสตชนไปตั้งหลักปักฐานที่ท่าแร่ในเดือนพฤศจิกายนปีเดียวกัน

บรรดาธรรมทูตเหล่านี้ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาอบรมเด็กและเยาวชน ตั้งแต่แรกตั้งหมู่บ้าน โดยจัดให้เด็กชายเรียนเขียนอ่านภาษาไทยด้วยอักษรไทย

ต่อมาบาทหลวงยอแซฟกอมบูรีเออ เจ้าอาวาสองค์แรกของวัดมหาพรหมมีคาแอลท่าแร่ ได้จัดตั้งโรงเรียนขึ้นเป็นครั้งแรกชื่อ “โรงเรียนมหาพรหมมีคาแอล” ในบริเวณวัดนั่นเอง ดำเนินการสอนตามตำรามูลบทบรรพกิจของทางราชการ เมื่อรัฐบาลประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษาแห่งชาติในปี ค.ศ. 1921 (พ.ศ. 2464) เด็กหญิงจึงได้เรียนอักษรไทยตั้งแต่นั้นมา

โรงเรียนมหาพรหมมีคาแอล ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการให้บริการด้านการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนให้มีความรู้และคุณธรรมตามแนวทางการศึกษาคาทอลิก และนำไปสู่การเปิดโรงเรียนในที่ต่าง ๆ อีกหลายโรงในเวลาต่อมา ได้แก่ โรงเรียนพระหฤทัยหนองแสง โรงเรียนวัดแม่พระโลหิตาสสองคอน โรงเรียนวัดพระตรีเอกานุภาพ ช้างมิ่ง โรงเรียนวัดนักบุญยอแซฟดอนทอย โรงเรียนวัดนักบุญมารีอา มักดาเลนา นาโพธิ์ โรงเรียนวัดนักบุญกาทารินาทุ่งมน โรงเรียนมารีย์นุเคราะห์จันทร์เพ็ญ เป็นต้น

ต่อมาภายหลัง บาทหลวงเกลาดิอุส บาเย เจ้าอาวาสอาสนวิหารอัครทูตมีคาแอลท่าแร่ ได้ก่อตั้งโรงเรียนเซนต์ยอแซฟท่าแร่ขึ้น เพื่อเป็นอนุสรณ์แด่บาทหลวงยอแซฟ กอมบูรีเออ พระสงฆ์ธรรมทูตผู้บุกเบิกและวางรากฐานหมู่บ้านท่าแร่เป็นเวลายาวนานกว่า 50 ปี จุดหมายแรกของการก่อตั้งโรงเรียน คือ เพื่อให้การศึกษาอบรมเด็กและเยาวชนให้มีความรู้และคุณธรรมตามแนวทางการศึกษาคาทอลิก

โรงเรียนเซนต์ยอแซฟท่าแร่ ได้รับใบอนุญาตจัดตั้งเมื่อเดือนพฤษภาคม ค.ศ. 1939 (พ.ศ. 2482) แต่เปิดทำการเรียนการสอนได้ไม่นานก็ต้องหยุดกิจการ เนื่องจากเกิดกรณีพิพาทอินโดจีน จนกระทั่งเดือนพฤษภาคม ค.ศ. 1947 (พ.ศ. 2490) บาทหลวงศรีนวล ศรีวรกุล ได้ยื่นขออนุญาตเปิดโรงเรียนอีกครั้งหนึ่ง โดยมุ่งให้การศึกษาอบรมแก่สามเณรและยูเณรเป็นการเฉพาะ แต่ได้เปิดรับนักเรียนอื่นด้วย ทำให้กิจการของโรงเรียนเจริญเติบโตขึ้นเป็นลำดับ และกลายเป็นโรงเรียนต้นแบบของโรงเรียนในเครือทุกโรงในเวลาต่อมา โรงเรียนในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง ประกอบด้วย

1. โรงเรียนเซนต์ยอแซฟยานนาวา
2. โรงเรียนเซนต์ยอแซฟสกลนคร
3. โรงเรียนเซนต์ยอแซฟกาฬสินธุ์
4. โรงเรียนเซนต์ยอแซฟมุกดาหาร
5. โรงเรียนเซนต์ยอแซฟนาแก
6. โรงเรียนเซนต์ยอแซฟศรีสงคราม
7. โรงเรียนเซนต์ยอแซฟกุฉินารายณ์
8. โรงเรียนเซนต์ยอแซฟนครพนม (สันตยานัน)
9. โรงเรียนเซนต์ยอแซฟนิคมน้ำอูน สกลนคร

2. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

โรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ –หนองแสง เขตภาคอีสาน เป็นโรงเรียนเอกชน บริหารจัดการศึกษาโดยฝ่ายการศึกษาและอบรม อัครสังฆมณฑลท่าแร่ –หนองแสง ใน 4 จังหวัด ประกอบด้วย สกลนคร นครพนม มุกดาหาร และกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 8 โรงเรียน ตามจังหวัด คือ

จังหวัดสกลนคร

โรงเรียนเซนต์ยอแซฟสกลนคร เปิดสอนระดับปฐมวัย –
มัธยมศึกษาตอนต้น

โรงเรียนเซนต์ยอแซฟนิคมน้ำอูน เปิดสอนระดับปฐมวัย –
มัธยมศึกษาตอนต้น

จังหวัดนครพนม

โรงเรียนเซนต์ยอแซฟนครพนม เปิดสอนระดับปฐมวัย –
มัธยมศึกษาตอนต้น

โรงเรียนเซนต์ยอแซฟนาแก เปิดสอนระดับปฐมวัย – มัธยมศึกษา
ตอนต้น

โรงเรียนเซนต์ยอแซฟศรีสงคราม เปิดสอนระดับปฐมวัย –
มัธยมศึกษาตอนต้น

จังหวัดมุกดาหาร

โรงเรียนเซนต์ยอแซฟมุกดาหาร เปิดสอนระดับปฐมวัย –
ประถมศึกษาปีที่ 6

จังหวัดกาฬสินธุ์

โรงเรียนเซนต์ยอแซฟกาฬสินธุ์ เปิดสอนระดับปฐมวัย -

มัธยมศึกษาตอนต้น

โรงเรียนเซนต์ยอแซฟกุฉินารายณ์ เปิดสอนระดับปฐมวัย -

มัธยมศึกษาตอนต้น

3. ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

นโยบาย

1. พัฒนานักเรียนให้ถึงพร้อมสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์
อัตลักษณ์ และเอกลักษณ์ของโรงเรียน
2. พัฒนานักเรียนให้รักการเรียนรู้ มีทักษะด้านวิชาการ
สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน รู้เท่าทันเทคโนโลยีที่ก้าวล้ำและพร้อมสู่สากล
3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพด้านการบริหาร
การศึกษา ด้วยจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
ของโรงเรียนคาทอลิก
4. บริหารโรงเรียนโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการใช้โรงเรียน
เป็นฐาน
5. เสริมสร้างสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้
ในบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิก
6. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือด้านการศึกษาระหว่างโรงเรียน
ชุมชนและหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน

พันธกิจ (Mission)

ด้านคุณภาพนักเรียน

1. ส่งเสริมนักเรียนให้มีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ (มฐ.1)
2. ปลูกฝังนักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ตามหลักสูตร (มฐ.2)
3. ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้รักการเรียนรู้ มีความสามารถ
ในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร (มฐ.3)
4. ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้มีทักษะกระบวนการคิด
อย่างเป็นระบบ (มฐ.4)

5. ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ
สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(มฐ.5)

6. ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้มีทักษะในการทำงาน
สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและเห็นคุณค่าของอาชีพสุจริต (มฐ.6)

ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา

7. พัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้อย่างมี
ประสิทธิภาพและมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของโรงเรียนคาทอลิก
(มฐ.7)

8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
(มฐ.8, มฐ.9)

9. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับท้องถิ่น
และมาตรฐานสากล (มฐ.10)

10. พัฒนาสภาพแวดล้อม สื่อ นวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้
(มฐ.11)

11. พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในให้มีประสิทธิภาพ
และเกิดประสิทธิผล (มฐ.12)

ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

12. ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้
(มฐ.13)

ด้านอัตลักษณ์ของโรงเรียน

13. ปลูกฝังนักเรียนให้มีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์และเอกลักษณ์
ของโรงเรียน (มฐ.14)

ด้านมาตรการส่งเสริม

14. จัดโครงการ/กิจกรรมตามนโยบาย จุดเน้น แนวทางการปฏิรูป
การศึกษาเพื่อพัฒนาและส่งเสริมโรงเรียนให้ยกระดับคุณภาพสูงขึ้น (มฐ.15)

เอกลักษณ์ของโรงเรียน

“วิชาการเด่น เน้นคุณธรรม ก้าวล้ำเทคโนโลยี สร้างคนดีสู่สังคม”

วิชาการเด่น หมายถึง การเป็นสถานศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้

ผู้เรียนมีความรู้และทักษะวิชาการด้านต่าง ๆ อย่างดีเยี่ยมตามศักยภาพของตน เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคมปัจจุบัน ให้สามารถแสวงหาองค์ความรู้ ด้วยกระบวนการต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

เน้นคุณธรรม หมายถึง การเป็นสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียน

ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ ไม่ลบหลู่ดูหมิ่นศาสนาอื่น สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ มีค่านิยมในชีวิตที่ถูกต้อง มีความเข้าใจและตระหนัก ในคุณค่าของวัฒนธรรมไทยและท้องถิ่น

ก้าวล้ำเทคโนโลยี หมายถึง การเป็นสถานศึกษาที่นำ

เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารงาน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะการใช้อย่างคล่องแคล่วสมวัย และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในชีวิต ได้อย่างถูกต้อง สร้างสรรค์ รับผิดชอบและรู้เท่าทัน

สร้างคนดีสู่สังคม หมายถึง การเป็นสถานศึกษาที่มุ่งอบรม

บ่มเพาะผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรมและความรู้ กลายเป็นคนที่มีคุณภาพและมีทักษะ ชีวิตครบทุกด้าน เป็นบุตรที่ดีของบิดามารดา เป็นศิษย์ที่ดีของครูอาจารย์ เป็นพลเมืองดี ของสังคมและชาติบ้านเมือง

อัตลักษณ์ของนักเรียน

“รักสามัคคี มีคุณธรรม นำวิชาการ สืบสานวัฒนธรรม”

รักสามัคคี หมายถึง การที่ผู้เรียนปฏิบัติต่อกันด้วยความรัก

ตามหลักธรรมคริสตศาสนา รู้รักสามัคคี และเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นฉายาของพระเจ้าและเท่าเทียมกัน

มีคุณธรรม หมายถึง ผู้เรียนยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

ประพฤติและปฏิบัติตนในหนทางที่ถูกต้องชอบธรรมตามหลักธรรมของศาสนาที่ตนนับถือ

นำวิชาการ หมายถึง ผู้เรียนขยันหมั่นเพียร เรียนรู้และพัฒนา

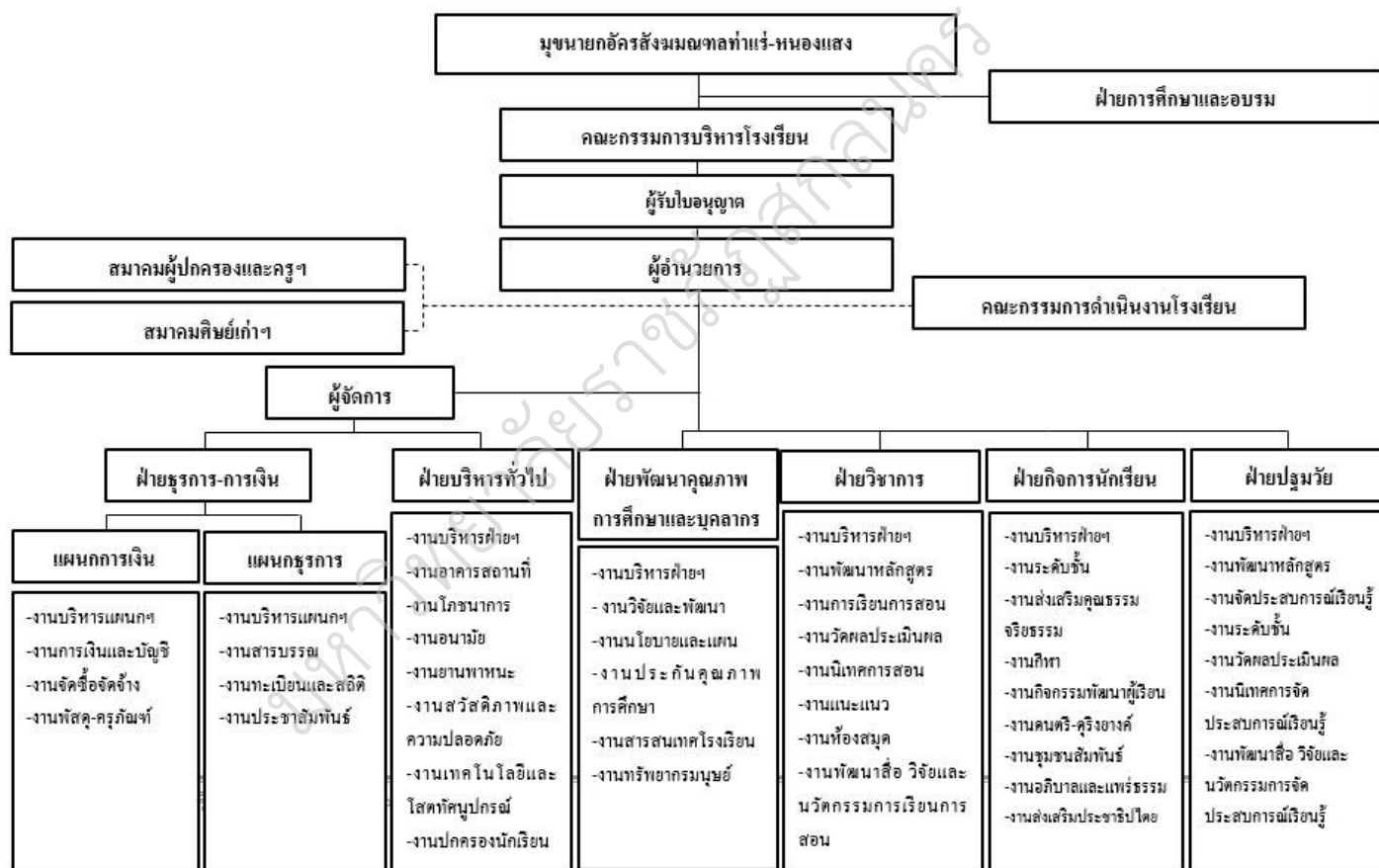
ทักษะชีวิตของตนจนแตกฉาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น

สืบสานวัฒนธรรม หมายถึง ผู้เรียนรักและตระหนักในคุณค่า

ของวัฒนธรรมไทยและท้องถิ่น ร่วมสืบสานและธำรงไว้ซึ่งมรดกอันดีงามของสังคม

4. สภาพการบริหารการศึกษา

แผนผังการบริหารการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง



ภาพประกอบ 2 แผนผังการบริหารการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. รูปแบบการจัดการศึกษา

โรงเรียนในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นโรงเรียนประเภทสามัญ จัดการเรียนการสอน 3 ระดับ คือ ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

6. ข้อมูลบุคลากร

โรงเรียนในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีบุคลากรแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 20 คน
 2. ครูผู้สอนภายใน โรงเรียนในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 475 คน
 3. ครูผู้สอนภายนอกโรงเรียนในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 74 คน
- ดังรายละเอียดในตาราง 5

ตาราง 5 ประชากรของโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ของโรงเรียนคาทอลิก
ในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอนภายใน	ครูผู้สอนภายนอก	รวม
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟนิคมน้ำอูน	2(บข.1, ขว.1)	30	6	38
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟศรีสงคราม	2(บข.1, บญ.1)	32	6	40
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟกุฉินารายณ์	3(บข.1, บญ.2)	36	6	45
โดยรวม	7	98	18	123

ตาราง 5 (ต่อ)

โรงเรียนขนาดใหญ่	ประชากร			
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอนภายใน	ครูผู้สอนภายนอก	รวม
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟสกลนคร	3 (บช.1, บญ.2)	77	12	92
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟนครพนม	3 (บช.2, สว.1)	60	8	71
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟมุกดาหาร	2 (บช.1, บญ.1)	73	12	87
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟกาฬสินธุ์	3 (บช.1, บญ.2)	95	12	110
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟนาแก	2 (บช.1, บญ.1)	72	12	86
โดยรวม	13	377	56	446
รวมทั้งสิ้น	20	475	74	569

หมายเหตุ: นักบวชชาย = บช., นักบวชหญิง = บญ., สรวาส = สว.

โดยทั้ง 8 โรงเรียน มีผู้บริหารเป็นนักบวชชาย 9 คน นักบวชหญิง 9 คน และสรวาส 2 คน รวมเป็น 20 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

วันเฉลิม รูปสูง (2563, หน้า 37 – 50) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความอ่อนน้อมถ่อมตน การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ

ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และความเป็นธรรมและความยุติธรรม ตามลำดับ

2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้บังคับบัญชา อิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจ มนุษยสัมพันธ์ โอกาสความก้าวหน้า ความสมดุลของชีวิต การพัฒนาความสามารถ ลิทธิและความเสมอภาค สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความเป็นธรรม และความยุติธรรม ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และความซื่อสัตย์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุวรรณ ชัยพรแก้ว (2563, หน้า 117 – 142) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสัมชัญ ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำนั้นต้องมีภาวะผู้นำเพื่อการบริหารบุคลากรให้ประสบความสำเร็จต้องมี แนวคิดตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสัมชัญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการพัฒนาบุคลากรนอกเวลาการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด คือ ด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม) ที่มีความรอบคอบ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ และความไว้วางใจ ค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างนวัตกรรมการเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสัมชัญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการพัฒนาบุคลากรในระหว่างการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด คือด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม) ค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างนวัตกรรมการเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสัมชัญ มีลำดับความต้องการจำเป็น

เกวลิน เมืองชู (2564, หน้า 76 – 88) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความยุติธรรม เรียงตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก และด้านการคงอยู่ เรียงตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู คือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความยุติธรรม อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 61.40

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 1) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความน่าเคารพ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่สอน ในสถานศึกษา ที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

กัญชพร ปานเพชร (2565, หน้า 491) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค 4.0 การวิจัยพบว่าการบริหารที่ต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำ ในสถานศึกษารู้นำแทนการเปลี่ยนแปลงเป็นนักคิด นักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน

ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง บริหารงานแบบประชาธิปไตยรับความคิดเห็นของผู้อื่น
ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหากับบุคลากรในองค์กร พัฒนาโดยใช้นวัตกรรมใหม่
โดยพิจารณาจากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และเพื่อความสะดวกคล้อยกับ
วิถีชาวพุทธที่สำคัญ คือ 1) ความยุติธรรม 2) ความร่วมมือทางอำนาจ 3) ความชัดเจน
ตามหน้าที่ 4) การมุ่งเน้น 5) การแนะนำเชิงจริยธรรม 6) เกี่ยวกับความยั่งยืน
7) ความซื่อสัตย์

จิรพล ภูขมัง (2565, หน้า 143 – 153) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การ
ปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มนต์ชัย ปัญญาเบกษา (2566, หน้า 215 – 228) ได้ทำวิจัยเรื่อง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
ของโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะ
ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬา ในภาพรวม
อยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประสิทธิผลโรงเรียนกีฬา
มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง ถึงระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลโรงเรียนของโรงเรียนกีฬา สังกัด
มหาวิทยาลัยการกีฬาได้ร้อยละ 84.00 ($R^2 = .840$)

กมลชนก บุรณะ (2566, หน้า 33 – 46) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนา
องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผลการวิจัยพบว่า
1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี

8 องค์ประกอบ 63 ตัวบ่งชี้ และมีผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการให้ความเคารพผู้อื่น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านการให้บริการผู้อื่นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับสุดท้าย และ 2) การวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีผลการ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่าง -0.003 ถึง 0.884 มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก ค่า $\chi^2 = 803.610$, $df = 218$, $p\text{-value} = 0.00$, $CFI = 0.94$, $GFI = 0.90$, $RMR = 0.02$, $RMSEA = 0.07$

ญาณิศา นวลแก้ว (2567, หน้า 435 – 450) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ การศึกษาคาทอลิกในยุค BANI WORLD ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการศึกษาคาทอลิก ในยุค BANI WORLD จำเป็นต้องมีจำเป็นต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) มีความคล่องตัว 2) มีความยืดหยุ่น 3) มีความร่วมมือ 4) มีความมุ่งมั่น 5) ความยุติธรรม 6) ความกล้าหาญในการตัดสินใจ 7) ความน่าไว้วางใจ และ 8) ความซื่อสัตย์ เพื่อเป็นผู้นำการศึกษาคาทอลิกยุค BANI WORLD จะต้องมีการตระหนักรู้ในตนเองและการสะท้อนตัวตน สามารถช่วยให้เข้าใจ ลำดับความสำคัญได้ดีขึ้นซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพ อย่างมีคุณธรรมจริยธรรม

ขวัญใจ เพียรพันธ์ (2567, หน้า 35 – 45) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคาทอลิก เขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคาทอลิก เขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยผู้วิจัยแบ่งการศึกษาออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจริยธรรมต่อตนเอง 2) ด้านจริยธรรมต่อวิชาชีพ 3) ด้านจริยธรรมต่อผู้รับบริการ 4) ด้านจริยธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) ด้านจริยธรรมต่อสังคม

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

สาวิตรี มาตขาว (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เลือกมาศึกษาทุกปัจจัย มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r_{xy} = 0.740$) เมื่อพิจารณาารายด้าน ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ และประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน มี 5 ปัจจัย เรียงตามลำดับ การมีอำนาจพยากรณ์สูงสุดลงไปตามลำดับ คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน รองลงมาคือ ด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนานักเรียน และด้านการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยสามารถร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยรวมได้ร้อยละ 54.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .258$ 5) แนวทางการพัฒนา ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบเชิงปริมาณและให้มีการดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการสอน การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร การพัฒนานักเรียน การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ฐิติกาญจน์ คงชัย (2560, หน้า 351 – 364) ได้ทำการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผล ต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยมุ่งใจในการ ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยสุขอนามัยในการปฏิบัติงาน

2) ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และด้านความสามารถในการเลือก

เนื้อหา ตามลำดับ 3) ปัจจัยการจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยส่งผลทางบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถนำผลการวิเคราะห์มาใช้พยากรณ์ในรูปแบบของสมการการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ สมการการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ $Y = C + \beta_1 (X_1) + \beta_2 (X_2)$ สมการการถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z = \beta_1 (X_1) + \beta_2 (X_2)$

ธนพล สะพังเงิน (2564, หน้า 148 – 150) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เสกสรร สุระเสียง (2564, หน้า 318 – 328) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ของครูและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการปฏิบัติงานและระดับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครูที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการปฏิบัติงานและระดับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4) การวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านความยุติธรรม เทียบธรรม และด้านความรับผิดชอบ ร่วมกันอธิบายความผันแปร การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ได้ร้อยละ 34.00 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.490 และ 0.128 ตามลำดับ สามารถเขียนสมการ พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z_y = 0.490(Z_1) + 0.128(Z_4)$ 5) การวิเคราะห์ สถิติถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านความรับผิดชอบและด้านความไว้วางใจ ร่วมกันอธิบายความผันแปรการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพของครู ได้ร้อยละ 27.40 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนน มาตรฐาน เท่ากับ 0.409 และ 0.141 ตามลำดับ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูป คะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z_y = 0.409(Z_4) + 0.141(Z_2)$ 6) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม/เที่ยงธรรม ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะหาข้อมูลข้อเท็จจริงก่อนทำการตัดสินใจ 2) ผู้บริหาร สถานศึกษาควรที่จะวางตัวให้เป็นกลาง 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะรับฟังเสียง สะท้อนหรือความคิดเห็นของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจและผู้อื่นที่มีความคิด ที่เห็นแตกต่าง และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรปล่อยให้อุปสรรคที่เกิดขึ้น หรือข้อผิดพลาดนั้นไว้นานจนเกินไป

สุธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 340 – 344) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อุณดา โชติไสว (2565, หน้า 156 – 157) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ

ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4) การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู คือ ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการโรงเรียน และภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7) การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารจำนวน 2 ด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู คือ ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ และด้านภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Dono-Koulouris (2003, pp. 235 – 240) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะความเป็นผู้นำระดับของการมีอำนาจของครูและความพึงพอใจในการทำงานของครูจากโรงเรียนคาทอลิกในระดับประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาด้านลักษณะความเป็นผู้นำของครูจากโรงเรียนคาทอลิกในระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครูและอาจารย์ใหญ่ศึกษาว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำกับระดับของการมีอำนาจของครู ลักษณะความเป็นผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือไม่และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับของการมีอำนาจของครูกับความพึงพอใจในการทำงานของครูผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับระดับของการมีอำนาจของครู 2 ด้าน คือ การให้ความมั่นคง และการให้ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และยังพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างไรก็ตาม ถึงแม้ผลการศึกษาข้อมูล พบว่าการที่ครูได้รับอำนาจในระดับต่าง ๆ และแสดงความพึงพอใจในการทำงานออกมาดังที่พบจากข้อมูลซึ่งคิดเป็นค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจทั้งแบบภายในและภายนอก แต่กลับไม่พบว่ามีนัยสำคัญอย่างมีนัยสำคัญระหว่างระดับของการมีอำนาจของครูกับความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างแน่นอน

Resick, Hanges, Dickson and Mitchelson (2006, pp. 345 – 359)

ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การตรวจสอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและนิยามคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยใช้แบบวัดที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับพฤติกรรมจำนวน 100 คุณลักษณะ มีผู้ตอบจาก 31 ประเทศ พบว่า สามารถแบ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ ประกอบไปด้วย ความวางใจได้จริงใจ ยุติธรรม และสุจริต 2) องค์ประกอบความเห็นแก่ผู้อื่น ประกอบไปด้วย ความกรุณาเอื้อเฟื้อ เมตตา และพอประมาณ 3) องค์ประกอบความตั้งใจเพื่อส่วนรวม ประกอบด้วยการเจรจา การสร้างความเชื่อมั่น การนิเทศกลุ่ม และ ผู้สร้างแรงจูงใจและ 4) องค์ประกอบ การสนับสนุนและ เสริมพลังอำนาจ ประกอบไปด้วยความช่วยเหลือ และผู้ยกระดับทางศีลธรรม

Kalshoven et al, Deane N. Den Hartog, Annebel H.B De Hoogh (2011, pp. 51 – 69) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาความตรงการวัดแบบพหุมิติ (ELW) เพื่อพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 7 คุณลักษณะคือ ความยุติธรรม ความร่วมมือทางอำนาจ ความชัดเจนตามหน้าที่ การนิเทศผู้คน การแนะนำเชิงจริยธรรม เกี่ยวกับความยั่งยืน และความซื่อสัตย์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อรวบรวมพฤติกรรม ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของลูกจ้าง และความมีประสิทธิภาพ พบว่า เครื่องมือนี้มีคุณสมบัติเกี่ยวกับการวัดทางจิตวิทยาและมีความตรงเชิงโครงสร้าง

Arar & Saiti (2022) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางจริยธรรมประเด็นขัดแย้งด้านจริยธรรม และการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประเด็นขัดแย้งด้านจริยธรรมเป็นองค์ประกอบที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในการตัดสินใจ สำหรับองค์กรของโรงเรียน ภาวะความขัดแย้งทางจริยธรรมในการตัดสินใจเกิดขึ้นเกือบทุกวัน วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ เป็นการเปิดเผยผลกระทบของภาวะผู้นำอย่างมีจริยธรรมต่อการตัดสินใจของผู้นำ โดยการเปรียบเทียบตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนสองคนในระบบการศึกษาของอิสราเอลโดยใช้ความเป็นผู้นำทางจริยธรรมแบบสอบถาม คำถามการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางจริยธรรม เพื่อตรวจสอบว่าลักษณะส่วนบุคคลมีอิทธิพลหรือไม่ บทบาทต่อการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมและความแตกต่างระหว่างสองวัฒนธรรมหรือไม่ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมและมีติของการเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม ผลการศึกษาค้นคว้านี้ เปิดเผยว่าภาวะผู้นำทางจริยธรรมและพฤติกรรมทางศีลธรรม

ของสมาชิกโรงเรียนมีผลดีเท่านั้น ในการประเมินและตีความคุณค่าทางสังคม การปฏิบัติ
ต่อปัญหาทางศีลธรรม และการปรับปรุงการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม นอกจากนี้
ในทั้งสองกรณีมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูง พบว่า มีตัวแปรวิจารณ์จริยธรรม ความอ่อนไหว
วัฒนธรรม และจริยธรรมการดูแล มิติของการเป็นผู้นำทางจริยธรรมและด้วยเหตุนี้
จึงมีการจัดการประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมในปัจจุบันความคล้ายคลึงกันระหว่าง
สองวัฒนธรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อหาคำตอบประกอบเกี่ยวกับการศึกษารูปได้เบื้องต้นว่า
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ การแสดงออกถึงพฤติกรรม กระบวนการ การปฏิบัติ
หรือวิธีการต่าง ๆ แนวคิด วิธีคิดของผู้นำที่แสดงออกถึงค่านิยมคุณธรรมและจริยธรรม
ของตนเองอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อส่วนรวมและมีการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม โดยคำนึงถึง
ประโยชน์ขององค์กรและสังคมส่วนรวมเป็นหลัก รวมถึงสามารถจูงใจให้ผู้อื่นตามคำนึงถึง
ประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลักในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ประการดังนี้ 1) ความรอบคอบ 2) ความยุติธรรม
3) ความกล้าหาญ 4) การรู้จักประมาณการ 5) ความซื่อสัตย์ และ 6) ความไว้วางใจ
ผู้วิจัยจึงได้นำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยเพื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาและประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานของโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑล
ท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู
2) ด้านการจัดการเรียนรู้ และ 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
และจากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลที่ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ข้างต้น และในงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อผู้วิจัยจะได้วิเคราะห์
เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผล
ของผู้ปฏิบัติงานของโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

รายละเอียดในแต่ละขั้นตอนมี ดังนี้

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในครูผู้สอนภายนอกที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 569 คน

แบ่งเป็นดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน ครูผู้สอนภายใน จำนวน 475 คน
ครูผู้สอนภายนอกจำนวน 74 คน จำนวนประชากร จำแนกบุคลากรโรงเรียนคาทอลิก
ในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายละเอียด
ดังตาราง 6 - 7

ตาราง 6 แสดงจำนวนครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จำนวนโรงเรียน	ประชากร			
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน ภายใน	ครูผู้สอน ภายนอก	รวม
โรงเรียนขนาดกลาง				
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟนิคมน้ำอูน	2	30	6	38
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟศรีสงคราม	2	32	6	40
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟกุฉินารายณ์	3	36	6	45
รวมโรงเรียนขนาดกลาง	7	98	18	123
โรงเรียนขนาดใหญ่				
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟสกลนคร	3	77	12	92
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟนครพนม	3	60	8	71
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟมุกดาหาร	2	73	12	87
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟกาฬสินธุ์	3	95	12	110
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟนาแก	2	72	12	86
รวมโรงเรียนขนาดใหญ่	13	377	56	446
รวมโรงเรียนทั้งหมด	20	475	74	569

ตาราง 7 จำนวนประชากรของบุคลากรโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑล
ท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	จำนวนประชากรจำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา		รวม
	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	
ผู้บริหารสถานศึกษา	7	13	20
ครูผู้สอนภายใน	98	377	475
ครูผู้สอนภายนอก	18	56	74
รวม	123	446	569

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอกโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 228 คน กลุ่มตัวอย่างกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำโดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน ครูผู้สอนภายใน จำนวน 148 คน ครูผู้สอนภายนอก จำนวน 60 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้สัดส่วนไม่เท่ากัน (Non - proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สัดส่วนไม่เท่ากัน รายละเอียดดังตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรโรงเรียนคาทอลิกในเครือ
อัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขนาดสถานศึกษา/ สถานภาพตำแหน่ง	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	
ผู้บริหารสถานศึกษา	7	13	20	7	13	20
ครูผู้สอนภายใน	98	377	475	31	117	148
ครูผู้สอนภายนอก	18	56	74	15	45	60
โดยรวม	123	446	569	53	175	228

2.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามต้องการ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.2.1 กำหนดโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ –
หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุกโรงเรียนตามขนาดจะได้ 2 กลุ่ม คือ
โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน

2.2.2 กำหนดโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ –
หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุกโรงเรียน และทุกขนาดเป็นหน่วยการสุ่ม
โดยกำหนดให้สถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นชั้น (Strata) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น
โดยใช้สัดส่วนไม่เท่ากัน (Non – proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สัดส่วน
ดังนี้

2.2.2.1 สัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษา สัดส่วนเท่ากับ 1.00
นั่นคือ กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 100 ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน
20 คน

2.2.2.2 สัดส่วนของครูผู้สอนภายนอก สัดส่วนเท่ากับ 0.80
นั่นคือ กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 80 ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนภายนอก จำนวน 60 คน
ดังนั้น จะเหลือกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนภายใน จำนวน 148 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัดส่วน 0.31
นั่นคือร้อยละ 31

2.2.3 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง มีดังนี้

2.2.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การเลือกแบบเจาะจง
(Selection)

2.2.3.1 ครูผู้สอนภายนอกและครูผู้สอนภายใน
ในแต่ละโรงเรียน ใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก
แบบใส่คืน (With Replacement)

ตาราง 9 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก
โรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	ขนาดสถานศึกษา		รวม
	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	
ผู้บริหารสถานศึกษา	7	13	20
ครูผู้สอนภายใน	31	117	148
ครูผู้สอนภายนอก	15	45	60
รวม	53	175	228

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอกโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสิ้น จำนวน 228 คน

2.2.4 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอกโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน ดังตาราง 10

ตาราง 10 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนขนาดกลางของโรงเรียนคาทอลิก
ในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขนาดกลาง	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอนภายใน	ครูผู้สอนภายนอก		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอนภายใน	ครูผู้สอนภายนอก	
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟนิคมน้ำอุ่น	2	30	6	38	2	9	5	16
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟศรีสงคราม	2	32	6	40	2	10	5	17
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟกุฉินารายณ์	3	36	6	45	3	12	5	20
โดยรวม	7	98	18	123	7	31	15	53

ตาราง 11 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนขนาดใหญ่ของโรงเรียนคาทอลิก
ในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขนาดใหญ่	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอนภายใน	ครูผู้สอนภายนอก	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอนภายใน	ครูผู้สอนภายนอก	รวม
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟสกลนคร	3	77	12	92	3	24	10	37
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟนครพนม	3	60	8	71	3	19	5	27
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟมุกดาหาร	2	73	12	87	2	23	10	35
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟกาฬสินธุ์	3	95	12	110	3	29	10	42
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟนาแก	2	72	12	86	2	22	10	34
โดยรวม	13	377	56	446	13	117	45	175

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires)

จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ครูผู้สอนภายใน

1.3 ครูผู้สอนภายนอก

2. ขนาดของโรงเรียน

2.1 โรงเรียนขนาดกลาง

2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีรูปแบบภาวะผู้นำ 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความรอบคอบ
2. ด้านความยุติธรรม
3. ด้านความกล้าหาญ
4. ด้านการรู้จักประมาณการ
5. ด้านความซื่อสัตย์
6. ด้านความไว้วางใจ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งกำหนดไว้ 3 ด้าน คือ

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู
2. ด้านการจัดการเรียนรู้
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

สำหรับแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ธ (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมากที่สุด คำนวณน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก คำนวณน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง คำนวณน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับน้อย คำนวณน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ โรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับน้อยที่สุด คำนวณน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

2. การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็น แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์สรุปเป็นภาพรวม เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย และได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิก

ในเครื่องจักรสังฆมณฑลทำแระ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แล้วกำหนด
คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิส
ไลเคอร์ธ (Rensis Likert Method)

2.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับ
จุดมุ่งหมายของการวิจัย

2.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.5 นำร่างแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน
เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content
Validity) การใช้ภาษา (Wording) ด้านรูปแบบการสอบถาม (Format) โดยใช้เกณฑ์
ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับ
ปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ในการสอน ระดับบัณฑิตศึกษา
ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารสถานศึกษาโรงเรียน
คาทอลิก สำเร็จการศึกษามากกว่าระดับปริญญาโท ทางการบริหารการศึกษา
และมีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน ครูผู้สอนในโรงเรียน
คาทอลิก สำเร็จการศึกษามากกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน เพื่อให้คำแนะนำทางด้านการปรับปรุง
โครงสร้าง แบบสอบถาม (Structure and Format) ให้ดียิ่งขึ้นในด้านอื่น ๆ ของข้อคำถาม
แต่ละข้อที่ เห็นสมควรปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วยบุคคล
ต่อไปนี้

2.5.1 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ในการสอน
ระดับบัณฑิตศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

2.5.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.5.2 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี ได้แก่

2.5.2.1 บาทหลวง ดร.เอกรัตน์ หอมประทุม เลขาธิการสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย

2.5.2.2 ดร.ชนกิจ ไชยมาดี ที่ปรึกษาประธานฝ่ายการศึกษา สังฆมณฑลอุดรธานี

2.5.3 ครูผู้สอนในโรงเรียนคาทอลิก สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

2.5.3.1 นางสาวรัตน์ มะยัง ครูโรงเรียนเซนต์ยอแซฟนครพนม

2.5.3.2 นางปิยะมาศ ศิริวงษ์ชัย ครูโรงเรียนเซนต์ยอแซฟมุกดาหาร

2.6 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปได้ใช้ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่ 0.80 – 1.00 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นสุดท้ายก่อนไปทดลองใช้ต่อไป

2.7 ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอกในสังกัดโรงเรียนคาทอลิกในเครืออื่น ๆ จำนวน 50 ชุด มีรายละเอียดดังนี้

2.7.1 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 4 โรงเรียน คือ โรงเรียนเทพพิทักษ์พิทยา โรงเรียนมารดาทรงธรรม โรงเรียนนิรมลวิทยา และโรงเรียนมหาไถ่ศึกษา ขอนแก่น โดยเก็บแบบสอบถามโรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 1 คน ครูผู้สอนภายใน จำนวน 2 คน และครูผู้สอนภายนอก จำนวน 2 คน โดยเก็บแบบสอบถามโรงเรียนละ 5 คน รวม 20 คน

2.7.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัฒนาบูรณ พนัสนิคม โรงเรียนโรซารีโอวิทยา โรงเรียนเซนต์โยเซฟ ท่าแร่ โรงเรียนมหาไถ่ศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และโรงเรียนมหาไถ่ศึกษา บ้านไผ่

โดยเก็บแบบสอบถามโรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 1 คน ครูผู้สอน ภายใน จำนวน 3 คน และครูผู้สอนภายนอก จำนวน 2 คน โรงเรียนละ 6 คน รวม 30 คน

2.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's – Correlation) ได้ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

2.8.1 คุณภาพของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.401 – 0.962 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.880 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อดังนี้

2.8.1.1 ด้านความรอบคอบ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.660 – 0.908 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.950

2.8.1.2 ด้านความยุติธรรม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.672 – 0.922 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.961

2.8.1.3 ด้านความกล้าหาญ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.790 – 0.897 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.957

2.8.1.4 ด้านการรู้จักประมาณการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.881 – 0.962 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.982

2.8.1.5 ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.504 – 0.929 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.931

2.8.1.6 ด้านความไว้วางใจ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.401 – 0.705 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.839

2.8.2 คุณภาพแบบสอบถามการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ –หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.827 – 0.977 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.947

2.8.2.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.837 – 0.939 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976

2.8.2.2 ด้านการจัดการจัดการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.869 – 0.977 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978

2.8.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.827 – 0.947 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ –หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอกโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ –หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามผ่านระบบ Google form

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

2. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อ รายด้าน และตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้เครื่อง ไมโครคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for Social Sciences for Windows Version 16.0) ตามสมมติฐานการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติพื้นฐาน

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

สถิติตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่

2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

3. สถิติตรวจสอบสมมติฐาน

สถิติตรวจสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การกำหนดค่าคะแนนตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวชี้วัด ซึ่งเทียบเกณฑ์ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร/ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร/ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร/ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร/ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร/ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 สมมุติฐานข้อ 2 กรณีการเปรียบเทียบขนาดโรงเรียนใช้การเปรียบเทียบค่าที (t – test) ชนิด Independent Samples สภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จะทำ การทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) ส่วนกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการ L.S.D.

3.3 สมมุติฐานข้อ 3 ใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีการแปลค่าระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00
ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90
ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70
ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30
ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.00 แสดงว่าไม่มี
ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

3.4 สมมุติฐานข้อ 4 ใช้การวิเคราะห์แบบถดถอย พหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิก ในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล หากผลการวิจัยพบว่า มีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิก โดยรวม ผู้วิจัยจะนำองค์ประกอบในด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะวิธีการพัฒนาองค์ประกอบดังกล่าว แล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. คุณสมบัติและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1.1 เป็นนักวิชาการในสถาบันระดับอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ในการสอน ระดับบัณฑิตศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษาและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.2.1 ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.2.2 นางจารุพันธ์ เนวะมาตย์ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนนครพนม

1.3 ศิษยานุศิษย์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษาและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่

ดร.สองแสง ปรีดิธอนันต์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก

สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.4.1 บาทหลวง ดร.เอกรัตน์ หอมประทุม เลขาธิการสภาการศึกษา
คาทอลิกแห่งประเทศไทย

1.4.2 บาทหลวงบัวทอง บุญทอด ผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษา
สังฆมณฑลอุดรธานี

1.4.3 ดร.ธนกิจ ไชยมาดี ที่ปรึกษาประธานฝ่ายการศึกษา
สังฆมณฑลอุดรธานี

1.5 ครูผู้สอน ในโรงเรียนคาทอลิก สำเร็จการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับ
ปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน
2 คน ได้แก่

1.5.1 นางสาวรัตน์ มะยัง ครูโรงเรียนเซนต์ยอแซฟนครพนม

1.5.2 นางปิยะมาศ ศิริวงษ์ชัย ครูโรงเรียนเซนต์ยอแซฟมุกดาหาร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ
อัครสังฆมณฑลท่าแร่ –หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบ
ในด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกโดยรวม มาร่างเป็นแบบ
สัมภาษณ์ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาความถูกต้อง
และเหมาะสม นำไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ
อัครสังฆมณฑลท่าแร่ –หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของ

ผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอ เป็นรายชื่อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้นนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน ร้อยละ
t	แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที (t – distribution)
F	แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F – distribution)
SS	แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

X_1	แทน ความรอบคอบ
X_2	แทน ความยุติธรรม
X_3	แทน ความกล้าหาญ
X_4	แทน การประมาณการ
X_5	แทน ความซื่อสัตย์
X_6	แทน ความไว้วางใจ
X_t	แทน ภาพรวมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
Y_1	แทน การปฏิบัติหน้าที่ครู
Y_2	แทน การจัดการเรียนรู้
Y_3	แทน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
Y_t	แทน ภาพรวมการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R_2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพ ในอำนาจพยากรณ์
α	แทน ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
b	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
$S.E.b$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ ตัวแปรพยากรณ์
$S.E.est$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑล
ท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมาย
การวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของ
โรงเรียน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการหาร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1.2.1 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)

1.2.2 วิเคราะห์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ

อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)

1.2.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

1.2.3.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติเอฟ (F – test, ชนิด One – Way ANOVA) ในการค้นพบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé – Method) หรือ L.S.D. ตามความเหมาะสม

1.2.3.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามขนาดโรงเรียน โดยใช้สถิติที (t – test, ชนิด Independent Samples Test)

1.2.3.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยใช้สถิติเอฟ

(F – test, ชนิด One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé – Method) หรือ L.S.D. ตามความเหมาะสม

1.2.4 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

1.2.4.1 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน โดยใช้สถิติเอฟ (F – test, ชนิด One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé – Method) หรือ L.S.D. ตามความเหมาะสม

1.2.4.2 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอกจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้สถิติที (t – test, ชนิด Independent Samples Test)

1.2.4.3 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอกจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยใช้สถิติเอฟ (F – test, ชนิด One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé – Method) หรือ L.S.D. ตามความเหมาะสม

1.2.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

1.2.6 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise multiple Regression)

**ตอนที่ 2 การหาแนวทางการยกระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิก
ในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑล
ท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 228 ฉบับ จากโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 โรงเรียน ได้แบบสอบถามกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 228 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจความสมบูรณ์ และความถูกต้อง ตามเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามที่กำหนดไว้ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพ การดำรงตำแหน่งขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการหาค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดนำเสนอ ดังตาราง 12

ตาราง 12 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การ
ในการปฏิบัติงาน

ขนาดโรงเรียน	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง						รวม	
	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอนภายใน		ครูผู้สอนภายนอก			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ร.ร.กลาง	7	3.07	31	13.60	15	6.58	53	23.25
ร.ร.ใหญ่	13	5.70	117	51.32	45	19.73	175	76.75
รวม	20	8.77	148	64.92	60	26.31	228	100

ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอนภายใน		ครูผู้สอนภายนอก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ปี	16	7.01	61	26.75	52	22.81	129	56.58
ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	1	0.44	60	26.32	7	3.07	68	29.82
มากกว่า 20 ปี	3	1.32	27	11.84	1	0.44	31	13.60
รวม	20	8.77	148	64.92	60	26.31	228	100.00

จากตาราง 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 228 คน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน
คิดเป็นร้อยละ 8.77 เป็นครูผู้สอนภายใน จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 64.92
และเป็นครูผู้สอนภายนอก จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 26.31

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 76.75
เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 เป็นครูผู้สอนภายใน จำนวน
117 คน คิดเป็นร้อยละ 51.32 เป็นครูผู้สอนภายนอก จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 19.73
รองลงมา อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 23.25 เป็นผู้บริหาร

สถานศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 เป็นครูผู้สอนภายใน จำนวน 31 คน
คิดเป็นร้อยละ 13.60 เป็นครูผู้สอนภายนอกจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.58

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ
56.58 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.01 เป็นครูผู้สอนภายใน
จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 26.75 เป็นครูผู้สอนภายนอก จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ
22.81 รองลงมาคือประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 68 คน
คิดเป็นร้อยละ 29.82 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.44
เป็นครูผู้สอนภายใน จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 26.32 เป็นครูผู้สอนภายนอก จำนวน
7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.07 และน้อยที่สุดคือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า
20 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน
คิดเป็นร้อยละ 1.32 เป็นครูผู้สอนภายใน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.84
เป็นครูผู้สอนภายนอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.44

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1.2.1 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอนที่มีต่อ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก
ในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม
และรายด้าน นำเสนอดังตาราง ดังตาราง 13 – 19

ตาราง 13 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอน
ภายนอก ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
คาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสงเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
โดยภาพรวม

ด้าน ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ความรอบคอบ	4.44	0.63	มาก	2
2	ความยุติธรรม	4.35	0.69	มาก	5
3	ความกล้าหาญ	4.36	0.63	มาก	4
4	การรู้จักประมาณการ	4.34	0.67	มาก	6

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้าน ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
5	ความซื่อสัตย์	4.48	0.64	มาก	1
6	ความไว้วางใจ	4.43	0.66	มาก	3
รวม		4.40	0.62	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ความซื่อสัตย์ ($\bar{x} = 4.48$) ความรอบคอบ ($\bar{x} = 4.44$) ความไว้วางใจ ($\bar{x} = 4.43$) ความกล้าหาญ ($\bar{x} = 4.36$) ความยุติธรรม ($\bar{x} = 4.35$) และการรู้จักประมาณการ ($\bar{x} = 4.34$)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก อยู่ในระดับมาก”

ตาราง 14 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรอบคอบ

ด้าน ที่	ด้านความรอบคอบ	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตน ที่แสดงออกถึงสิ่งที่ควรทำ และควรหลีกเลี่ยง	4.38	0.81	มาก	4

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้าน ที่	ด้านความรอบคอบ	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตน ที่แสดงออกถึงสิ่งที่ควรทำ และควรหลีกเลี่ยง	4.38	0.81	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ตัดสินใจเลือกกระทำการใด ๆ อย่างมีเหตุผล	4.36	0.75	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติ ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ทั้งต่อองค์กรและบุคคลรอบข้าง	4.44	0.75	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตน เป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคคลทั่วไป	4.53	0.65	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก ถึงการเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม ในด้านต่าง ๆ	4.47	0.67	มาก	2
รวม		4.44	0.63	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
คาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ –หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก
ด้านความรอบคอบโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับมากที่สุด เพียงข้อเดียว คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดี
ต่อบุคคลทั่วไป ($\bar{x} = 4.53$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 15 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอน
ภายนอก ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก
ในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านความยุติธรรม

ด้าน ที่	ด้านความยุติธรรม	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับที่เคารพในสิทธิของตนเองและผู้อื่น	4.40	0.72	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเที่ยงธรรมและเป็นธรรม	4.35	0.75	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติกรต่าง ๆ ต่อทุกคนด้วยความยุติธรรม	4.33	0.82	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	4.42	0.71	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความเสมอภาคทำให้ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากบุคลากรทุกฝ่าย	4.32	0.80	มาก	5
6	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรมทำให้เกิดความสงบ มีสมานฉันท์ และสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นกับโรงเรียน	4.29	0.86	มาก	6
รวม		4.35	0.69	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ด้านความยุติธรรมโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ($\bar{x} = 4.42$) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับที่เคารพในสิทธิของตนเองและผู้อื่น ($\bar{x} = 4.40$) และผู้บริหารสถานศึกษาใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเที่ยงธรรม และเป็นธรรม ($\bar{x} = 4.35$)

ตาราง 16 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความกล้าหาญ

ด้านที่	ด้านความกล้าหาญ	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	4.28	0.77	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีกำลังใจจนเอาชนะและผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี	4.36	0.73	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์เมื่อเผชิญกับอุปสรรคในการบริหารองค์กร	4.38	0.76	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความกล้าในการบริหารงานจนทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายสูงสุด	4.36	0.72	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมที่จะเผชิญหน้าต่อทุกเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น	4.40	0.68	มาก	1
รวม		4.36	0.63	มาก	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณา ค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ –หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ด้านความกล้าหาญโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$) เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมที่จะเผชิญหน้าต่อทุกเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ($\bar{x} = 4.40$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อเผชิญกับอุปสรรคในการบริหารองค์กร ($\bar{x} = 4.38$) และผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความกล้าในการบริหารงานจนทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายสูงสุด ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.72)

ตาราง 17 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ –หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการรู้จักประมาณการ

ด้านที่	ด้านการรู้จักประมาณการ	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการรู้จักประมาณการทำให้กระทำการใด ๆ ได้ด้วยความพอดีและสมเหตุสมผล	4.34	0.77	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ถูกต้อง ทำให้สามารถสร้างกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างดี	4.30	0.74	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างกฎระเบียบในการทำงานอย่างเหมาะสมกับความต้องการขององค์กรและบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ	4.33	0.75	มาก	3

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้าน ที่	ด้านการรู้จักประมาณการ	ผลการวิเคราะห์		การแปล ผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
4	ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักประมาณการในการทำงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เป็นประโยชน์ต่อองค์กร บุคคล และส่วนรวม	4.39	0.73	มาก	1
รวม		4.34	0.67	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ -หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ด้านการรู้จักประมาณการโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกข้อเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักประมาณการในการทำงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เป็นประโยชน์ต่อองค์กร บุคคล และส่วนรวม ($\bar{x} = 4.39$) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการรู้จักประมาณการทำให้กระทำการใด ๆ ได้ด้วยความพอดี และสมเหตุสมผล ($\bar{x} = 4.34$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างกฎระเบียบในการทำงานอย่างเหมาะสมกับความต้องการขององค์กรและบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ($\bar{x} = 4.33$)

ตาราง 18 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความซื่อสัตย์

ด้านที่	ด้านความซื่อสัตย์	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนแบบตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น	4.45	0.78	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนได้อย่างถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์	4.50	0.68	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีสัจจะพูดจริงทำจริง	4.43	0.71	มาก	6
4	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความเคารพรักและให้เกียรติจากบุคลากรและผู้อื่น	4.50	0.72	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษารักษาความลับผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์กรเป็นอย่างดี	4.52	0.71	มากที่สุด	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นจริงและเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย	4.49	0.71	มาก	4
รวม		4.48	0.64	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ด้านความซื่อสัตย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

อยู่ในระดับมากที่สุดเพียง 1 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษารักษาความลับ ผลประโยชน์ และทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์กรเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.52$) ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 19 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความไว้วางใจ

ด้าน ที่	ด้านความไว้วางใจ	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น	4.44	0.76	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ มีความโปร่งใส ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.42	0.74	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจต่อบุคลากรและบุคคลอื่น	4.44	0.72	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความมั่นคง สม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำจนได้รับความไว้วางใจจากบุคคลอื่น	4.37	0.75	มาก	6
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสและให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.44	0.68	มาก	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ใต้บังคับบัญชานำเสนอแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	4.44	0.70	มาก	2
รวม		4.43	0.66	มาก	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณา
ค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 19 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ด้านความไว้วางใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสและให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.68) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ใต้บังคับบัญชานำเสนอ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.70) และผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจต่อบุคลากรและบุคคลอื่น ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.72)

1.2.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอกที่มีการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม และรายด้าน ดังตาราง 20 - 23

ตาราง 20 ระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก โดยรวม

ด้าน ที่	การปฏิบัติตามมาตรฐานการ ปฏิบัติงานของครู	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.50	0.46	มาก	1
2	ด้านการจัดการเรียนรู้	4.44	0.48	มาก	2
3	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน	4.41	0.56	มาก	3
รวม		4.45	0.47	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($\bar{x} = 4.50$)
 ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.44$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{x} = 4.41$)
 ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “การปฏิบัติงาน
 ของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง
 เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน
 และครูผู้สอนภายนอก อยู่ในระดับมากที่สุด”

ตาราง 21 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอน
 ภายนอก ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆ
 มณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

ด้าน ที่	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	ผลการวิเคราะห์		การแปล ผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ครู อย่างเต็มศักยภาพ	4.50	0.57	มาก	5
2	ครูผู้สอนมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	4.52	0.57	มากที่สุด	4
3	ครูผู้สอนประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่นักเรียนและบุคคลทั่วไป	4.53	0.56	มากที่สุด	3
4	ครูผู้สอนยอมรับความแตกต่างของ ผู้เรียนแต่ละคนและพยายามพัฒนา ผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เต็มตาม ศักยภาพของแต่ละคน	4.55	0.57	มากที่สุด	2
5	ครูผู้สอนสร้างแรงบันดาลใจผู้เรียน ให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้าง นวัตกรรม	4.39	0.62	มาก	7
6	ครูผู้สอนพัฒนาศักยภาพให้ตนเอง ให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อ การเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน	4.44	0.64	มาก	6

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้าน ที่	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	ผลการวิเคราะห์		การแปล ผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
7	ครูผู้สอนแสดงออกถึงการเป็นผู้มี จรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.59	0.58	มากที่สุด	1
รวม		4.50	0.46	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ
อัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู
อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน
3 ข้อ เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ครูผู้สอนแสดงออกถึงการเป็น
ผู้มีจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{x} = 4.59$) ครูผู้สอนยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน
และพยายามพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพของแต่ละคน ($\bar{x} = 4.55$)
และครูผู้สอนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่นักเรียนและบุคคลทั่วไป ($\bar{x} = 4.53$)
ตามลำดับส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 22 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอน
ภายนอก ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ
อัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านการจัดการเรียนรู้

ด้านที่	ด้านการจัดการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูมี การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้เป็นประจำ ทุกปีการศึกษา	4.54	0.58	มากที่สุด	2

ตาราง 22 (ต่อ)

ด้านที่	ด้านการจัดการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
2	ครูผู้สอนบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนและนำมาใช้ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม	4.56	0.61	มากที่สุด	1
3	ครูผู้สอนดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเต็มตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ	4.44	0.58	มาก	4
4	ครูผู้สอนจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุขในการเรียน	4.44	0.61	มาก	5
5	ครูผู้สอนจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้โดยคำนึงถึงการมีสุขภาวะที่ดีของผู้เรียน	4.43	0.58	มาก	6
6	ครูผู้สอนทำการวิจัยสร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.32	0.63	มาก	7
7	ครูผู้สอนปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ	4.46	0.63	มาก	3
รวม		4.44	0.48	มาก	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณา ค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 22 พบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ครูผู้สอนบูรณาการ ความรู้ และศาสตร์การสอนและนำมาใช้ ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถ พัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม ($\bar{x} = 4.56$) และผู้บริหาร สถานศึกษา คณะครูมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้เป็นประจำทุกปีการศึกษา ($\bar{x} = 4.54$) ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 23 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอน ภายนอก ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ด้านที่	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน	ผลการวิเคราะห์		การแปล ผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ครูผู้สอนสามารถวิเคราะห์ เกี่ยวกับปัญหาของผู้เรียนทั้งใน ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา	4.38	0.65	มาก	4
2	ครูผู้สอนสามารถวางแผน เพื่อแก้ปัญหาของผู้เรียนทั้งด้าน ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา	4.58	0.60	มากที่สุด	1
3	ครูผู้สอนสร้างเครือข่ายความร่วมมือ กับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อแก้ ปัญหาของผู้เรียนทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา	4.42	0.63	มาก	3

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านที่	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
4	ครูผู้สอนสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และเกิดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน	4.38	0.66	มาก	5
5	ครูผู้สอนศึกษาและเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม	4.36	0.67	มาก	6
6	ครูผู้สอนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนในการส่งเสริม อนุรักษ์ ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.45	0.63	มาก	2
รวม		4.41	0.56	มาก	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณา ค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 23 พบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียว คือ ครูผู้สอนสามารถวางแผนเพื่อแก้ปัญหาของผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ($\bar{x} = 4.58$) ส่วนข้อที่เหลือ อยู่ในระดับมาก

1.2.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน

1.2.3.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ภายใน และครูผู้สอนภายนอก ที่มีต่อ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง นำเสนอดังตาราง 24

ตาราง 24 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและ ครูผู้สอนภายนอกที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำด้าน จริยธรรม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความรอบคอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.664	2	0.332	0.839	0.433
	ภายในกลุ่ม	89.051	225	0.396		
	รวม	89.715	227			
ความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.468	2	0.734	1.550	0.214
	ภายในกลุ่ม	106.560	225	0.474		
	รวม	108.028	227			
ความกล้าหาญ	ระหว่างกลุ่ม	0.596	2	0.298	0.737	0.480
	ภายในกลุ่ม	90.886	225	0.404		
	รวม	91.482	227			
การรู้จัก ประมาณการ	ระหว่างกลุ่ม	0.111	2	0.056	0.123	0.884
	ภายในกลุ่ม	101.653	225	0.452		
	รวม	101.764	227			
ความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	0.992	2	0.461	1.144	0.320
	ภายในกลุ่ม	90.662	225	0.403		
	รวม	91.584	227			

ตาราง 24 (ต่อ)

ภาวะผู้นำด้าน จริยธรรม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.989	2	0.494	1.138	0.322
	ภายในกลุ่ม	97.744	225	0.434		
	รวม	98.733	227			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.620	2	0.310	0.814	0.444
	ภายในกลุ่ม	85.675	225	0.381		
	รวม	86.295	227			

จากตาราง 24 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ที่สถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ในส่วนที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอกจำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

1.2.3.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน นำเสนอตาราง 25

ตาราง 25 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและ
ครูผู้สอนภายนอก ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในเครือจักรสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม	โรงเรียนขนาดกลาง (n ₁ = 52)		โรงเรียนขนาดใหญ่ (n ₂ = 176)		t	Sig
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ความรอบคอบ	4.20	0.72	4.50	0.58	-2.71**	0.00
ความยุติธรรม	4.08	0.81	4.42	0.63	-2.77**	0.00
ความกล้าหาญ	4.16	0.68	4.41	0.61	-2.44*	0.02
การรู้จักประมาณการ	4.10	0.70	4.40	0.64	-2.96**	0.00
ความซื่อสัตย์	4.25	0.69	4.54	0.60	-3.03**	0.00
ความไว้วางใจ	4.17	0.72	4.50	0.62	-3.20**	0.00
รวม	4.16	0.69	4.46	0.57	-3.16**	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอน
ภายนอก ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครือจักรสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรอบคอบ ด้านความยุติธรรม
ด้านการรู้จักประมาณการ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความไว้วางใจ มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความกล้าหาญ มีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอน
ภายนอกในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา
ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอกในโรงเรียนขนาดกลาง

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ในส่วนที่ว่า
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกในเครือ

อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอก ขนาดของสถานศึกษา
แตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

1.2.3.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน
ภายใน และครูผู้สอนภายนอก ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนำเสนอตาราง 26

ตาราง 26 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และ
ครูผู้สอนภายนอก ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑล
ท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภาวะผู้นำ ด้านจริยธรรม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความรอบคอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.784	2	0.892	2.283	0.104
	ภายในกลุ่ม	87.931	225	0.391		
	รวม	89.715	227			
ความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.264	2	1.132	2.408	0.092
	ภายในกลุ่ม	105.765	225	0.470		
	รวม	108.029	227			
ความกล้าหาญ	ระหว่างกลุ่ม	1.119	2	0.559	1.393	0.251
	ภายในกลุ่ม	90.363	225	0.402		
	รวม	91.482	227			
การรู้จัก ประมาณการ	ระหว่างกลุ่ม	1.535	2	0.768	1.723	0.181
	ภายในกลุ่ม	100.229	225	0.445		
	รวม	101.764	227			
ความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	1.932	2	0.966	2.424	0.091
	ภายในกลุ่ม	89.653	225	0.398		
	รวม	91.585	227			

ตาราง 26 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ ด้านจริยธรรม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.411	2	1.206	2.816	0.062
	ภายในกลุ่ม	96.321	225	0.428		
	รวม	98.732	227			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.791	2	0.895	2.384	0.095
	ภายในกลุ่ม	84.504	225	0.376		
	รวม	86.295	227			

จากตาราง 26 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ในส่วนที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอกจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

1.2.4 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

1.2.4.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง นำเสนอดังตาราง 27

ตาราง 27 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และ
ครูผู้สอนภายนอกตามสภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันเกี่ยวกับการ
ปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ –
หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม

การปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การปฏิบัติหน้าที่ครู	ระหว่างกลุ่ม	1.271	2	0.635	3.104*	0.047
	ภายในกลุ่ม	46.056	225	0.205		
	รวม	47.327	227			
การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.552	2	0.276	1.180	0.309
	ภายในกลุ่ม	52.613	225	0.234		
	รวม	53.165	227			
ความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	0.115	2	0.058	0.184	0.832
	ภายในกลุ่ม	70.740	225	0.314		
	รวม	70.885	227			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.525	2	0.262	1.196	0.304
	ภายในกลุ่ม	49.323	225	0.219		
	รวม	49.848	227			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอน
ภายนอก ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
ปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ส่วนด้านอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก
มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เนื่องจาก ด้านการจัดการเรียนรู้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงนำไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ L.S.D. นำเสนอดังตาราง 28

ตาราง 28 เปรียบเทียบรายความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูโดยใช้วิธี L.S.D.

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู		
	ผู้บริหารสถานศึกษา (20 คน)	ครูผู้สอนภายใน (148 คน)	ครูผู้สอนภายนอก (60 คน)
	$\bar{x} = 4.26$	$\bar{x} = 4.53$	$\bar{x} = 4.50$
ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x} = 4.26$	0.27*	0.24*
ครูผู้สอนภายใน	$\bar{x} = 4.53$	–	0.03
ครูผู้สอนภายนอก	$\bar{x} = 4.50$	–	–

จากตาราง 28 พบว่า ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอกมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ในส่วนที่ว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอกจำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน

1.2.4.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ที่มีขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม นำเสนอดังตาราง 29

ตาราง 29 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม

การปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน	โรงเรียนขนาดกลาง (n ₁ = 52)		โรงเรียนขนาดใหญ่ (n ₂ = 176)		t	Sig
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
การปฏิบัติหน้าที่ครู	4.44	0.48	4.51	0.44	-1.06	0.29
การจัดการเรียนรู้	4.37	0.45	4.46	0.49	-1.20	0.23
ความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน	4.35	0.56	4.42	0.55	-0.81	0.41
รวม	4.38	0.46	4.46	0.46	-1.08	0.28

จากตาราง 29 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอกที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ที่มีขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ในส่วนที่ว่า การปฏิบัติงานงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอกจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน

1.2.4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่แตกต่างกัน นำเสนอตาราง 30

ตาราง 30 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและ
ครูผู้สอนภายนอก ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ
อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยภาพรวม

การปฏิบัติงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การปฏิบัติ หน้าที่ครู	ระหว่างกลุ่ม	1.186	2	0.593	2.891	0.058
	ภายในกลุ่ม	46.141	255	0.205		
	รวม	47.327	227			
การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.266	2	1.133	5.009**	0.007
	ภายในกลุ่ม	50.899	255	0.226		
	รวม	53.165	227			
ความสัมพันธ์ กับผู้ปกครอง และชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	2.261	2	1.131	3.708*	0.026
	ภายในกลุ่ม	68.594	255	0.305		
	รวม	70.855	227			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.775	2	0.887	4.153*	0.017
	ภายในกลุ่ม	48.073	255	0.214		
	รวม	49.848	227			

จากตาราง 30 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอน
ภายนอก ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัคร
สังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็น
ที่แตกต่างกันในด้านการจัดการเรียนรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ
ที่ระดับ .01 และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนมีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านที่เหลือ คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูไม่มีความ
แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ และ L.S.D. ตามความเหมาะสม นำเสนอดังตาราง 31

ตาราง 31 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอก ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยภาพรวม

การปฏิบัติ งานของครูผู้สอน	ประสบการณ์ การดำรงตำแหน่ง	$\bar{x}$	ขนาดของโรงเรียน		
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
			4.35	4.51	4.62
ด้านการจัด การเรียนรู้ (Scheffe's method)	น้อยกว่า 10 ปี	4.35	–	0.16	0.27*
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.51		–	0.11
	มากกว่า 20 ปี	4.62			–
ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ปกครอง และชุมชน (L.S.D.)		$\bar{x}$	4.35	4.41	4.65
	น้อยกว่า 10 ปี	4.35	–	0.06	0.30*
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.41		–	0.24*
	มากกว่า 20 ปี	4.65			–
รวม (L.S.D.)		$\bar{X}$	4.38	4.49	4.63
	น้อยกว่า 10 ปี	4.38	–	0.11	0.25*
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.49		–	0.14
	มากกว่า 20 ปี	4.63			–

จากตาราง 31 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก โรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม และด้านการจัดการเรียนรู้มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอกที่มีประสบการณ์

น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอกที่มีประสบการณ์คู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอกที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอกที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และระหว่าง 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอกที่มีประสบการณ์คู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ในส่วนที่ว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอกจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

1.2.4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

นำเสนอดังตาราง 32

ตาราง 32 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู
ผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	X _t	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	y _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃
X _t	1										
X ₁	.920**	1									
X ₂	.953**	.867**	1								
X ₃	.943**	.829**	.891**	1							
X ₄	.947**	.822**	.881**	.901**	1						
X ₅	.948**	.839**	.876**	.858**	.877**	1					
X ₆	.954**	.859**	.879**	.865**	.879**	.922**	1				
Y _t	.678**	.612**	.593**	.668**	.637**	.664**	.672**	1			
Y ₁	.614**	.537**	.550**	.591**	.562**	.611**	.632**	.927**	1		
Y ₂	.665**	.612**	.612**	.585**	.653**	.625**	.650**	.951**	.855**	1	
Y ₃	.629**	.571**	.537**	.633**	.603**	.612**	.612**	.612**	.776**	.829**	1

จากตาราง 32 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xyt} = .678$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ การรู้จักประมาณการกับการจัดการเรียนรู้ มี ($r_{x4y2} = .653$) รองลงมาคือ ความไว้วางใจกับการจัดการเรียนรู้ ($r_{x6y2} = .650$) และความกล้าหาญกับด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน ($r_{x3y3} = .633$) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ภายในระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูงและสูงมาก โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.822 – 0.922

ส่วนความสัมพันธ์ภายในระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์

ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับ .01 เช่นกัน โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.776 – 0.855

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม (Y_t)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	การปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวม (Y_t)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ความรอบคอบ (X_1)	.612**	ปานกลาง
ความยุติธรรม (X_2)	.593**	ปานกลาง
ความกล้าหาญ (X_3)	.668**	ปานกลาง
การรู้จักประมาณการ (X_4)	.637**	ปานกลาง
ความซื่อสัตย์ (X_5)	.664**	ปานกลาง
ความไว้วางใจ (X_6)	.672**	ปานกลาง
รวม (X_t)	.678**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{x_t y_t} = .678$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความไว้วางใจ ($r_{x_6 y_t} = .672$) ส่วนด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ความยุติธรรม ($r_{x_2 y_t} = .593$)

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ความรอบคอบ (X_1)	.537**	ปานกลาง
ความยุติธรรม (X_2)	.550**	ปานกลาง
ความกล้าหาญ (X_3)	.591**	ปานกลาง
การรู้จักประมาณการ (X_4)	.562**	ปานกลาง
ความซื่อสัตย์ (X_5)	.611**	ปานกลาง
ความไว้วางใจ (X_6)	.632**	ปานกลาง
รวม (X_i)	.614**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{x_{Y_1}} = .614$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความไว้วางใจ ($r_{x_{Y_1}} = .632$) ส่วนด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ความรอบคอบ ($r_{x_{Y_1}} = .537$)

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ความรอบคอบ (X_1)	.612**	ปานกลาง
ความยุติธรรม (X_2)	.612**	ปานกลาง
ความกล้าหาญ (X_3)	.585**	ปานกลาง
การรู้จักประมาณการ (X_4)	.653**	ปานกลาง
ความซื่อสัตย์ (X_5)	.625**	ปานกลาง
ความไว้วางใจ (X_6)	.650**	ปานกลาง
รวม (X_t)	.665**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{xy_2} = .665$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ การรู้จักประมาณการ ($r_{x_4y_2} = .653$) ส่วนด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ความกล้าหาญ ($r_{x_3y_2} = .585$)

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ความรอบคอบ (X_1)	.571**	ปานกลาง
ความยุติธรรม (X_2)	.537**	ปานกลาง
ความกล้าหาญ (X_3)	.633**	ปานกลาง
การรู้จักประมาณการ (X_4)	.603**	ปานกลาง
ความซื่อสัตย์ (X_5)	.612**	ปานกลาง
ความไว้วางใจ (X_6)	.612**	ปานกลาง
รวม (X_f)	.629**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{x_{fY_3}} = .629$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความกล้าหาญกับด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{x_3Y_3} = .633$) ส่วนด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ความยุติธรรม ($r_{x_2Y_3} = .537$)

1.2.5 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำเสนอดังตาราง 37

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ
อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม
(Y_t) ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอน
ภายนอก

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
ด้านความ ไว้วางใจ (x_6)	.672 ^a	.452	.449	.346	.077	.487	4.523**	.000
ด้านความ กล้าหาญ (x_3)	.694 ^b	.482	.482	.355	.084	.482	4.253**	.000
ด้านความ ยุติธรรม (x_2)	.702 ^c	.493	.493	.179	.081	.264	2.216*	.028

$a = 2.150$ S.E.est = ± 3.3593

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 3 ด้าน พบว่ามี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม (Y_t) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่
ด้านความไว้วางใจ (x_6) และด้านความกล้าหาญ (x_3) ส่วนด้านความยุติธรรม (x_2)
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความไว้วางใจ โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .487 และรองลงมาคือ
ด้านความกล้าหาญ (x_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนน
มาตรฐานเท่ากับ .482 มีเพียงด้านเดียวที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูโดยรวม
ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความยุติธรรม (x_2) โดยมีถดถอยของการ
พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานต่ำที่สุดคือ ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนน
มาตรฐานเท่ากับ .264 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 49.30 มีค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 33593

ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_t = 2.150 + .346X_6 + .355X_3 + .179X_5$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{yt} = .487Z_{x6} + .482Z_3 + .264Z_5$$

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ด้านความไว้วางใจ (x_6)	.632 ^a	.400	.397	.436	.036	.632	12.265**	.000

$$a = 2.564 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 35458$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามี 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ (x_6)

โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ (x_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .632 และสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ

อัตราสัมมนทลทำแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 39.70

มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 35458

ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_1' = 2.564 + .436X_6$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{y1}' = .632Z_6$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ

อัตราสัมมนทลทำแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
ด้านความกล้าหาญ (x_3)	.653	.426	.424	.274	.075	.359	3.663**	.000
ด้านความไว้วางใจ (x_6)	.675	.455	.450	.249	.072	.339	3.458**	.001

$$\sigma = 2.147 \text{ S.E.est} = \pm 35879$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัตราสัมมนทลทำแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความกล้าหาญ (x_3) ด้านความไว้วางใจ (x_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความกล้าหาญ (x_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .359 รองลงมา ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ (x_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

เท่ากับ .339 สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ
อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 45.00
มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .35879$

ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_2' = 2.147 + .274X_3 + .249X_6$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y2}' = .359Z_3 + .339Z_6$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ส่งผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ
อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและ ชุมชน (Y_3) ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
ด้านความ กล้าหาญ (X_3)	.633	.400	.398	.521	.205	.592	5.024**	.000
ด้านความ ซื่อสัตย์ (X_5)	.647	.419	.414	.363	.104	.412	3.716**	.000
ด้านความ ยุติธรรม (X_2)	.662	.438	.431	.284	.098	.351	2.794**	.006

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 1.755 \quad S.E._{est} = \pm .42147$$

จากตาราง 40 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมา
วิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน
โรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและ ชุมชน (Y_3) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความกล้าหาญ (X_3) ด้านความซื่อสัตย์ (x_5) และด้านความยุติธรรม (x_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความกล้าหาญ (x_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .592 รองลงมา ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ (x_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .412 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ต่ำที่สุดคือ ด้านความยุติธรรม (x_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .351 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 43.10 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .42147$

ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_3' = 1.755 + .521X_3 + .363X_5 + .284X_2$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{y3}' = .592Z_3 + .412Z_5 + .351Z_2$$

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน”

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน มาวิเคราะห์ก่อนสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน จากนั้นนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา ดังตาราง 41

ตาราง 41 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจ
 พยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ
 อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X)	การปฏิบัติงานของครู				สรุปการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรม
	โดยรวม (Y ₁)	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y ₁)	ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y ₂)	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและ ชุมชน (Y ₃)	
1.ความรอบคอบ (X ₁)	x	x	x	x	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
2.ความยุติธรรม (X ₂)	✓	x	x	✓	ต้องพัฒนา
3.ความกล้าหาญ (X ₃)	✓	x	✓	✓	ต้องพัฒนา
4.การรู้จักประมาณการ (X ₄)	x	x	x	x	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
5.ความซื่อสัตย์ (X ₅)	x	x	x	✓	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
6.ความไว้วางใจ (X ₆)	✓	✓	✓	x	ต้องพัฒนา

หมายเหตุ : ✓ มีอำนาจพยากรณ์
 x ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 41 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จำนวน 3 ด้าน คือ
 ด้านความไว้วางใจ ด้านความกล้าหาญ และด้านความยุติธรรม สามารถพยากรณ์
 การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง
 โดยรวม ส่วนด้านความรอบคอบ ด้านการรู้จักประมาณการ และด้านความซื่อสัตย์
 ไม่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ
 อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม
 ผู้วิจัยจึงได้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ด้าน
 ที่มีอำนาจ พยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑล

ท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ 1) ด้านความไว้วางใจ
2) ด้านกล้าหาญ และ 3) ด้านความยุติธรรม ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน
เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

1. ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะของผู้เชี่ยวชาญไว้ ดังนี้

1.1 เป็นนักวิชาการในสถาบันระดับอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ในการสอน ระดับบัณฑิต ศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ทางการศึกษาและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.2.1 ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

1.2.2 นางจรรุณท์ เนวะมาตย์ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษา เอกชน สำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนนครพนม

1.3 ศึกษานิเทศก์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.ส่องแสง ปรีดีธอนันต์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ทางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.4.1 บาทหลวง ดร.เอกรัตน์ หอมประทุม เลขาธิการสภาการศึกษา
คาทอลิกแห่งประเทศไทย

1.4.2 บาทหลวงบัวทอง บุญทอด ผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษา
สังฆมณฑลอุดรธานี

1.4.3 ดร.ธนกิจ ไชยมาดี ที่ปรึกษาประธานฝ่ายการศึกษา
สังฆมณฑลอุดรธานี

1.5 ครูผู้สอน ในโรงเรียนคาทอลิก สำเร็จการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับ
ปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน
2 คน ได้แก่

1.5.1 นางสุภารัตน์ มะยัง ครูโรงเรียนเซนต์ยอแซฟนครพนม

1.5.2 นางปิยะมาศ ศิริวงษ์ชัย ครูโรงเรียนเซนต์ยอแซฟ

มุกดาหาร

ผู้วิจัยจึงได้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จำนวน 3 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์
การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม และ ด้านความ
กล้าหาญมาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน
จากนั้นนำมาวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำเสนอเป็นแนวทางพัฒนา ดังนี้

1. ความไว้วางใจ

“...เพื่อให้เกิดความไว้วางใจในการบริหาร ควรต้องปฏิบัติ ดังนี้

- ต้องมีความโปร่งใส เข้าใจ ไม่ให้เกิดความสับสน
- ความรับผิดชอบต้องชัดเจนต่อผู้ร่วมงาน ต่องาน
- ต้องรักษาคำพูด ทั้งคุณและโทษ...

(ไชยา ภาระบุตร, สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2568)

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารตระหนักและเห็นความสำคัญของ
การไว้วางใจในบุคลากร ช่วยเหลือ แนะนำ เอื้ออาทรอย่างเสมอภาคกับบุคลากรครูทุกคน
มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทุกคน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2568)

“...สถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายมากมาย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง การพัฒนาแนวทางนี้จำเป็นต้องเริ่มจากการสร้างศักดิ์ศรีและความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความเมตตากรุณาและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ความโปร่งใสและความจริงใจในการสื่อสารจะช่วยกระชับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและทีมงาน ผู้บริหารควรมีความมั่นคงและสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในทีมงานว่าเขาสามารถพึ่งพาได้ การใช้วิจารณ์ภายในการตัดสินใจและการทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน การสร้างโอกาสให้กับบุคลากรในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง จะทำให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งทั้งหมดนี้จะนำไปสู่การเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กรได้อย่างแท้จริง...”

(ชรินดา พิมพ์บุตร, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2568)

“...โรงเรียนคาทอลิก มีหน้าที่ต้องกล่อมเกลาค่านิยมของมนุษย์โดยมี “พระเยซูคริสต์” เป็นพระฉบับแบบแก่นักเรียนของตนอยู่แล้ว พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออก ต่อครู นักเรียน จะต้องเต็มไปด้วยความเมตตากรุณา การมีมนุษย์สัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ จะสร้างความไว้วางใจให้กับทุกคนรอบข้างได้...”

(จารุพันธ์ เนวะมาตย์, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2567)

“...เป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลา ความตั้งใจและกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก มองว่าน่าจะมีภาวะผู้นำในมิติความไว้วางใจ ดังนี้

- สร้างความน่าเชื่อถือผ่านการกระทำ ทำตามที่พูดเพื่อสร้างความไว้วางใจในระยะยาว เปิดกว้างต่อความคิดเห็นถ้ามีความผิดพลาดให้เรียนรู้ด้วยกัน
- ต้องสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา เน้นการสนทนาพูดคุยที่เน้นความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจผู้ร่วมงาน รวมถึงควรฟังอย่างตั้งใจ
- ผู้นำควรเปิดรับคำวิจารณ์เพื่อนำไปปรับปรุง ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้ความไว้วางใจแก่ครู บุคลากรในการรับผิดชอบหน้าที่สำคัญ เป็นต้น...”

(ส่องแสง ปรีดิธอนันต์, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2568)

“...ในการบริหาร ต้องทำให้เกิดความไว้วางใจกันและกัน ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา การร่วมทุกข์ ร่วมสุข คอยเป็นที่พึ่งพิง คอยช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างจริงใจ สร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม อันจะเกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในที่ที่ต้องบริหาร และความไว้นับถือเชื่อใจจะมี...”

(เอกรัตน์ หอมประทุม, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารต้องบริหารงาน ด้วยคุณธรรม ใจกว้าง เปิดเผย รับฟังความคิดเห็น มีท่าที่เป็นมิตร ผู้ร่วมจะมองเห็นความจริงใจ การเข้าถึงทีมงาน เป็นที่พึ่งพิงได้ ฝากอนาคตได้ หมั่นศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ หรือความรู้ที่จำเป็นเสมอ แล้วนำมาพัฒนางานในองค์กรให้เห็น ให้เกิดในเชิงประจักษ์ ความไว้วางใจกันจะเกิด และแนบแน่น...”

(บัวทอง บุญทอด, สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2567)

“ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ต่อสิ่งที่บริหาร องค์กรที่บริหาร และการจัดการเวลาที่เกิดปัญหา ถ้าสามารถนำพาองค์กรหรือผู้ร่วมงานให้ก้าวหน้าได้ การวางใจจะเกิดอย่างเข้มแข็ง ...”

(ธนกิจ ไชยมาดี, สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ที่ดี สามารถจัดการปัญหาได้อย่างดี เป็นที่พอใจของทุกคน สามารถบริหารจัดการสิ่งรอบตัวเพื่อประโยชน์ต่อผู้ร่วมงานและองค์กรได้...”

(สุภารัตน์ มะยัง, 1 พฤศจิกายน 2567)

“ผู้บริหารที่ตระหนักถึงความสำคัญ เห็นถึงคุณค่าในการทำงานของผู้อื่น แสดงออกถึงการเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจถึงความแตกต่าง และความยากง่ายของงาน เป็นที่พึ่ง เป็นผู้ที่รับฟังผู้อื่น...”

(ปิยะมาศ ศิริวงษ์ชัย, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2567)

จากคำสัมภาษณ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำเสนอดังตาราง 42

ตาราง 42 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิก ในเครือข่ายคริสตชนมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความไว้วางใจ

ข้อเสนอแนะทางยกระดับ	ผู้เชี่ยวชาญ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10	รวม	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น			√					√	√	√	√	5	50
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ มีความโปร่งใส ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	100
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงจังต่อบุคลากรและผู้อื่น			√	√	√			√				4	40
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูด และการกระทำจนได้รับความไว้วางใจจากบุคคลอื่น		√	√		√	√	√					5	50
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสและให้ความไว้วางใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน		√		√		√	√			√	√	6	60
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ใต้บังคับบัญชานำเสนอ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร				√		√						2	20

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิก ในเครือข่ายคริสตสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความไว้วางใจ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ มีความโปร่งใส ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจต่อบุคลากรและผู้อื่น
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ จนได้รับความไว้วางใจจากบุคคลอื่น
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสและให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ใต้บังคับบัญชานำเสนอแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2. ความกล้าหาญ

“...ความกล้าหาญ เป็นส่วนเสริมสำหรับผู้บริหาร แต่ต้องอยู่ภายใต้การมีซึ่งข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความสมดุลต่อผลที่จะตามมา อย่างมีหลักมีพื้นฐานบนความถูกต้อง ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2568)

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้ความกล้าหาญทางจริยธรรมในการบริหารงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบในการทำงาน เป็นตัวอย่างที่ดีในการใช้ภาวะผู้นำ ในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโดยใช้สติสัมปชัญญะและกล้าในการตัดสินใจ...”

(ธวัชชัย โพธิ์, สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2568)

“...ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความกล้าหาญของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการกับอุปสรรคและความยากลำบากที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้สามารถตัดสินใจและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมี

การฝึกฝนความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรและนักเรียน การเสริมสร้างความมั่นใจและความริเริ่มในตนเอง การแสดงความซื่อสัตย์และจริยธรรมในทุกการตัดสินใจ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เข้มแข็ง ส่งผลดีต่อการบริหารสถานศึกษา แต่ยังคงเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับบุคลากรทุกคน ช่วยให้สามารถกลับสู่สภาพปกติได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้จะทำให้สถานการณ์ที่เลวร้ายมีโอกาสปรับตัวและฟื้นฟูก่อนอย่างต่อเนื่องในอนาคต...”

(ชรินดา พิมพ์บุตร, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2568)

“...พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก ที่แสดงออกถึงการปฏิบัติกล้าเผชิญกับปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นโดยไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัว สุขุม นุ่มลึก กล้าเผชิญเหตุ ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ...”

(จารุนันท์ เนวะมาตย์, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2567)

“...การพัฒนาความกล้าหาญในภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องอาศัย การสนับสนุนจากองค์กร วัฒนธรรมที่เหมาะสมและการพัฒนาเชิงลึก เพื่อให้ผู้นำสามารถตัดสินใจและปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมแม้ในสถานการณ์ที่ท้าทายที่สุด ควรมีแนวทาง ดังนี้

- ปลูกฝังจิตสำนึก ด้านจริยธรรมส เพราะเป้าหมายขององค์กร หรือสังคม การอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม
- สร้างความมั่นใจในตัวผู้นำ ผู้ตาม ทักษะการตัดสินใจ จัดอบรม และโค้ชชิ่งที่เน้นการสร้าง ความมั่นใจอย่างมีจริยธรรม
- ส่งเสริมการเผชิญหน้ากับความท้าทาย ที่ต้องใช้ความกล้าหาญ ในการตัดสินใจ
- ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ
- เน้นการปฏิบัติที่ยั่งยืน กล้าหาญแต่ก็ต้องมีความยืดหยุ่นในตัวผู้นำ โดยไม่ละทิ้งหลักจริยธรรม....”

(ส่องแสง ปรีดิธอนันต์, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2568)

“... ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงออกด้วยวิสัยทัศน์ที่จะมุ่งไปข้างหน้า สนใจความต้องการของครูผู้สอน นักเรียน ชุมชน เข้าใจจุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษา เพื่อการกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงเรียน และต้องกล้าที่จะ พลิกสถานการณ์ของโรงเรียนเสมอ ...”

(เอกรัตน์ หอมประทุม, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2567)

“... ผู้บริหารต้องศึกษาวัฒนธรรม ความต้องการของ องค์การ เข้าใจคุณภาพของตนเอง กล้าที่จะปรับเปลี่ยน กล้าที่จะหารูปแบบใหม่ กล้าที่จะทำจริง โดยการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจใหม่ ...”

(บัวทอง บุญทอด, สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2567)

“... ผู้บริหารต้องพลิก ต้องเปลี่ยนองค์การตัวเอง จึงจะเป็นผู้นำ ที่มีภาวะผู้นำ มีคุณภาวะ สำคัญคือ ต้องมีวิสัยทัศน์ และเดินตาม เชื่อมั่นในตนเอง”

(ธนกิจ ไชยมาดี, สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2567)

“... ศึกษาประวัติศาสตร์ของโรงเรียน ฝึกฝน พัฒนาตนเองจนเชี่ยวชาญ รับรู้ปัญหา แก้ปัญหาอย่างดี และเปลี่ยนสิ่งที่เป็นจุดอ่อนได้ เปลี่ยนวัฒนธรรม ที่ไม่เข้าท่าได้ ...”

(สุภารัตน์ มะยัง, สัมภาษณ์, 2 พฤศจิกายน 2567)

“... การเปลี่ยนแปลง เพื่อองค์กรจะได้ก้าวหน้า โดยคงไว้ที่อัตลักษณ์ ของตนเอง ผู้บังคับบัญชารับรู้ ผู้อื่นรับรู้และเชื่อมั่นในการเปลี่ยนที่เกิดจากการกล้าคิด กล้าทำของผู้บริหาร...”

(ปิยะมาศ ศิริวงษ์ชัย, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2567)

จากคำสัมภาษณ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำเสนอตาราง 44

ตาราง 43 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิก ในเครือข่ายคริสตชนมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความกล้าหาญ

ผู้เชี่ยวชาญ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10	รวม	ร้อยละ
ข้อเสนอแนะทางยกระดับ												
1. ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	8	80
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีกำลังใจจนเอาชนะและผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี				✓			✓				2	20
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์เมื่อเผชิญกับอุปสรรคในการบริหารองค์กร		✓	✓	✓	✓						40	40
4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความกล้าในการบริหารงานจนทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายสูงสุด	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	9	90
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมที่จะเผชิญหน้าต่อทุกเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		7	70

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิก ในเครือข่ายคริสตชนมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความกล้าหาญ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีกำลังใจจนเอาชนะและผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์เมื่อเผชิญกับอุปสรรคในการบริหารองค์กร
4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความกล้าในการบริหารงานจนทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายสูงสุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมที่จะเผชิญหน้าต่อทุกเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น

3. ความยุติธรรม

“...ต้องสร้างมาตรฐานด้านความเท่าเทียม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง สร้างเครื่องมือ สร้างระบบให้เกิดความยุติธรรม ทำให้เกิดความราบรื่นในการบริหารจัดการ หากเกิดปัญหา ต้องใช้วิจารณ์อย่างเหมาะสมในการจัดการ เพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานอย่างมั่นคง มั่นใจ ต่อผู้บริหาร ...”

(ไชยา ภาระบุตร, สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องนำหลักธรรมมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการและขจัดความเสี่ยง และขจัดความขัดแย้ง โดยใช้หลักความยุติธรรม ไม่ลำเอียง เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ต้องอาศัยหลักความรัก ความเมตตา วางตนเป็นกลางและเที่ยงธรรมในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อประโยชน์สูงสุด...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2568)

“...ความยุติธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสงบสุขและความร่วมมือในองค์กร การนำเอาหลักการของความยุติธรรมมาใช้ในการตัดสินใจจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถเคารพสิทธิของทุกคน

และใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ การฝึกอบรมผู้บริหารเกี่ยวกับหลักการและค่านิยมทางจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรม การเสริมสร้างความเข้าใจในเรื่องการปกครองที่เท่าเทียมกันและการเคารพในสิทธิของผู้เรียนและบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็น การใช้สติปัญญาในการตัดสินใจปัญหาจะช่วยให้การตัดสินใจนั้นมีความยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องตัดสินใจเกี่ยวกับผลกระทบต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสถานศึกษา การบ่มเพาะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะนำไปสู่องค์กรการศึกษาที่เข้มแข็งและมีความยั่งยืนในอนาคต...”

(ชรินดา พิมพ์บุตร, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2568)

“...พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก ที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีการบริหารงานโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง มีความเป็นธรรมในการตัดสินใจ มีการบริหารงานบนพื้นฐานที่ไม่เอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก...”

(จารุพันธ์ เนวะมาตย์, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2567)

“...การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรมนี้ต้องอาศัยการเรียนรู้การตระหนักรู้และสร้างระบบสนับสนุนเพื่อให้ความยุติธรรมกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรและสังคมควรมีแนวทางดังนี้

- ปลูกฝังคุณธรรมในผู้นำ โดยเฉพาะส่งเสริมการตระหนักรู้ทางจริยธรรมสนับสนุนจิตสำนึก มริกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้นำเรียนรู้วิธีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงความยุติธรรมและผลกระทบต่อผู้อื่น
- มีความโปร่งใสในกระบวนการ เช่น การตัดสินใจควรตั้งอยู่บนหลักเกณฑ์ที่ทุกคนเข้าใจและยอมรับ

- เป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม เป็นต้น....”

(สองแสง ปรีดีธอนันต์, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องบริหารโรงเรียนคาทอลิก ต้องบริหารโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง เป็นธรรมในการตัดสินใจ พิจารณาในการตัดสินใจต่าง ๆ ด้วยผลงานของบุคลากรตามหลัก คุณธรรม บริหารงานบนพื้นฐานที่ไม่เอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีกระบวนการที่ชัดเจนสำหรับการรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลางและยุติธรรม ตัดสินใจ

ตามสถานการณ์ด้วยเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมเสมอ โดยคำนึงถึงสิ่งที่จะได้มาคือความยุติธรรม...”

(เอกรัตน์ หอมประทุม, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก จะหรือต้องบริหารงาน โดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน และหมั่นศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรมอยู่เสมอ ไม่นิ่งเฉยต่อการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ต้องกำกับติดตามไม่ให้เกิดปัญหาต่อการทำงาน คือ ทำ ทุกคนต้องทำ ไม่ใช่บางคนทำ...”

(บัวทอง บุญทอด, สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2567)

“...การสร้างข้อตกลงภายใน เพื่อให้เป็นแนวปฏิบัติและสร้าง มาตรฐานการปฏิบัติงานกับผู้บริหาร ให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน โดยมีการ ยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้ที่ปฏิบัติตนดีและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน...”

(ธนกิจ ไชยมาตี, สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับงานทุกด้าน ทุกกลุ่มงาน และการมอบหมายงาน ตามที่บุคคลากรจะสามารถทำได้ และได้ดี แสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมในการบริหาร...”

(สุภารัตน์ มะยัง, สัมภาษณ์, 1 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และแสดงออก ให้ชัดเจน ในเรื่องของความยุติธรรม เพื่อที่จะนำมาเป็นแนวทางในการบริหารงาน ให้มีความยุติธรรม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสัมผัสและรับรู้ได้...”

(ปิยะมาศ ศิริวงษ์ชัย, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2567)

จากคำสัมภาษณ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำเสนอตาราง 43

ตาราง 44 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางสามารถสรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการ
ปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิก ในเครือข่ายคริสตชนมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความยุติธรรม

ผู้เชี่ยวชาญ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10	รวม	ร้อยละ
ข้อเสนอแนะทางยกระดับ												
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับที่เคารพในสิทธิ์ของตนเองและผู้อื่น	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	8	80
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเที่ยงธรรมและเป็นธรรม	✓	✓	✓		✓				✓		5	50
3. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ต่อทุกคนด้วยความยุติธรรม	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
4. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด							✓	✓			2	20
5. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความเสมอภาคทำให้ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากบุคลากรทุกฝ่าย	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	8	80
6. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรมทำให้เกิดความสงบ มีสมานฉันท์ และสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นกับโรงเรียน	✓	✓	✓			✓			✓		5	50

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความยุติธรรม ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามระเบียบและข้อบังคับที่เคารพในสิทธิของตนเองและผู้อื่น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเที่ยงธรรมและเป็นธรรม
3. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติกรต่าง ๆ ต่อทุกคนด้วยความยุติธรรม
4. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความเสมอภาคทำให้ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากบุคลากรทุกฝ่าย
6. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรมทำให้เกิดความสงบมีสมานฉันท์ และสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นกับโรงเรียน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนสงฆ์ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
 - 3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนสงฆ์ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอก
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนสงฆ์ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน

ภายในและครูผู้สอนภายนอกจำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอก

4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน ครูผู้สอนภายนอก

5. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอกอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอกจำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์ทางบวกตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอก

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน
มีอำนาจพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ
อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน
ครูผู้สอนภายนอกที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ –
หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 569 คน
แบ่งเป็นดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน ครูผู้สอนภายใน จำนวน 475 คน
ครูผู้สอนภายนอกจำนวน 74 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา
ครูผู้สอนภายใน ครูผู้สอนภายนอก ของโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ –
หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 228 คน กลุ่มตัวอย่าง
กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำโดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน
(Krejcie and Morgan, 1970) เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน ครูผู้สอนภายใน
จำนวน 148 คน ครูผู้สอนภายนอกจำนวน 60 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่ม
แบบแบ่งชั้นโดยใช้สัดส่วนไม่เท่ากัน (Non-proportional Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้
เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป
ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา
ที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ
(Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง

เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จาก 6 ด้าน จำนวน 32 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.401 – 0.929 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.880

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ด้าน จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.827 – 0.977 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.947

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอกของโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยผ่านระบบ Google form โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจำนวน 228 ฉบับ มาตรวจสอบพบว่าทุกฉบับมีความถูกต้อง สมบูรณ์ จึงนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง นำข้อมูลที่แปลงค่าแล้วกรอกลงในแบบฟอร์ม ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึก ลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for Social Sciences for Windows Version 22) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 สถิติตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่

5.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

5.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อ 2 กรณีการเปรียบเทียบขนาดโรงเรียนใช้การเปรียบเทียบค่าที (t – test) ชนิด Independent Samples ส่วนการเปรียบเทียบสภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) หรือ L.S.D. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3.3 สมมติฐานข้อ 3 ใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Monent Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าระดับความสัมพันธ์ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376 – 377)

5.3.4 สมมติฐานข้อ 4 ใช้การวิเคราะห์แบบถดถอย พหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5.3.5 การหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน จากนั้นนำมาสังเคราะห์ (Content Analysis) เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ความซื่อสัตย์ ความรอบคอบ ความไว้วางใจ ความกล้าหาญ ความยุติธรรม และการรู้จักประมาณการ ตามลำดับ

โดยที่การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า

2.1.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.1.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านความรอบคอบ ด้านความยุติธรรม ด้านการรู้จักประมาณการ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความไว้วางใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความกล้าหาญ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ในโรงเรียนขนาดกลาง

2.1.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอก จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า

2.2.1 การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอกมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.2 การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2.3 การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านการจัดการเรียนรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และระหว่าง 10 - 20 ปี ส่วนด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูไม่มีความแตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.678$)

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 3 ด้าน พบว่ามี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม (y_t) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความไว้วางใจ และด้านความกล้าหาญ

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความไว้วางใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .487 และรองลงมาคือ ด้านความกล้าหาญ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .482 มีเพียงด้านเดียวที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความยุติธรรม โดยมีถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานต่ำที่สุดคือ ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .264 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 49.30 มีค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .33593$

ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_t = 2.150 + .346X_6 + .355X_3 + .179X_5$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนน

มาตรฐาน

$$Z_{yt} = .487Z_{x6} + .482Z_3 + .264Z_5$$

5. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนสงฆ์ –
หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความไว้วางใจ
ด้านความยุติธรรม และ ด้านความกล้าหาญ สรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

5.1 ด้านความไว้วางใจ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนสงฆ์ –
หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความไว้วางใจ ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจต่อบุคลากรและผู้อื่นแสดงให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น ให้โอกาสและให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล เป็นผู้ที่มีความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ จนได้รับความไว้วางใจจากบุคคลอื่น และเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ใต้บังคับบัญชานำเสนอแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

5.2 ด้านความยุติธรรม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนสงฆ์ –
หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความยุติธรรม ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับที่เคารพในสิทธิ์ของตนเองและผู้อื่น โดยปฏิบัติต่าง ๆ ต่อทุกคนด้วยความยุติธรรม บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรมทำให้เกิดความสงบ มีสมานฉันท์ และสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นกับโรงเรียน ใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเที่ยงธรรมและเป็นธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบอย่างเคร่งครัดและบริหารงานด้วยความเสมอภาคทำให้ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากบุคลากรทุกฝ่าย

5.3 ด้านความกล้าหาญ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความกล้าหาญ ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีความฉลาดทางอารมณ์เมื่อเผชิญกับอุปสรรคในการบริหารองค์กร มีความพร้อมที่จะเผชิญหน้าต่อทุกเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น มีกำลังใจจนเอาชนะและผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี และใช้ความกล้าในการบริหารงานจนทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายสูงสุด

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความซื่อสัตย์ ความรอบคอบ ความไว้วางใจ ความกล้าหาญ ความยุติธรรม และการรู้จักประมาณการ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก อยู่ในระดับมาก” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะถ้าดูบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก ในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า จากโรงเรียน

ทั้งหมด 8 โรงเรียน ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้อำนวยการ ซึ่งมีทั้งสิ้น 20 คน เป็นนักบวชชาย 9 คน เป็นนักบวชหญิง 9 คน และเป็นฆราวาส เพียง 2 คน นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 90 เป็นนักบวช ในศาสนาคริสต์ นิกายโรมันคาทอลิก ซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับการขัดเกลาให้เป็นบุคคล ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นการเป็นบุคคลที่มีความรอบคอบ ความยุติธรรม ความกล้าหาญ การรู้จักประมาณการ ความซื่อสัตย์ ตลอดจนความ ไว้วางใจ แต่การที่มีคุณลักษณะทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ไม่ใช่มากที่สุดน่าจะเกิดจาก การที่บุคคลดังกล่าวต้องทำหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับผิดชอบภายใต้บริบท ที่ผู้บริหารที่เป็นนักบวชในศาสนาคริสต์ ดำรงตำแหน่งเป็นวาระ วาระประมาณ 3 - 5 ปี การบริหารจัดการจึงขาดการต่อเนื่องและขาดติดตาม นโยบายด้านการศึกษา เพราะ นโยบายจำบรรลุผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลต้องดำเนินไปภายใต้ระยะเวลาหนึ่ง พฤติกรรม ของผู้บริหารที่ต้องเป็นบุคคลต้นแบบ อาจไม่เพียงพอพร้อมสมบูรณ์จึงไม่สามารถ เป็นตัวอย่างด้านการนำปรัชญาการศึกษาคาทอลิกมาใช้ในสถานศึกษาให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงทำให้บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เคยได้รับการหล่อหลอมจาก สามเณรล้นหลาม แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก ดังที่ ชีรภัทร เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 7) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะนำสถานศึกษาไปในทางที่ถูกต้องยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ปกครองด้วยหลักธรรมมาภิบาล เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ใช้หลักการบริหารโดยให้ ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด โดยการแสดงออกอย่างถูกต้อง เหมาะสมตามทำนองครองธรรม ประเพณี แบบแผน หรือมาตรฐานของสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีที่ควรเอาเยี่ยงอย่าง ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจ เคารพและให้เกียรติในความรู้ความสามารถของครู รวมถึงให้ช่วยเหลือให้ครูประสบความสำเร็จ และการบรรลุเป้าหมายในวิชาชีพด้วยวิธีการทางจริยธรรม เช่นเดียวกับ กัญชพร ปานเพชร (2565, หน้า 491 - 498) กล่าวว่า การแสดงความประพฤติที่เหมาะสม ตามบรรทัดฐาน ผ่านการกระทำของบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และส่งเสริม ความประพฤติเช่นนั้น ต่อผู้ตามผ่านการสื่อสารแบบสองทางการเสริมแรง และการ ตัดสินใจโดยการเคารพ ความเชื่อทางจริยธรรมและคุณค่า ตลอดจนเพื่อศักดิ์ศรี และสิทธิของผู้อื่นจึงเกี่ยวข้องกับแนวคิด เช่น ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ การพิจารณา เสน่ห์และความเป็นธรรมส่วนองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยพิจารณาจาก

ความสำคัญและความเหมาะสมสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม คือ 1) ความยุติธรรม 2) ความร่วมมือทางอำนาจ 3) ความชัดเจนตามหน้าที่ 4) การมุ่งเน้นคน 5) การแนะนำเชิงจริยธรรม 6) ความยั่งยืน 7) ความซื่อสัตย์ ซึ่งผู้บริหารที่ดีควรแสดงพฤติกรรมของผู้นำในการดำเนินชีวิตประจำวัน ทั้งส่วนตัว และในหน้าที่การบริหารงานจะต้องทำให้ทุกคนเห็นว่าอยู่บนพื้นฐานของความ มีเหตุผลของจริยธรรม ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญใจ เพียรพันธ์ (2567, หน้า 35 – 45) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคาทอลิก เขตจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก เขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยผู้วิจัยแบ่งการศึกษาออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจริยธรรมต่อตนเอง 2) ด้านจริยธรรมต่อวิชาชีพ 3) ด้านจริยธรรมต่อผู้รับบริการ 4) ด้านจริยธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) ด้านจริยธรรมต่อสังคม และสอดคล้องกับ ญาณิศา นวลแก้ว (2567,บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการศึกษาคาทอลิกในยุค BANI WORLD ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการศึกษาคาทอลิกในยุค BANI WORLD จำเป็นต้องมีจำเป็นต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) มีความคล่องตัว 2) มีความยืดหยุ่น 3) มีความร่วมมือ 4) มีความมุ่งมั่น 5) ความยุติธรรม 6) ความกล้าหาญในการตัดสินใจ 7) ความน่าไว้วางใจ และ 8) ความซื่อสัตย์ เพื่อเป็นผู้นำการศึกษาคาทอลิกยุค BANI WORLD จะต้องมีการตระหนักรู้ในตนเองและการสะท้อนตัวตนสามารถช่วยให้เข้าใจ ลำดับความสำคัญได้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม จะทำให้การดำเนินกิจการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพรอบด้าน

1.2 การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ

อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก อยู่ในระดับมากที่สุด” ซึ่งในความเป็นจริงแล้วครูน่าจะได้พยายามปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ ในทุกด้านแล้ว

ปฏิบัติงานของตนเองอย่างเต็มความรู้ความสามารถไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติหน้าที่ โดยครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจรรยาบรรณต่อตนเอง วิชาชีพ ผู้รับบริการตลอดจนผู้ร่วมวิชาชีพและสังคม หรือการจัดการเรียนรู้ จะเห็นว่า ครูพยายาม เลือกรูปแบบการสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ การเรียนรู้ที่วางไว้ ในขณะเดียวกัน ครูทุกคนได้ตระหนักถึงการสร้างความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน เพราะเป็นครูโรงเรียนเอกชนและเป็นโรงเรียนคาทอลิกจะเป็นสิ่งนี้ที่ บิดามารดา ผู้ปกครองคาดหวังผลต่าง ๆ ที่เกิดกับนักเรียน ซึ่งเป็นบุตรหลานของตนเอง ดังนั้น ครูผู้สอนจึงพยายามใช้ความสามารถของตนเองและเพื่อนครูในการวิเคราะห์ วางแผน ตลอดจนสร้างเครือข่าย เพื่อให้เกิดความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ในการ พัฒนาการเรียนรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน รวมถึงการส่งเสริม อนุรักษ์ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้บิดามารดา ผู้ปกครองนักเรียนเห็นหรือว่าครู ได้พยายามปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี มาตขาว (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ เสกสรร สุระเสียง (2564, หน้า 318 – 328) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายสงฆ์สงฆ์ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก ในเครือข่ายสงฆ์สงฆ์ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน

คาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ในส่วนที่ว่า ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑล ท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอกจำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน อาจเกิดจากเหตุผลที่นำเสนอไปแล้วในการอภิปรายผลในข้อที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในครั้งนี้ ร้อยละ 90 เป็นนักบวช บุคลิก ลักษณะ การแสดงออกของการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังกล่าว จึงปรากฏจนไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ตลอดจนตัวผู้บริหารเอง ประจักษ์ชัดในภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังกล่าวและโดยทั่วไปโรงเรียนทั้ง 8 แห่ง เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในบริเวณของโบสถ์คาทอลิก จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็น นักบวชได้แสดงกิจกรรมทางคริสต์ศาสนา ยิ่งทำให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ชัดเจนจนเป็นที่ประจักษ์ยอมรับแก่บุคคลทุกฝ่าย ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสกสรรค์ สุระเสียง (2564, หน้า 318 – 328) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน

คาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านความรอบคอบ ด้านความยุติธรรม ด้านการรู้จัก ประเมินการ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความไว้วางใจ มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความกล้าหาญ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอกในโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมุติฐาน การวิจัยข้อที่ 2 ในส่วนที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน คาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอก ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดใหญ่ เปิดสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมต้น ซึ่งในการ บริหารโรงเรียนที่เปิดการสอนในระดับมัธยมศึกษาทั้งในส่วนผู้ปฏิบัติการสอน ทั้งครูผู้สอน ภายในและครูผู้สอนภายนอกมีจำนวนมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงออกถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมที่แสดงออกโดยคำนึงถึงประโยชน์ ขององค์กร ซึ่งก็คือ โรงเรียนเป็นที่ตั้ง ไม่ว่าจะเป็นความรอบคอบ ที่เป็นการตัดสินใจเลือก ที่จะกระทำการใด ๆ อย่างมีเหตุผล และตัดสินใจปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเที่ยงธรรม กล้าตัดสินใจที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ รู้จักประเมินการ ทำอะไรสมเหตุสมผล มีความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา การกระทำการต่าง ๆ ด้วยความจริงใจ การประพฤติดังกล่าว จะช่วยให้สมาชิกในองค์กร ก็คือ ครูเกิดความพึงพอใจ และอยากปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจนเกิดผลสำเร็จในการทำงานมากกว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑล ท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือขนาดกลาง ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีรพล ภูขมั่ง (2565, หน้า 143 – 153) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู

ในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน

2.1.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน

คาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จากที่อภิปรายไปแล้วในข้อที่ 1 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 90 เป็นนักบวชในศาสนาคริสต์ นิกายโรมันคาทอลิก ซึ่งในการดำเนินชีวิตจริง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นมี 2 บทบาทหน้าที่ คือ หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง อีกบทบาท คือ การประพฤติตนเป็นนักบวชในศาสนาคริสต์ นิกายโรมันคาทอลิก ทำให้ตนเองตระหนักรู้ถึงการเป็นบุคคลที่ต้องประพฤติชอบทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น และประพฤติจนติดเป็นนิสัยและแสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้อย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนคาทอลิก ไม่ว่าจะมีความประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ก็มีความคิดและรับรู้ว่าคุณสมบัติของโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสกสรรค์ สุระเสียง (2564, หน้า 318 – 328) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยระดับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ

อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอก จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.2.1 การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ

อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ในส่วนที่ว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมมีความแตกต่างกัน การที่ผู้มีส่วนภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมไม่แตกต่างกันน่าจะเกิดจากการปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการสอนของโรงเรียนคาทอลิกตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภานั้นคือ เป็นสิ่งที่ครูผู้สอนต้องทำโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ว่าจะเป็นการจัดการเรียนรู้จึงต้องเลือกวิธีการสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมที่จะช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมากที่สุด เพราะโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นโรงเรียนเอกชน ซึ่งจะต้องพึ่งพารายได้ส่วนใหญ่จากค่าบำรุงการศึกษา ถ้าปีตามารดา ผู้ปกครองไม่ส่งบุตรหลานเข้าเรียนในที่สุด โรงเรียนจะขาดงบประมาณและบริหารจัดการต่อไปได้ยาก ครูผู้สอนจึงต้องเน้นสร้างความสัมพันธ์ดังกล่าว ทำให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวไม่แตกต่างกัน ในส่วนการปฏิบัติหน้าที่ครู ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอกมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารไม่ได้รับรู้และสัมผัสในเรื่องดังกล่าวโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติหน้าที่ครู การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การมีจรรยาบรรณ ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรรค์ สุระเสียง (2564, หน้า 318 – 328) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

และการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัย ส่วนระดับการปฏิบัติงานและระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2.2 การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ

อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน การที่ปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน น่าจะเกิดจากการเปรียบเทียบในเรื่องความมั่นคงในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน การทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนกับครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด สพ. หรือ สพม. คนทั่วไปจะรับรู้ได้ว่า ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนจะมีความมั่นคงน้อยกว่า ดังนั้นครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนจึงตั้งใจทำงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างเต็มความรู้ความสามารถไม่ว่าตนเองจะอยู่ในโรงเรียนเอกชนใด เป็นโรงเรียนขนาดใดก็ตาม ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สกฤณา ไบภักดี (2566, หน้า 33) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเมื่อจำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2.3 การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ

อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านการจัดการเรียนรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

ไม่มีความแตกต่างกัน จะเห็นว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในภาพรวมและด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า อาจเกิดจากผู้ที่มีประสบการณ์มาก ๆ ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาในเรื่องดังกล่าวเทียบกับ สภาพการณ์ในอดีตที่ผ่านมา ในขณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่ามองเรื่อง ดังกล่าวและเทียบกับเกณฑ์หรือสภาพการณ์ในปัจจุบันและคาดหวังว่า ครูควรปฏิบัติงาน ได้ดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู จึงเป็นเรื่องที่ทุกคนตระหนักว่า ต้องทำจึงทำให้ไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไร ผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก ก็มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน งานวิจัยที่มีความคล้ายคลึงกับงานวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ คือ งานของ เสกสรร สุระเสียง (2564, หน้า 318 – 328) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ระดับการปฏิบัติงานและระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ ทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนมหาลาแรม – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .678$) ทั้งนี้ สอดคล้องกับ สมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนมหาลาแรม – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์ทางบวกตามความเห็นของ ผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอก” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเมื่อ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนมหาลาแรม – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่ว่าจะเป็นความรอบคอบในการ ทำงาน มีความยุติธรรมในการตัดสินสิ่งต่าง ๆ มีความกล้าหาญที่จะตัดสินใจในการ ดำเนินงานต่าง ๆ และรู้จักประมาณการสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพอดีสมเหตุสมผล เป็นคนตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น รวมถึงหน้าที่การงาน คำมั่นสัญญา มีศักดิ์ศรี

มีความโปร่งใสในการทำสิ่งต่าง ๆ ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา จนช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในที่นี้คือ ครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอก มีกำลังใจปฏิบัติงานของตนเอง ด้วยความสบายใจ มั่นใจ ไม่ว่าจะเป็น การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ในที่สุด จะทำให้เกิดผลดีกับโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในทุก ๆ ด้าน ผลการวิจัยของ เสกสรร สุระเสียง (2564, หน้า 318 - 328) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 3 ด้าน พบว่ามี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความไว้วางใจ และด้านความกล้าหาญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ถ้าเมื่อใดก็ตามบุคคลได้รับความไว้วางใจ แสดงว่า บุคคลนั้นมีจิตใจมั่นคงและสม่ำเสมอ ซึ่งถ้าแสดงออกทางคำพูดหรือการกระทำ และเป็นคนที่ให้ความเป็นธรรม ซึ่งถ้าบุคคลดังกล่าว คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงว่าโรงเรียนนั้น ๆ มีผู้บริหารที่ให้ความเป็นธรรม มีวิจารณญาณในการตัดสินใจ เต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนมอบโอกาสให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ครูผู้สอนทั้งครูผู้สอนภายในและครูผู้สอนภายนอก ทำให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกัน ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความกล้าหาญ มีความกล้าในการตัดสินใจที่จะเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ มีความพร้อมที่จะเผชิญหน้าต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ครูผู้สอนมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่วนความยุติธรรมมีอำนาจพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าในเรื่องบางเรื่องการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ต้องเคารพสิทธิของทุกคนและการใช้สติปัญญาในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเที่ยงธรรม ก็ยังเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร สุระเสียง (2564,

หน้า 318 – 328) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านความยุติธรรม เที่ยงธรรม และด้านความรับผิดชอบ ร่วมกันอธิบายความผันแปร การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ได้ร้อยละ 34.00 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.490 และ 0.128 ตามลำดับ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z_y = 0.490(Z_1) + 0.128(Z_4)$

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยถึงแม้พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภายใน และครูผู้สอนภายนอก โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ความซื่อสัตย์ ความรอบคอบ ความไว้วางใจ ความกล้าหาญ ความยุติธรรม และการรู้จักประมาณการ ตามลำดับนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ประจักษ์ชัดในเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ปลุกดันการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้ดียิ่งขึ้น การจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์รับรู้ถึงเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของผู้บริหารจะยิ่งทำให้สถานศึกษานั้นประสบความสำเร็จและการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่มีต่อครูผู้สอน ที่จะต้องปลุกดันครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง เช่น จัดการอบรม ส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ครูสามารถวิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน อย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ –
หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ดังนั้น ผู้บริหาร
สถานศึกษาต้องแสดงออกทั้ง ความรอบคอบ ความยุติธรรม ความกล้าหาญ
การรู้จักประมาณการ ความซื่อสัตย์ และความไว้วางใจ เพื่อผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนที่ดีขึ้นโดยที่นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามาวิเคราะห์
จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความกล้าหาญ ความยุติธรรม พบว่ามี
2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือ
อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม
ส่วนด้านความยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น อัครสังฆมณฑล
ท่าแร่ – หนองแสง ต้องสร้างความตระหนักรู้ให้ผู้บริหารสถานศึกษาว่า ต้องพัฒนาตนเอง
ให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 3 ด้านเพราะจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ครูผู้สอนปฏิบัติงาน
ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยุคใหม่ เช่น ภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมต่อการใช้นวัตกรรม AI ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน
คาทอลิกในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 วรรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ เช่น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ในยุคแห่งนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ ทองคำแหง. (2562). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
การศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารรามคำแหง ฉบับคณะศึกษาศาสตร์,
1(1), 54 – 60. เข้าถึงได้จาก [http://www.edujournal.ru.ac.th/journals/
1_1561953780.pdf](http://www.edujournal.ru.ac.th/journals/1_1561953780.pdf)
- ก้องภพ วิชญกุล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
มาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- กัญชพร ปานเพชร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุค 4.0. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 9(1), 491 – 498.
- กัญญารัตน์ สุขแสน. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์
ศษ.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กานดา แสนหมื่น. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผล
การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์. ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2543). การบริหารการพัฒนา. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนา
วิทยา.
- แก้วมณี โสพิน .(2562). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของ
ข้าราชการครูในเครือข่ายพันธปัญญาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา:
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ขวัญใจ เพียรพันธ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนคาทอลิก เขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารวิชาการนวัตกรรมการ
บริหารการศึกษา, 3(1), 35 – 45. สืบค้นจาก
<https://so09.tci-thaijo.org/index.php/EAIJ/article/view/4022>

- คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์. ปร.ด. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คู่มือคำสัญญาของโลกเพื่อการศึกษา. (2565). คู่มือคำสัญญาของโลกเพื่อการศึกษา.
กรุงเทพฯ: อัสสัมชัญ.
- ชาญชัย นันตะรัตน์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน: บทบาทการ
เป็นตัวแปรสื่อของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร. การศึกษาค้นคว้า
อิสระ วท.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จักรี พันธุ์สมบัติ. (2561). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก
สังกัดสังฆมณฑล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีประสิทธิภาพ
ในยุคดิจิทัล. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 12(3), 101 – 111.
- จันทร์ธิดา รัตนโกสุม. (2561). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จารุวรรณ ขจรอนันต์. (2562). การประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในชีวิตประจำวัน
ของนักเรียนโรงเรียนสตรีวิทยา อำเภอสี่ดา จังหวัดนครราชสีมา.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จิรพล ภูขมัง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ชมชไม พงศ์ศรีโรจน์. (2565). การตัดสินใจเชิงจริยธรรมของผู้ทำบัญชีและแนวทาง
ปฏิบัติการบัญชีบริหารของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมใน
ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร:
ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์การพิมพ์ กรู๊ป.

- ญาณิศา นวลแก้ว. (2567). ภาวะผู้นำการศึกษาคาทอลิกในยุค BANI WORLD.
วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย,
6(2), 435 – 450.
- ดิษพล รุ่งโรจน์วรพัฒนา. (2563). แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียน
อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัชชัย แสงดวง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา
ของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครปฐม.
- นลธวัช ยุทธวงศ์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
อำเภอเมือง จังหวัดตาก, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 12(2),
222 – 233.
- นิตยา ไจสรณ์สุนธิ์. (2564). งานจิตตภาลในโรงเรียนคาทอลิกที่ส่งผลต่อ
คุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของผู้เรียน.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ:
สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณา นิยมธรรม. (2565). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเป็นผู้นำ
ทางการศึกษาคาทอลิกของกลุ่มผู้บริหารในโรงเรียนคาทอลิก.
วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 17(2), 136 – 146.

- ผ่องศรี พรหมวิชัย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความพึงพอใจของครู ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น,
14(2), 147 – 178.
- ฝ่ายการศึกษาสภาประชาชาตหลวงคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (2564). *คู่มือ Global Compact on Education*. 3 ธันวาคม 2564. พัทยา: สภาการศึกษา
คาทอลิกแห่งประเทศไทย.
- พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2565). ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญ
สำหรับการศึกษาภาวะผู้นำ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(2),
365 – 378. เข้าถึงได้จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKS/article/view/251591>
- พระมหาไพรัช ทุมมทิโป. (2564). มโนทัศน์เรื่องความยุติธรรม. *วารสารมหาจุฬา
วิชาการ*, 8(3), 345 – 361.
- พิมลรัตน์ วงศ์ญาประกร. (2564). อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การ และความ
ไว้วางใจในองค์การที่มีต่อความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐและ
ภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- มนัสวี ยาทองไชย. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รมย์รวินท์ พลศักดิ์. (2564). ผลกระทบของความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจ
ในงานและความผูกพันในองค์การที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
สุรนารี.

- _____. (2563). รายละเอียดของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- รอฮิม สุหลง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัชยา ลาบุญ. (2563). คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์. (2566). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการ องค์การนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภาณุมาศ หอมบุญยงค์. (2562). แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในจังหวัดสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ภาณุวัฒน์ บุญชัยกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอนาทม จังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยพะเยา.

- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สฤณดา ใบภักดี. (2566). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก. (2556). โรงเรียนคาทอลิก. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์อัสสัมชัญ.
- สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (2561). เมื่ออัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก
เข้าสู่ชีวิต. กรุงเทพฯ: อัสสัมชัญ.
- _____. (2564). อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก. กรุงเทพฯ: อัสสัมชัญ.
- สรานัญลักษณ์ สุภฤกษ์เดชาชัย. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล
องค์การของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้. สารนิพนธ์ รป.ม.
สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สรายุทธ ลิ้มมาจันทร์. (2563). กาเวผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สายฝน สวัสดิ์เอื้อ. (2566). รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(3), 1382 – 1390.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2543). การบริหารเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- สุพัตรา สิทธิคงตั้ง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างกาเวผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
กับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภา
คริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่.
วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ, 13 (1), 178 – 185.

- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ ปร.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุวรรณ ชัยพรแก้ว. (2564). *ความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากร และวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสุลิน กรุงเทพมหานครตามแนวคิดจิตตารมณ์สุลิน*. คาทอลิก. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสกสรร สุระเสียง. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3*. วารสารการบริหาร การศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9(36), 318 – 328.
- อชิรญาณ์ แยมทับ, กุลชลี จงเจริญ และชชาติ พวงสมจิตร. (2563). *ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี*. วารสารปัญญาวิวัฒน์, 12(2), 188 – 200.
- อติดา แสงอรุณ. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนันธิตา เอียดบัวขวัญ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัด ชัยแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. หาดใหญ่: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อนุวัฒน์ วิภาคธำรงคุณ. (2561). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามโคกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1*. วารสารวิจัยราชภัฏธนบุรี, 10 (2), 270 – 282.

- อิตีซาม เจ๊ะหะ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- เอกชัย ลวดคำ และวีรภัทร ภัทรกุล. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์*, 28(1), 13 – 24. เข้าถึงได้จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/article/view/260527/178507>
- เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี. (2564). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. เข้าถึงได้จาก <https://app.gs.kku.ac.th/gs/th/publicationfile/item/22nd-ngrc-2021/HMO13/HMO13.pdf> 28 มิถุนายน 2565.*
- Arar & Saiti. (2022). Ethical Leadership, ethical dilemmas and decision making among school admittaturs. *Equity in Education & Society*, 0(0), 1 – 16. Retrieved <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/27526461211070828>
- Aquinas T. (1948). *Summa Theologian II*. PP. 988 – 1011. Rome: Italy.
- Berghofer. (2008). Obesity prevalence from a European perspective: a systematic review. *BMC Public Health*, 8(20), 1 – 10.
- DuBrin, A. J. (2010). *Principles of Leadership*. 6th ed. Canada: South – Western, Cengage Learning.
- Dono–Koulouris, Marilyn J. (2003). *Leadership Stlye, Teacher Empowerment, and Job Satisfaction in Selected Catholic Elementary School*. Ed.D. thesis New York: Saint John’s University.
- Howell J.P. and Costley D.L. (2005). *Understanding Behaviors for Effective Leadership*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Josephson, M. (2009). Ethical Leadership Outcomes Student Leader Learning Outcomes (SLLO) Project. Retrieved October 15, 2019, form <http://josephsoninstitute.org/MED/MED-2sixpillars.htm>

- Kalshoven et al, Deane N. Den Hartog, Annebel H.B De Hoogh. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*, 22, 51 – 69.
- Karakose, T. (2007). High school teacher's perceptions towards principals' ethical leadership in Turkey. *Asia Pacific Education Review*, 8(3), 464 – 477.
- Le Duc Quang. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยครูเขตภาคกลาง สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 13(1), 156 – 158.
- Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W., & Mitchelson, J. K. (2006). A Cross-Cultural Examination of the Endorsement of Ethical Leadership. *Journal of Business Ethics*, 63, 345 – 359. Retrieved <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-005-3242-1>
- Schwartz, G. & Berghofer, D., (2008). *Ethical Leadership: Right Relationships and the Emotional Bottom Line the Gold Standard for Success*. Retrieved from <http://www.newparadigmjournal.com>
- Stodd, J. (2014). *10 Reasons for social leadership*. Retrieved from <https://julianstodd.wordpress.com/2016/07/09/10-reasons-for-social-leadership/> June 6th, 202
- Woodward, O., & DeMille, O. (2015). What is social leadership?. Retrieved from <http://www.thesocialleader.com/socialleadership> June 6th, 202.
- Youngs, H. (2020). 6 things education administrators in the digital age should have and applied. (Online) (Quoted on 30 October 2023). <https://today.line.me/th/v2/article/o7lyRP>.
- Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why Flexible and Adaptive Leadership Is Essential. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62, 81 – 93. <https://doi.org/10.1037/a0019835>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการหา IOC จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. บาทหลวง ดร.เอกรัตน์ หอมประทุม เลขาธิการสภาการศึกษาคาทอลิก
แห่งประเทศไทย
3. ดร.ธนกิจ ไชยมาดี ที่ปรึกษาประธานฝ่ายการศึกษาสังฆมณฑล
อุดรธานี
4. นางสุภารัตน์ มะยัง ตำแหน่ง ครู สังกัดโรงเรียนเซนต์ยอแซฟ
นครพนม
5. นางปิยะมาศ ศิริวงษ์ชัย ตำแหน่ง ครู สังกัดโรงเรียนเซนต์ยอแซฟ
มุกดาหาร

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัคร
สังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

รายนามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร | ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. ดร.ชรินดา พิมพบุตร | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |
| 4. นางจารุพันธ์ เนวะมาตย์ | ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
สำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนนครพนม |
| 5. ดร.ส่องแสง ปรีดีธอนันต์ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |
| 6. บาทหลวง ดร.เอกรัตน์ หอมประทุม | เลขาธิการสภาการศึกษาคาทอลิกแห่ง
ประเทศไทย |
| 7. บาทหลวงบัวทอง บุญทอด | ผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษาสังฆมณฑล
อุดรธานี |
| 8. ดร.ธนกิจ ไชยมาดี | ที่ปรึกษาประธานฝ่ายการศึกษาสังฆมณฑล
อุดรธานี |
| 9. นางสุภารัตน์ มะยัง | ครูโรงเรียนเซนต์ยอแซฟนครพนม |
| 10. นางปิยะมาศ ศิริวงษ์ชัย | ครูโรงเรียนเซนต์ยอแซฟมุกดาหาร |

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ด.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนฤทธิ์ เคนไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๐๑๒๔๒๔๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศินันต์ เพียรธัญญ์พันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์ธิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนฤทธิ์ เคนไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๔๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวรัตน์ มะยัง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายรณฤทธิ์ เคนไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๔๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตจักรโรมันคาทอลิกอำเภอเมืองสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล แกะระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรณฤทธิ์ เคนไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน บาทหลวง ดร.เอกรัตน์ หอมประทุม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๑๐๒๔๒๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาทิไล แกะระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมาน โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์รักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวปิยะมาศ ศิริวงษ์ชัย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณณฤทธิ์ เต็นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะหั่น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์ทิพย์ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณณฤทธิ์ เต็นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๑๑๒๑๔๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติเคราะห้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห้จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ส่องแสง บริดีธอนันต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๔๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางจรรนันทน์ เนวะมาตย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๐๑๒๑๔๒๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะหั่น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน บาทหลวง ดร.เอกรัตน์ หอมประทุม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายรณฤทธิ์ เค้นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรณฤทธิ์ เค้นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน บาทหลวงบัวทอง บุญทอด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล แกะระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวรัตน์ มะยัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนฤทธิ์ เค้นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะหั่น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนฤทธิ์ เค้นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางปิยะมาศ ศิริวงษ์ชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายรณฤทธิ์ เค้นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๐๒๔๒๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรณฤทธิ์ เค้นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ธนกิจ ไชยมาตี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๐๕๒๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะหั่น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย โพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเซนต์โยเซฟ ท่าแร่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธนฤทธิ์ เค้นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๑๙๒๒๔ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียน คาทอลิกในเครือข่ายคริสตังฆมนตลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนฤทธิ์ เค้นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพพิทักษ์พิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๐๑๒๐๔๒๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรบุญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนิรมลวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธนฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๙๒๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะหั่น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๔๙๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตระงับการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาไถ่ศึกษาขอนแก่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๐๒๕๒๒๔ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียน คาทอลิกในเครือข่ายคริสตชนมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการ ศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะหั่น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยกเลิกใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติขอเช่าห้องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาโกศลศึกษาบ้านไผ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๒๔ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียน คาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอเช่าห้องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการเช่าห้องใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาไถศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๒๔ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียน คาทอลิกในเครือข่ายคริสตจักรโรมันคาทอลิกแห่งหนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการ ศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรบุญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะหนัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๔๕๗

ที่ ยว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมารดาทรงธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธนฤทธิ์ เค้นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๒๔ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียน คาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการ ศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนฤทธิ์ เค้นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโดย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโรจารีโอวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธนฤทธิ์ เค้นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๐๙๒๒๔ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียน คาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการ ศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะหนัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนฤทธิ์ เค้นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพัฒนาศาสตร์สันนิคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธนฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๔๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติโครงการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเขตน้อยแสงฟ้าหสนันธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนฤทธิ์ เคนไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาด้านหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรเจริญฤทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะหั่น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติโครงการจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนฤทธิ์ เคนไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเซนต์ยอแซฟภูมินารายณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะहन เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุนวม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตขอใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเซนต์ยอแซฟนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๔๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตขอใช้จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๔๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุนวม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตขอรับรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเซนต์ยอแซฟนาแก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๙๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเซนต์ยอแซฟนิคมน้ำอุ่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายรณฤทธิ์ เต็นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะหั่น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรณฤทธิ์ เต็นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเซนต์ยอแซฟมุกดาหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๑๔๒๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเจตนายอแซฟศรีสงคราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายรณฤทธิ์ เต้นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะहन เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรณฤทธิ์ เต้นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเขนต้อยแซงสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรเจริญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๒๗๔ ๑๙๕๗

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 2. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 - ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อนานใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นายธนฤทธิ เด่นไชยรัตน์

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐
หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพ

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ ครูผู้สอนภายใน
- ☐ ครูผู้สอนภายนอก

2. ขนาดของโรงเรียน

- ☐ โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 – 719 คน)
- ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 720 – 1,679 คน)

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ☐ น้อยกว่า 10 ปี
- ☐ ตั้งแต่ 10 – 20 ปี
- ☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ –
หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับ
ระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

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

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ดาน						
0	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนที่แสดงออกถึง สิ่งที่ควรทำและควรหลีกเลี่ยง	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตน
ที่แสดงออกถึงสิ่งที่ควรทำและควรหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนคาทอลิก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านความรอบคอบ		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนที่แสดงออกถึง สิ่งที่ควรทำและควรหลีกเลี่ยง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจเลือกกระทำการใด ๆ อย่างมีเหตุผล					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ทั้งต่อองค์กรและบุคคลรอบข้าง					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดี ต่อบุคคลทั่วไป					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเป็นบุคคล ที่มีคุณธรรมในด้านต่าง ๆ					
2. ด้านความยุติธรรม		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับ ที่เคารพในสิทธิ์ของตนเองและผู้อื่น					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเที่ยงธรรมและเป็นธรรม					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติกร ต่าง ๆ ต่อทุกคน ด้วยความยุติธรรม					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความเสมอภาคทำ ให้ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากบุคลากรทุกฝ่าย					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรมทำ ให้เกิดความสงบ มีสมานฉันท์ และสร้างความมั่นคง ให้เกิดขึ้นกับโรงเรียน					
3. ด้านความกล้าหาญ						
12	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนคาทอลิก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. ด้านความกล้าหาญ		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีกำลังใจจนเอาชนะและผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์เมื่อเผชิญกับอุปสรรคในการบริหารองค์กร					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความกล้าในการบริหารงานจนทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายสูงสุด					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมที่จะเผชิญหน้าต่อทุกเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น					
4. ด้านการรู้จักประมาณการ		5	4	3	2	1
17	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการรู้จักประมาณการทำให้กระทำการใด ๆ ได้ด้วยความพอดี และสมเหตุสมผล					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ถูกต้อง ทำให้สามารถสร้างกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างดี					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างกฎระเบียบในการทำงานอย่างเหมาะสมกับความต้องการขององค์กรและบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักประมาณการในการทำงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เป็นประโยชน์ต่อองค์กรบุคคล และส่วนรวม					
5. ด้านความซื่อสัตย์		5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนแบบตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนได้อย่างถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนคาทอลิก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5. ความซื่อสัตย์		5	4	3	2	1
23	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีสัจจะ พูดจริงทำจริง					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความเคารพรัก และให้เกียรติจากบุคลากรและผู้อื่น					
25	ผู้บริหารสถานศึกษารักษาความลับ ผลประโยชน์ และทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์กรเป็นอย่างดี					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นจริง และเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย					
6. ความไว้วางใจ		5	4	3	2	1
27	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ มีความโปร่งใส ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจต่อบุคลากร และบุคคลอื่น					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความมั่นคงสม่ำเสมอ ในคำพูดและการกระทำจนได้รับความไว้วางใจ จากบุคคลอื่น					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสและให้ความไว้วางใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรและ ผู้ใต้บังคับบัญชานำเสนอ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร					

ตอนที่ 3

การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑล

ท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 3 นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับปาน

ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	การปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับความคิดเห็น				
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู		5	4	3	2	1
0	ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างเต็มความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	การปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับความคิดเห็น				
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู		5	4	3	2	1
1	ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างเต็มศักยภาพ					
2	ครูผู้สอนมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู					
3	ครูผู้สอนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่นักเรียนและบุคคลทั่วไป					
4	ครูผู้สอน และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคนและพยายามพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพของแต่ละคน					
5	ครูผู้สอนสร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม					
6	ครูผู้สอนพัฒนาศักยภาพให้ตนเองให้มีความรอบรู้ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน					
7	ครูผู้สอนแสดงออกถึงการเป็นผู้มีจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
2. ด้านการจัดการเรียนรู้		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นประจำทุกปีการศึกษา					
9	ครูผู้สอนบูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอนและนำมาใช้ ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม					
10	ครูผู้สอนดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเต็มตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ					
11	ครูผู้สอนจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุขในการเรียน					

ข้อ	การปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับความคิดเห็น				
3. ด้านการจัดการเรียนรู้		5	4	3	2	1
12	ครูผู้สอนจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงการมีสุขภาวะที่ดีของผู้เรียน					
13	ครูผู้สอนทำการวิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี ดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน					
14	ครูผู้สอนปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ					
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน		5	4	3	2	1
15	ครูผู้สอนสามารถวิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาของผู้เรียน ทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา					
16	ครูผู้สอนสามารถวางแผนเพื่อแก้ปัญหาของผู้เรียน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา					
17	ครูผู้สอนสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อแก้ปัญหาของผู้เรียนทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา					
18	ครูผู้สอนสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง ในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์และเกิดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน					
19	ครูผู้สอนศึกษาและเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถ อยู่รวมกันกับผู้ปกครองและชุมชนบนพื้นฐาน ความแตกต่างทางวัฒนธรรม					
20	ครูผู้สอนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนในการส่งเสริม อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 45 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครือ
อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ความรอบคอบ									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตน ที่แสดงออกถึงสิ่งที่ควรทำ และควรหลีกเลี่ยง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ตัดสินใจเลือกกระทำการใด ๆ อย่างมีเหตุผล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติ ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ทั้งต่อองค์กรและบุคคลรอบข้าง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตนเป็น แบบอย่างที่ดีต่อบุคคลทั่วไป	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง การเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม ในด้านต่าง ๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. ความยุติธรรม									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตาม ระเบียบและข้อบังคับที่เคารพใน สิทธิของตนเองและผู้อื่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สติปัญญา ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้อย่างเที่ยงธรรม และเป็นธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2. ความยุติธรรม (ต่อ)									
3	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติการ ต่าง ๆ ต่อทุกคนด้วย ความยุติธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตาม กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน ด้วยความเสมอภาคทำให้ได้รับ ความร่วมมือในการทำงาน จากบุคลากรทุกฝ่าย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน ด้วยความเที่ยงธรรมทำให้เกิด ความสงบ มีสมานฉันท์ และสร้าง ความมั่นคงให้เกิดขึ้นกับโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. ความกล้าหาญ									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจ แก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีกำลังใจจน เอาชนะและผ่านพ้นอุปสรรค ต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาด ทางอารมณ์เมื่อเผชิญกับอุปสรรค ในการบริหารองค์กร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3. ความกล้าหาญ (ต่อ)									
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความกล้า ในการบริหารงานจนทำให้องค์กร บรรลุถึงเป้าหมายสูงสุด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อม ที่จะเผชิญหน้าต่อทุกเหตุการณ์ ที่จะเกิดขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4. การรู้จักประมาณการ									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง การรู้จักประมาณการทำให้ กระทำการใด ๆ ได้ด้วยความพอดี และสมเหตุสมผล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ คาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ได้ถูกต้อง ทำให้สามารถสร้าง กลยุทธ์ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ สร้างกฎระเบียบในการทำงาน อย่างเหมาะสมกับความต้องการ ขององค์กรและบุคลากรฝ่าย ต่าง ๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4. การรู้จักประมาณการ (ต่อ)									
4	ผู้บริหารสถานศึกษารู้จัก ประมาณการในการทำงานด้าน ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เป็นประโยชน์ต่อองค์กร บุคคล และส่วนรวม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5. ความซื่อสัตย์									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตน แบบตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเอง และผู้อื่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งของตนได้อย่างถูกต้อง ตามระเบียบกฎเกณฑ์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีสัจจะ พูดจริงทำจริง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความ เคารพรักและให้เกียรติ จากบุคลากรและผู้อื่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษารักษา ความลับ ผลประโยชน์และ ทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์กร เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูล ที่ถูกต้อง เป็นจริงและเป็น ประโยชน์ต่อทุกฝ่าย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
6. ความไว้วางใจ									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความคิดดีศรีความจงรักภักดีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ มีความโปร่งใส ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ จริงใจต่อบุคลากรและบุคคลอื่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำจนได้รับความไว้วางใจจากบุคคลอื่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสและให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ใต้บังคับบัญชานำเสนอ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 46 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อที่	การปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ดานการปฏิบัติหน้าที่ครู									
1	ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างเต็มศักยภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ครูผู้สอนมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ครูผู้สอนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่นักเรียนและบุคคลทั่วไป	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ครูผู้สอน และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน และพยายามพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพของแต่ละคน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ครูผู้สอนสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
6	ครูผู้สอนพัฒนาศักยภาพให้ตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	ครูผู้สอนแสดงออกถึงการเป็นผู้มีจรรยาบรรณวิชาชีพครู	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อที่	การปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2. ด้านการจัดการเรียนรู้									
1	ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้เป็นประจำ ทุกปีการศึกษา	0	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้
2	ครูผู้สอนบูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอนและนำมาใช้ ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้อ คิด และมีความเป็นนวัตกรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ครูผู้สอนดูแล ช่วยเหลือและพัฒนา ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเต็มตาม ศักยภาพ สามารถรายงานผล การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้อย่างเป็นระบบ	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
4	ครูผู้สอนจัดกิจกรรมและสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียน เป็นคนดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุขในการเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ครูผู้สอนจัดกิจกรรมและสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้โดยคำนึงถึง การมีสุขภาวะที่ดีของผู้เรียน	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อที่	การปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2. ดานการจัดการเรียนรู้ (ต่อ)									
6	ครูผู้สอนทำการวิจัย สร้างนวัตกรรมและประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี ดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	ครูผู้สอนปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น อย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
3. ดานความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน									
1	ครูผู้สอนสามารถวิเคราะห์เกี่ยวกับ ปัญหาของผู้เรียนทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ครูผู้สอนสามารถวางแผนเพื่อ แก้ปัญหาของผู้เรียนทั้งด้าน ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ครูผู้สอนสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อแก้ปัญหาของผู้เรียนทั้งในด้าน ร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อที่	การปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (ต่อ)									
4	ครูผู้สอนสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และเกิดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ครูผู้สอนศึกษาและเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันกับผู้ปกครองและชุมชนบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	ครูผู้สอนรวมกับผู้ปกครองและชุมชนในการส่งเสริม อนุรักษ์ ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

คำอำนาจจำแนกและค่าความ

ตาราง 47 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ –หนองแสง เขต ภาควัดวันออกเฉียงเหนือ

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก(r)
1. ด้านความรอบคอบ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.660 – 0.908 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.950	1	.660
	2	.875
	3	.908
	4	.847
	5	.821
2. ด้านความยุติธรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.672 – 0.922 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.961	6	.831
	7	.899
	8	.916
	9	.922
	10	.877
	11	.672
3. ด้านความกล้าหาญ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.790 – 0.897 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.957	12	.790
	13	.853
	14	.876
	15	.897
	16	.821
4. ด้านการรู้จักประมาณการ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.881 – 0.962 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.982	17	.962
	18	.881
	19	.950
	20	.955
5. ด้านความซื่อสัตย์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.504 – 0.929 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.931	21	.667
	22	.929
	23	.504

ตาราง 46 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก(r)
	24	.836
	25	.847
	26	.731
6. ความไว้วางใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.401 – 0.705 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.839	27	.421
	28	.401
	29	.608
	30	.662
	31	.705
	32	.645
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.401–0.962 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.880		

จากตาราง 46 พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เท่ากับ 0.880 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.401 – 0.929 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความรอบคอบ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.660 – 0.908 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.950

2. ด้านความยุติธรรม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.672 – 0.922 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.961

3. ด้านความกล้าหาญ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.790 – 0.897 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.957

4. ด้านการรู้จักประมาณการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.881 – 0.962 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.982

5. ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.504 – 0.929 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.931

6. ด้านความไว้วางใจ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.401 – 0.705
และมีค่าความเชื่อมั่น 0.839

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 48 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิก ในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขต ภาควิชาออกเฉียงเหนือ

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.837 – 0.939 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976	1	.875
	2	.935
	3	.894
	4	.939
	5	.837
	6	.879
	7	.890
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.869 – 0.919 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978	8	.901
	9	.919
	10	.879
	11	.913
	12	.904
	13	.869
	14	.893
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.827 – 0.947 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974	15	.827
	16	.859
	17	.947
	18	.912
	19	.897
	20	.914
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.827-0.977 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติการของครูผู้สอนเท่ากับ 0.947		

จากตาราง 48 พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เท่ากับ 0.947 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.827 – 0.977 เมื่อพิจารณารายด้านดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.837 – 0.939 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976
2. ด้านการจัดการจัดการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.869–0.977 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.827 – 0.947 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974

ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์และสอบถามแนวทางพัฒนา

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อผู้วิจัย นายรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.วรภัฏญาพิไล แกระหัน

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สถานที่ทำงาน

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....น.

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ความยุติธรรม และความกล้าหาญ ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

รณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(ตามความกล้าหาญ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน

ความยากลำบากต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ และเป็นคุณธรรมเสริมกำลังใจ ให้สามารถเอาชนะ

และมีความพร้อมที่จะเผชิญหน้าต่อทุกสถานการณ์ ทำให้สถานการณ์ที่เลวร้าย

กลับมาสูปกติ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ช
ภาพประกอบการวิจัย

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ รศ.ดร.รัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 ดร.ส่องแสง ปรีดีธอนันต์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 6 บาทหลวง ดร.เอกรัตน์ หอมประทุม เลขาธิการสภาการศึกษาคาทอลิก
แห่งประเทศไทย



ภาพประกอบ 7 บาทหลวงบัวทอง บุญทอด ผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษาสังฆมณฑล
อุดรธานี



ภาพประกอบ 8 ดร.ชรินดา พิมพบุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 9 ดร.ชนกิจ ไชยมาดี ที่ปรึกษาประธานฝ่ายการศึกษาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด



ภาพประกอบ 10 นางสาวรัตน์ มะยัง ครูโรงเรียนเซนต์ยอแซฟนครพนม



ภาพประกอบ 11 นางปิยะมาศ ศิริวงษ์ชัย ครูโรงเรียนเซนต์ยอแซฟมุกดาหาร



ภาพประกอบ 12 นางจารุรัตน์ เนวะมาตย์ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
สำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนนครพนม

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายรณฤทธิ์ เต็นไชยรัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	วันเสาร์ ที่ 28 เดือน มกราคม พ.ศ. 2527
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	30 ถนนสุนทรวิจิตร ตำบลหนองแสง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้แทนผู้รับใบอนุญาต และผู้จัดการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเซนต์ยอแซพนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเซนต์โยเซฟท่าแร่ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2553	ปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาปรัชญาและศาสนา วิทยาลัยแสงธรรม
พ.ศ. 2558	ปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาวิชาเทววิทยาจริยธรรม วิทยาลัยแสงธรรม
พ.ศ. 2568	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2564 – ปัจจุบัน	ผู้แทนผู้รับใบอนุญาตและผู้จัดการ โรงเรียนเซนต์ยอแซพนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม