



ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

ประภาพร คีอินธิ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ETHICAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS THAT AFFECTING
THE WORK EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE
SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

BY
PRAPAPORN KHI-IN-THI

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

March 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ประภาพร คิณินธิ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) (ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบและ
(ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.บุญมี ก่อบุญ) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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

เมื่อวันที่ 5 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาช่วยเหลือและแนะนำเป็นอย่างดี
 ยิงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา
 วิทยานิพนธ์ ดร.บุญมี ก่อบุญ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้แนะนำ เสนอแนะและ
 ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัย
 ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ ประธานคณะกรรมการ
 บริหารหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
 และคณาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 สกลนครทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ในหลักการวิจัยและให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดี

ขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านในการพิจารณา ตรวจสอบยืนยัน
 องค์ประกอบและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย ขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน
 ในการพิจารณาตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือวิจัย แนวทางพัฒนาและให้
 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ขอบพระคุณ
 ผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนบ้านธาตุ และโรงเรียนบ้านหนองหอย ทุกท่านที่ให้การ
 สนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างมาก ซึ่งมีส่วนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงตาม
 วัตถุประสงค์

ความสำเร็จของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา
 ครอบครัว ผู้มีพระคุณ ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่าน ที่กรุณาประสิทธิ์ประสาท ความรู้
 วิทยาการใหม่ ๆ ในการสนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจในการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ประภาพร คิณินธิ

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2
ผู้วิจัย	ประภาพร คิณินธิ
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.ทรัพย์ศิริ ญ จันทักษ์ ดร.บุญมี ก่อบุญ
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 391 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลาย ขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร มีค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.573 – 0.866 และค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.984 ส่วนด้านประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.459 – 0.914 และค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.987 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 5 องค์ประกอบ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความไว้วางใจ และ 5) ความเคารพ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนองค์ประกอบ ประสิทธิภาพของโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) คุณลักษณะของผู้เรียน 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ความเคารพ (X_5) ความรับผิดชอบ (X_3) และความยุติธรรม (X_1) มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของพยากรณ์ เท่ากับ .268 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = .736 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 73.60 ดังสมการพยากรณ์ ดังนี้

$$\text{สมการในรูปคะแนนดิบ } Y' = .594 + .398(X_5) + .318(X_1) + .157(X_3)$$

$$\text{สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z'_y = .422(X_5) + .342(X_1) + .167(X_3)$$

6. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีจำนวน 3 ด้าน คือ ความเคารพ ความยุติธรรม และความรับผิดชอบได้ 18 แนวทาง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประสิทธิภาพของโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

TITLE	Ethical Leadership of Administrators that Affecting the Work Effectiveness of Schools Under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Mrs. Prapaporn Khi-in-thi
ADVISORS	Dr. Suphirun Jantarak Dr. Boonmee Koboorn
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

This research aims to study the ethical leadership of administrators that affects the effectiveness of schools under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 2. The sample group consisted of 391 school administrators and teachers under the Office of Sakon Nakhon Educational Service Area Office 2, selected through multi-stage random sampling. The research instrument was a questionnaire using a five-point rating scale. The ethical leadership questionnaire consisted of 46 items, with validity ranging from 0.80 to 1.00, discrimination power between 0.573 and 0.866, and a reliability coefficient of 0.984. The school effectiveness questionnaire consisted of 39 items, with validity ranging from 0.80 to 1.00, discrimination power between 0.459 and 0.914, and a reliability coefficient of 0.987. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

Research Findings

1. Components of Ethical Leadership and School Effectiveness. The study identified five components of ethical leadership affecting the effectiveness of schools under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 2: Ethical Leadership Components: (1) Justice, (2) Integrity, (3) Responsibility, (4) Trustworthiness,

and (5) Respectability. School Effectiveness Components: (1) Academic Achievement, (2) Job Satisfaction, (3) Student Characteristics, and (4) Learning Organization. All components were found to be at the highest level of appropriateness. Level of Ethical Leadership.

2.The overall and individual aspects of administrators' ethical leadership were found to be at a high level. Level of School Effectiveness.

3.The overall and individual aspects of school effectiveness were also at a high level. Relationship Between Ethical Leadership and School Effectiveness.

4.There was a strong positive correlation between administrators' ethical leadership and school effectiveness, with statistical significance at the .01 level.

5. Predictive Power of Ethical Leadership on School Effectiveness. Three aspects of ethical leadership—Respectability (X_5), Responsibility (X_3), and Justice (X_1) were statistically significant predictors of school effectiveness at the .01 level. These three factors together explained 73.60% of the variance ($R^2 = .736$), with a standard error of .268.

Raw Score Prediction Equation: $Y' = 0.594 + 0.398(X_5) + 0.318(X_1) + 0.157(X_3)$

Standardized Score Prediction Equation: $Z'y = 0.422(X_5) + 0.342(X_1) + 0.167(X_3)$.

6.Guidelines for Developing Ethical Leadership. The study proposed 18 guidelines for improving administrators' ethical leadership to enhance school effectiveness, focusing on three key areas: Respectability, Justice, and Responsibility.

Keywords: Ethical Leadership, Work Effectiveness of Teachers,

Educational Service Area Office

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	1
บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2	13
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	13
ความหมายของภาวะผู้นำ	13
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	16
ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	18
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	19
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน	41
ความหมายของประสิทธิผล.....	41
ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน.....	42
องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน	43
นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ	
ประสิทธิผลของโรงเรียน	50
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ...	72
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	78

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย 83
	ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียน..... 83
	ระยะที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน..... 87
	ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน..... 93
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 101
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 101
	ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 102
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 103
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 131
	สรุปผล..... 132
	อภิปรายผล..... 135
	ข้อเสนอแนะ..... 144
	บรรณานุกรม..... 147
	ภาคผนวก..... 161
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ..... 163
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย..... 169
	ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 187
	ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ..... 231
	ประวัติย่อของผู้วิจัย 237

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร.....	22
2 องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม	36
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน.....	46
4 องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ พฤติกรรมบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน	69
5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งของ ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2.....	88
6 แผนการดำเนินงาน.....	98
7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมของภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	104
8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมของ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	105
9 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	106
10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน	107
11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยุติธรรม.....	108
12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์.....	109

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ.....	111
14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความไว้วางใจ.....	112
15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความเคารพ.....	113
16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน	115
17 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.....	116
18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความพึงพอใจในงาน.....	117
19 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน.....	118
20 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	119

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในภาพรวม.....	121
22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	122
23 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม.....	122
24 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	124
25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านความเคารพ	125
26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านความยุติธรรม	126
27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ	128

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
28	แบบสรุปผลการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	233
29	แบบสรุปผลการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	235

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
2 โมเดลการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน	50
3 ระยะการดำเนินการวิจัย	97

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในสภาวะโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากเกิดพลังกดดันทั้งภายในประเทศและระดับโลกส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต่างก็พยายามที่จะหาแนวทางมารองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้น โดยมีการวางแผนแนวทางการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ความต้องการในด้านการบริหารมีมากยิ่งขึ้น แต่การบริหารจัดการนั้นจะสามารถพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืนจะต้องเป็นการบริหารจัดการที่ดีโดยผู้บริหารจะต้องบริหารแบบธรรมาภิบาล มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน หากองค์การใดผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานก็จะทำให้องค์การนั้น ๆ พัฒนาไปอย่างยั่งยืน มั่นคงและถาวร องค์การนั้นก็จะมีการพัฒนา มีการแข่งขันที่สูงขึ้นมากขึ้น (ราเชนทร์ พิพัฒน์กุล, 2562, หน้า 44) ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าคุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับการบริหารจัดการเพื่อให้ความมั่นใจกับองค์การอื่น ๆ ที่จะมาปฏิสัมพันธ์กับองค์การ การศึกษานับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าเพราะการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและความมั่นคง โดยมีมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย อารมณ์สังคมและสติปัญญา ให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่คิดวิเคราะห์มีเหตุผล มีวินัยและรู้จักรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม รวมทั้งมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน กระบวนการศึกษาที่ดีจะช่วยสร้างสรรค์ให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่สังคมที่มีความสุข ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุขเศรษฐกิจเกิดความสมดุล สิ่งแวดล้อมยั่งยืน ประเทศชาติมั่นคง (สิรินารถ แว่วสง่า, 2557, หน้า 15) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ได้กำหนดภารกิจของสถานศึกษาไว้ทุกหมวด เพื่อให้สามารถบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด และเพื่อให้การปฏิรูปกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็น การศึกษาบรรลุเป้าหมาย

ในปัจจุบันการบริหารองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ต่างเล็งเห็นสำคัญ และความจำเป็นที่จะต้องทำการพัฒนา หรือปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

เกิดประสิทธิผลและประหยัดสูงสุด เพื่อจะได้เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานแก่องค์กรให้มากขึ้นเพราะนอกจากจะเป็นผลดีต่อองค์กรนั้นโดยตรงแล้ว ยังทำให้องค์กรสามารถปรับตัวรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเหมาะสม (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542, หน้า 15)

การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกระดับ โดยเฉพาะในยุคของการเปลี่ยนแปลงของโลกและสภาวะการแข่งขันปัจจุบัน ประกอบกับผู้คนมีคุณธรรมจริยธรรมลดลง ไม่เห็นความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม ไม่ยึดมั่นในคุณธรรม ไม่ประพฤติตามจริยธรรม ทำให้สังคมเกิดวิกฤติ จึงส่งผลกระทบต่อการบริหารบุคลากร หน่วยงานและองค์กรได้ในวงกว้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานสถาบันการศึกษาที่ต้องทำหน้าที่ผลิตอนาคตของชาติออกสู่สังคมและเป็นแบบที่มีคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อรับใช้สังคม จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีผู้บริหารและผู้นำทางการศึกษาที่มีความเข้าใจ ตระหนักถึงภาวะผู้นำและมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม นอกจากนี้เมื่อต้องเผชิญกับประเด็นปัญหาจริยธรรมในสถานศึกษาด้วยแล้ว สามารถแสดงออกถึงการตัดสินใจและการใช้เหตุผลทางจริยธรรมได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์การนั้น ซึ่งจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่หนทางของความสำเร็จได้ (ชุตินา รักษ์บางแหลม, 2559, หน้า 168)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางจริยธรรม กระตุ้นให้ครูมุ่งจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนบรรลุตามวิสัยทัศน์วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ และมีจริยธรรมสูง ครูย่อมรักและศรัทธา มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ สามารถผลิตเด็ก ให้มีความรู้ความสามารถ เป็นเด็กดี มีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม ส่วนในบทบาทผู้บริหาร เมื่ออยู่นอกสถานศึกษาผู้บริหารคือ สัญลักษณ์ของสถานศึกษา ชุมชนและผู้ปกครอง หากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม ย่อมได้รับความไว้วางใจและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน เมื่อชุมชนและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บริหาร การทำงานก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างรวดเร็ว สามารถส่งเสริมการทำงานเป็นทีม แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความเชื่อถือ ความศรัทธาก็จะเสื่อมลงไป เมื่อชุมชนและผู้ใต้บังคับบัญชาหมดความศรัทธา ทำให้ไม่เกิดความร่วมมือในการทำงาน ขาดการทำงานเป็นทีม ดังนั้นพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหาร

สถานศึกษาของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สุวัฒน์ ไชยชมภู, 2557, หน้า 1)

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันอย่างสูง ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ และในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงนี้ โดยได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง นอกจากนี้ในระดับโลกหรือในระดับประเทศแล้ว ในระดับองค์กรซึ่งเป็นหน่วยย่อย ๆ ในสังคม ก็เป็นที่ยอมรับเช่นกันว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญหรือที่เรียกกันว่าเป็นกุญแจสำคัญของความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐ ภาคเอกชน เป็นองค์กรระดับชาติหรือเป็นองค์กรระดับท้องถิ่น ซึ่งความสำคัญของผู้นำ และความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) มีการศึกษาวิจัยทั้งในต่างประเทศ และในประเทศไทย ที่ยืนยันว่า ผู้นำหรือภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขององค์กร รวมถึงผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเป็นพลเมืองดีในองค์กร (organizational citizenship behavior: OCB) รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีก อันที่จริงแล้ว ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งบริหารต่าง ๆ ในทุกระดับก็ต้องมีบทบาทของความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำทั้งสิ้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถาบันการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้นำในการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา และเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีศักยภาพ สมรรถภาพ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย นั่นคือ “ภาวะเชิงผู้นำจริยธรรม”

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าการศึกษาและทำความเข้าใจถึงพฤติกรรม การแสดงออกถึงภาวะเชิงผู้นำจริยธรรมของผู้บริหารเป็นสิ่งที่น่าสนใจ และนำไปสู่การ ค้นหาแนวทางมาตรการขับเคลื่อนในการแก้ปัญหาในยุคการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ ซึ่งในการบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่เป็นคุณลักษณะที่เอื้อต่อความสำเร็จเช่นกัน ประกอบกับผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งในการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงมีความจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมประจำใจอยู่เสมอ สามารถแสดงออกภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน การสอนภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพในสิ่งที่ตั้งตามทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งมีความสำคัญต่อวิชาชีพเป็นทั้งกระบวนการและพฤติกรรม ที่สามารถ

สอนและเรียนรู้ได้ การมีแบบอย่างที่ดี การปรับเปลี่ยน การจัดการเรียนการสอน และการให้แรงเสริมที่สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมเพื่อให้เป็นผู้บริหารการศึกษาที่มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีในอนาคต จะสามารถสร้างและขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ดีได้ ชูติมา รัชชบางแหลม (2559, หน้า 168-180) ผู้นำในระดับสูงขององค์การมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดค่านิยม ปทัณฐานและจรรยาบรรณลงไปทั่วทั้งองค์การ ผู้นำสามารถทำให้เกิดโครงสร้าง ค่านิยมทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยผ่านหลักสูตรการอบรมและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานทำการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมได้ ความรู้สึกของพนักงานว่าบริษัทของพวกเขามีบรรยากาศทางจริยธรรมจะนำไปสู่ผลลัพธ์การดำเนินงานที่ดีขององค์การ ทั้งในเรื่องของการเพิ่มผลผลิตและทีมงาน และเป็นสิ่งจำเป็นที่พนักงานทั้งภายในฝ่ายของตนและระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ทั่วทั้งองค์การจะต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในเรื่องความศรัทธาและไว้วางใจซึ่งกันและกัน พนักงานต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติต่อกันด้วยความนับถืออย่างเท่าเทียมกัน” (นภาพร ชันธนาภา, 2559, หน้า 198 -199) ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งเป็นดัชนีการวัดความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เป็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ความผูกพันต่อโรงเรียนความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของครู ทักษะการบริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน (นิศรา มุลวรรณ, 2561 หน้า 88 - 89) หรือสรุปได้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่มาจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ได้ดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (วรรณภา ไทยประยูร, 2564, หน้า 1-2) กิจกรรมทั้งหลายของโรงเรียนสามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ประสิทธิผลโรงเรียนได้ใช้บ่อยครั้งในการเป็นเครื่องมือในการประเมินความสำเร็จของครูในเรื่อง ทักษะความรู้ ทักษะทัศนคติบุคลิกภาพค่านิยมของนักเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียนอีกด้วย วัตถุประสงค์ของบทความนี้เพื่อทบทวนประสิทธิผลโรงเรียนที่ได้มีการศึกษาโดยนักวิจัย และนักวิชาการต่างประเทศโดยเขียนอยู่บนแนวคิดของทฤษฎี และตัวแบบประสิทธิผลโรงเรียนโดยสกินเนอร์, ยูไลน์, มิลเลอร์และมีแกนองค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนกระบวนการประสิทธิผลโรงเรียน คุณลักษณะโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (นที มณีรัตน์, 2565, หน้า 312)

จากความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเพื่อให้การบริหารจัดการ ในสถานศึกษามีความก้าวหน้าและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสูงขึ้นต่อไป

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอะไรบ้าง
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับใด
4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้หรือไม่ อย่างไร
6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผลวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำองค์ประกอบไปใช้พัฒนาตนเองได้

2. ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
สกลนคร เขต 2 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางในการพัฒนาไปใช้ในการ
พัฒนาตนเองได้

3. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมสกลนคร เขต 2 สามารถนำ
ผลการวิจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนไปใช้เป็นแนวทาง
ในการอบรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษาได้

ขอบเขตการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง
จำนวน 5 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยทำการศึกษาข้อมูลจากตำราเอกสารทางวิชาการ และนักการศึกษานำมาวิเคราะห์
และสังเคราะห์ได้เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 องค์ประกอบ ได้แก่

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

2.2 ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยทำการศึกษาข้อมูลจากตำราเอกสาร
ทางวิชาการ และนักวิชาการ นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้เป็นองค์ประกอบของ
ประสิทธิผลของโรงเรียน 4 องค์ประกอบ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจ
ในงาน 3) คุณลักษณะของผู้เรียน 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ระยะที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา

2567 จำนวน 3,213 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 391 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (วาริ เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความไว้วางใจ 5) ความเคารพ

2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน 4 องค์ประกอบ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) คุณลักษณะของผู้เรียน 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. กลุ่มเป้าหมายในการเสนอแนวทางพัฒนา คือ ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความไว้วางใจ 5) ความเคารพ

2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน 4 องค์ประกอบ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) คุณลักษณะของผู้เรียน 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

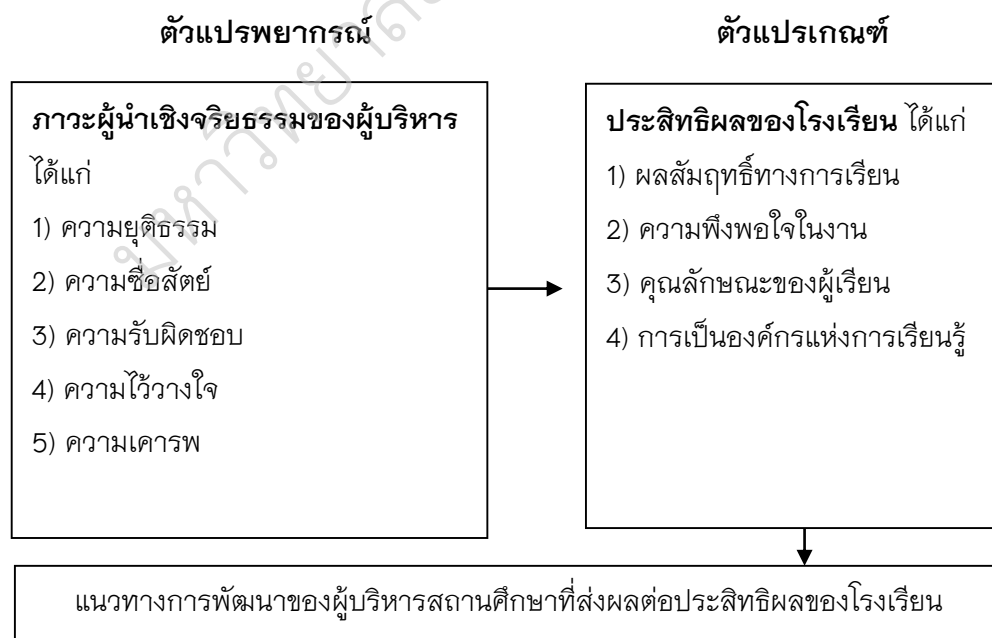
กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาวจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิด โดยที่

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้แนวคิดของนักวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 6); สุธาสินี แม้นญาติ (2554, หน้า 14-15); ปัทมา แคนยุกต์ (2554, หน้า 11); 4.สุพิน จันทรธิมาน (2558, หน้า 36 ; หนูไกร มาเชด

(2559, หน้า 48–50); ขนิษฐา นิชา ทองสุข (2560, หน้า 69); Dubrin (2004, p. 57); High and Jackson (2005, p.122); Brown & Trevino (2006, p.251); Henry (2009, p.56); Josephson (2009, p.83); Kalshoven et al. (2011, p.132); Zheng and other (2011, p.214); Resick and other (2011, p.312) สรุปได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านความเคารพ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนใช้ แนวคิดของของนักวิชาการ ดวงภัทร สุนิมิต (2550, หน้า 11–12); กมล โสวาปี (2556, หน้า 9); ดนยพัชร บุญญาธิ (2556, หน้า 4); ดวงใจ บุญหล้า (2556, หน้า 5); ประภัสสร ล้วนอำนวยโชค (2556, หน้า 7); วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 6); สันทนา คุณนา (2556, หน้า 6); สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 8); องอาจ สิมเสน (2556, หน้า 6); ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์ (2559, หน้า 7); Kirk & Jones (2014, p.2); Saleem et al. (2012, p.244); Scheerens & Bosker (1997, p.57); Teodorovic (2015, p.21); Wang et al. (2013, pp.51) สรุปได้ 4 องค์ประกอบ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) คุณลักษณะของผู้เรียน 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกผ่านการประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสมตามมาตรฐานของผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ โดยการแสดงออกผ่านการกระทำและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งสามารถจูงใจให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อถือศรัทธาและได้รับการยอมรับอย่างสูงใช้คุณธรรมจริยธรรมประกอบการนำหรือการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 ด้านความยุติธรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความกล้าตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรรักษาคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากรไม่ลำเอียงเมื่อต้องตัดสินใจขัดแย้งของบุคลากรตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยปราศจากอคติส่วนตัวมีเหตุผลเมื่อต้องตัดสินใจขัดแย้งต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันช่วยเหลือบุคลากรอย่างเสมอภาคกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง

1.2 ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความจริงใจไม่หลอกลวงปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนด มีความละเอียดรอบคอบ ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ปฏิบัติงานด้วยความชัดเจน ถูกต้อง และกล้าเปิดเผยในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ไม่นำผลประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว ไม่หลบซ่อนความผิดที่เกิดขึ้น รักษาความลับในการปฏิบัติงานทางราชการ

1.3 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ ควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ พากเพียร ไม่ย่อท้อเมื่อเจออุปสรรคในการทำงาน รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานทั้งทางบวกและทางลบ เปิดใจยอมรับที่จะปรับปรุงข้อผิดพลาด มีความละเอียดรอบคอบระมัดระวังต่อการปฏิบัติงาน คำนึงถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

1.4 ด้านความไว้วางใจ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการให้เกียรติและเคารพในตนเอง เห็นประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ปกป้องบุคลากรเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นให้บุคลากรรับทราบ มีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมี

ส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความไว้วางใจในตัวผู้บริหาร

1.5 ด้านความเคารพ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการให้เกียรติและยอมรับความแตกต่างแต่ละบุคคล มีความสุภาพอ่อนโยนต่อผู้อื่น เป็นมิตรต่อผู้อื่น ไม่ให้ร้ายลับหลังต่อผู้ร่วมปฏิบัติงาน กล้ายอมรับความจริง สามารถพึ่งตนเองได้ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จ มีความผูกพันต่อสถานศึกษา ปกป้องสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความเคารพแก่บุคลากร

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ขององค์การ ทั้งในด้านผลผลิต และผลลัพธ์ ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลของความสำเร็จที่เกิดจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยดูได้จากนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่สูง คะแนนเฉลี่ยผลทดสอบระดับชาติสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการวิเคราะห์ และทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศได้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน รวมไปถึงโรงเรียนมีนักเรียนเข้าสมัครเรียนปริมาณมาก ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันต่าง ๆ ได้เป็นจำนวนมาก

2.2 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ตลอดจนบุคลากรฝ่ายสนับสนุน ในด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ผลตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ และสวัสดิการทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ เต็มใจเสียสละแรงกายแรงใจที่จะร่วมปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันกับหน่วยงาน เกิดความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา

2.3 คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง เจตคติของผู้เรียนที่สะท้อนออกมาทางพฤติกรรม ที่โรงเรียนตั้งเป้าหมายในการหล่อหลอมผู้เรียน ประกอบด้วย ความรักชาติ ศาสตร์กษัตริย์ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มีความพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เคารพและยอมรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย ควบคุมตนเองได้ เป็นผู้นำและผู้ตาม เพื่อทำภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จ

2.4 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระบบการจัดการของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียน เป็นแหล่งความรู้ สำหรับบุคลากรและนักเรียนทุกคน ประกอบด้วย การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดแนวคิดใหม่ๆ มีการพัฒนาความรู้ร่วมกันของคนในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนถ่ายโอนความรู้ร่วมกัน มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการเรียนรู้ พัฒนาการทำงาน เป็นทีมอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน สร้างเครือข่ายกับโรงเรียนภายนอก จัดบรรยากาศ โรงเรียนเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางหรือกระบวนการที่มุ่งเสริมสร้างความสามารถในการนำองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยยึดหลักจริยธรรม คุณธรรม และความถูกต้องในการดำเนินงาน ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และส่งเสริมคุณภาพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่เหมาะสม

4. ครู หมายถึง ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567

5. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนำเสนอภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบการแนวคิดในการวิจัย โดยจะเสนอสาระสำคัญที่เป็นหัวข้อหลัก ๆ ดังนี้

1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. แนวคิด เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
3. แนวคิด เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้บริหารการศึกษา เป็นบุคคลสำคัญอย่างมากของหน่วยงานการศึกษา ซึ่งสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารการศึกษาต้องมีคือภาวะผู้นำ โดยมีนักวิชาการการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

กวี วงศ์พุด (2550, หน้า 174) ให้ความหมายภาวะผู้นำ เป็นการที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 140) ให้ความหมายภาวะผู้นำคือคุณสมบัติ เช่นสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

ไพจิตร จีวสุภา (2556, หน้า 42) ได้สรุปความหมาย “ภาวะผู้นำ” หมายถึง ความสามารถในการใช้กระบวนการในการบริหารงานของผู้บริหาร ที่ใช้อำนาจที่

มีอยู่ในตนเองเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ช่วยเหลือส่งเสริมผู้ร่วมงานมีความอดทน กล้าตัดสินใจ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้และสามารถวัดได้จากการแสดงออกในการกระทำของผู้ผู้นำ และสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 14) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการปฏิสัมพันธ์ ในวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา ความพยายาม การอุทิศตัว และใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด รวมทั้งสามารถช่วยเพิ่มพลังอำนาจของ ผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 37) ได้สรุปความหมาย “ภาวะผู้นำ” หมายถึง ความสามารถที่จะใช้อิทธิพลของผู้ผู้นำในการชักจูงให้บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลให้มีพฤติกรรมคล้อยตามและยอมปฏิบัติตามหรือดำเนินกิจกรรม ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเห็นใจ

สัมา รณิธย์ (2556, หน้า 14) ได้สรุปความหมาย “ภาวะผู้นำ” หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลในการจูงใจ และมีปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์การเข้าใจมีความมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์การ ซึ่งจะทำให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

อุณหยา ผาผง (2556, หน้า 17) ได้สรุปความหมาย “ภาวะผู้นำ” หมายถึง ความสามารถที่จะใช้อิทธิพลของผู้ผู้นำในการบังคับและโน้มน้าวจิตใจบุคคลหรือกลุ่มคนให้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ

วิไลวรรณ แสงจันทร์ (2556, หน้า 20) ได้สรุปความหมาย “ภาวะผู้นำ” หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่ง ที่จะใช้ความสามารถใช้อิทธิพลในการจูงใจหรือตลใจให้ผู้ตามกระทำงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มองค์การ เพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานตามที่ต้องการด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 27) ได้สรุปความหมาย “ภาวะผู้นำ” หมายถึง ความสามารถในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อการโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ โดยใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน

และสามารถประสานงานกับบุคลากรหรือหน่วยงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธนกร อัมจักร (2557, หน้า 38) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้นำ และใช้อำนาจในการเป็นผู้นำต่อบุคคลอื่นให้ปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้วางไว้

พิฑูล อภัยโส (2557, หน้า 21) ได้สรุปความหมาย “ภาวะผู้นำ” หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นให้มีความเชื่อถือ ยอมร่วมมือหรือยอมรับที่จะสามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคน เพื่อดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

อุไรวรรณ ศรีศักดิ์ (2560, หน้า 11) ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารที่มี อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรที่มีในการบริหารตนเองและผู้อื่นสามารถครองใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุน โน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้

นิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม (2561, หน้า 18) ภาวะผู้นำ คือคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกซึ่งมีอิทธิพลกับผู้ตามโดยการโน้มน้าวใจ และสร้างแรงกระตุ้นผลักดันให้สมาชิกหรือบุคคลในองค์กรได้ เกิดแรงบันดาลใจ สร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และยังเป็นกระบวนการอิทธิพลหรืออำนาจทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลหรืออำนาจต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติตามกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

อภิชา วิชาชัย (2564, หน้า 16) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรในการบริหารงานตามหลักทางวิชาการของการบริหาร สามารถจูงใจ โน้มน้าวใจ ครองใจบุคคลหรือกลุ่มของบุคคล ให้ปฏิบัติงานภายใต้การบริหารงานอย่างเต็มที่ มีความมั่นใจ เคารพนับถือ ให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจ ใ้ความพยายามของตนในการ

ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงานต่อผู้บริหาร ร่วมกันปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายขององค์กรจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Teod (1963, หน้า 36) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำคือการใช้อิทธิพลจูงใจให้ความร่วมมือ ทำการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งคนเหล่านั้นเห็นว่า เป็นสิ่งพึงปรารถนา

Hughes (1999, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Yuk, I (2001, หน้า 2) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการ โดยการอาศัยการใช้อิทธิพลและการใช้อำนาจหน้าที่โดยบุคคลเหนือผู้อื่น เพื่อการชี้แนะหรือนำทางเพื่อวางโครงสร้างงานหรือเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในกลุ่มหรือองค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ อำนาจและอิทธิพล ในการโน้มน้าวจูงใจ และสร้างแรงกระตุ้นผลักดันให้สมาชิกหรือบุคคลในองค์การได้เกิด แรงบันดาลใจ สร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) (2550, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหมายถึง ผู้นำ ผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวก้าวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยหลักธรรม ดังนี้ คือ ทศพิธราชธรรม พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุธรรม 4 และอิทธิบาท 4

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2553, หน้า 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่สมบูรณ์แบบมีความเป็นผู้นำโดยสมบูรณ์เป็นบุคคลที่มีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติเป็นผู้สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่สันติสุขและความสามัคคีหรือมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ สัมปติธรรม 7 พรหมวิหาร 4 และ ทศพิธราชธรรม 10

กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554, หน้า 30) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหมายถึง การที่ผู้บริหารได้มีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์การ โดยใช้อำนาจ

หน้าที่และอิทธิพลในการนำบุคลากรในองค์กรนั้นไปในทางที่ถูกต้อง เหมาะสม และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรนั้นและสังคมเป็นหลัก เป็นที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรได้ว่าเป็นไปมาตรฐานทางด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งอยู่กับความแตกต่างของแต่ละองค์กร สังคมและวัฒนธรรมด้วย

ปัทมา แคนยุกต์ (2554, หน้า 42) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง รูปแบบของผู้บริหารที่ได้ประพฤติปฏิบัติตนในเชิงจริยธรรมของทั้งผู้บริหารที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้บริหารจะเกิดขึ้นเมื่อทำให้อุทิศบุคลากรในองค์กรเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิมเกิดการขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารบุคลากรในสถานศึกษาจึงเกิดความต้องการในระดับที่มากขึ้นกว่าเดิม นำไปสู่เป้าหมายที่เพิ่มขึ้น

สุเทพ ปาลสาร (2554, หน้า 65) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหมายถึง การแสดงออกผ่านการกระทำในสิ่งต่าง ๆ การติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา

กฤษณา เหลืองทอง (2556, หน้า 59) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหมายถึง ผู้นำที่มีแนวทางการปฏิบัติตนที่ดีต่อตนเอง ต่อนักเรียน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อองค์กรและต่อสถานศึกษา เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2556, หน้า 122) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหมายถึง การแสดงออกที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานผ่านการกระทำของบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และส่งเสริมความประพฤติ

Gardner (1987, p.40) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหมายถึง บุคลากรพฤติกรรมการสื่อสาร การคิดตัดสินใจ และการจัดวางมาตรฐานต่าง ๆ รวมทั้งจัดให้มีการให้รางวัลหรือลงโทษเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในทางที่ดีอย่างสูงสุดทั้งต่อตนเองต่อบุคคลอื่นและต่อสังคม

Brown and Trevino (2006, p.597) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ เห็นอกเห็นใจคนอื่นและที่ตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน มักสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรมโดยยึดหลักการการให้รางวัลและการลงโทษ และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกผ่านการประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสมตามมาตรฐานของผู้

ที่มีความรู้ ความสามารถ โดยการแสดงออกผ่านการกระทำและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งสามารถจูงใจให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อถือศรัทธาและได้รับการยอมรับอย่างสูงใช้คุณธรรมจริยธรรมประกอบการทำงานหรือการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด

1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้

สุพิน จันทร์ธิมาน (2558, หน้า 2) ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า ความสำคัญเพราะถ้าองค์การใดที่มีผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม จะทำให้องค์การนั้น ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

หนูไกร มาเชด (2559, หน้า 38) ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่าเป็น สิ่งสำคัญมากสำหรับสถานศึกษา เพราะว่าเป็นรากฐานในการตัดสินใจของผู้นำที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลต่อผลลัพธ์ประสิทธิภาพขององค์การ

หงษา วงศ์จำปา (2560, หน้า 20-21) ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า มีความสำคัญเนื่องจากผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถใช้อำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามไปในทางที่ถูกต้องตึงตามค่านึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับมาตรฐานทางด้านจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น บรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด

Brown and Trevino (2006, p.597) ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่ามีความสำคัญเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะสามารถโน้มน้าวจิตใจคนในองค์การให้ปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจในการทำงานและอุทิศตน เพื่อความสำเร็จขององค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าเป็นมีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่ง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมต่อผู้ตามเพื่อทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ เกิดการเสริมแรงในการเลียนแบบพฤติกรรมดังกล่าวที่มีจริยธรรมนั้นตามหลักของจรรยาบรรณ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาโดยส่วนรวมและทำให้เกิดการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษานั้นที่มีจริยธรรมแบบถาวรจนทำให้องค์การนั้นบรรลุเป้าหมาย

1.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญในฐานะผู้นำเชิงจริยธรรม ต้องมีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารที่จะบริหารประสบผลสำเร็จให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมียุทธศาสตร์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 หน้า 6) สรุปองค์ประกอบของจริยธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมในตัวผู้บริหารที่มีจริยธรรม (ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม) ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบ 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความมีเหตุผล 4) ความกตัญญู กตเวทีกตัญญู 5) การรักษาระเบียบวินัย 6) ความเสียสละ 7) ความสามัคคี 8) การประหยัด 9) ความยุติธรรม 10) ความอดุทน และ 11) ความเมตตา กรุณา

สุชาติ นิยมญาติ (2554 หน้า 14-15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 11 ตัว ประกอบด้วย 1) ความผูกพันต่อองค์กร 2) ความยุติธรรม 3) การดูแลเอาใจใส่ 4) การเสริมพลังอำนาจ 5) ความรับผิดชอบ 6) การสะท้อนคิด 7) วิสัยทัศน์ 8) ความซื่อสัตย์ 9) ความไว้วางใจ 10) การยึดหลักคุณธรรมและความดี และ 11) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ปัทมา แคนยุกต์ (2554 หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 1) การให้ความเคารพผู้อื่น 2) การบริการผู้อื่น 3) การแสดงถึงความเที่ยงธรรม 4) ยืนหยัดความซื่อสัตย์ และ 5) สรรสร้างความเป็นทีมงาน

สุพิน จันทร์ธิมาน (2558 หน้า 36) ได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการและนักวิจัย สามารถสังเคราะห์ได้ประกอบด้วย 1) ความยุติธรรม 2) ความไว้วางใจ 3) ความซื่อสัตย์ 4) ความเอื้ออาทร 5) ความเคารพ

หนูไกร มาเขต (2559 หน้า 48-50) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมพบว่ามีจำนวน 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ (trust) 2) ความรับผิดชอบ (responsibility) 3) ความเคารพ (respect) 4) ความเป็นพลเมืองดี (citizenship) 5) ความยุติธรรม (fairness)

ชนิษฐ์ ธิมา (2560 หน้า 69) ได้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้จำนวน 8 องค์ประกอบ 1) ความจงรักภักดี (loyalty) 2) ความยุติธรรม (justice) 3) ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) 4) ความซื่อสัตย์

(integrity) 5) ความน่าเชื่อถือ (credibility) 6) การสะท้อนคิด (reflection thinking) 7) ความรับผิดชอบ (responsibility) และ 8) วิสัยทัศน์ (vision)

Dubrin (2004, p. 57) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าสามารถศึกษาได้จากพฤติกรรมของผู้บริหารทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยการรับรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลของบุคคลทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 1) แสดงความซื่อสัตย์ 2) ให้ความเอาใจใส่ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3) สร้างทีมงาน 4) เคารพในปัจเจกบุคคล และ 5) ใช้ความสงบนิ่งในการทำให้บรรลุชัยชนะ

High and Jacksor (2005, p. 122) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้นำทางการศึกษา พบว่า คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้นำทางการศึกษา มี 11 องค์ประกอบ คือ 1) มีความเคารพ (respect) 2) มีความซื่อสัตย์ (integrity) 3) มีความน่าเชื่อถือ (reliability) 4) มีความไว้วางใจ (trustworthiness) 5) มีการเปิดใจกว้าง (open mindedness) 6) มีความรับผิดชอบ (responsibility) 7) มีความซื่อสัตย์ (honesty) 8) มีความโปร่งใส (accountability) 9) มีการสะท้อนกลับตนเอง (มองตนเอง) (self reflection) 10) มีการปฏิบัติและการสร้างรูปแบบความรักของตัวเอง (practice and model crated self affection) และ 11) มีความเพียร (perseverance)

Brown and Trevino (2006, p. 251) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความไว้วางใจ 3) ความยุติธรรม 4) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 5) ผลสำเร็จที่เกิดจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

Henry (2009, p. 56) กล่าวว่า ภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม คือ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสำคัญของจริยธรรมสองอย่าง คือ การมีมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติตามและการมีความกล้าที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานและรูปแบบความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีคุณสมบัติ 6 อย่าง ได้แก่ 1) เน้นวัตถุประสงค์หรือการส่งเสริมให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ 2) มีความกล้าที่จะพิสูจน์ความเชื่อมั่นหรือการกระทำผิด 3) พัฒนาบุคคลทั้งระบบ 4) การมอบอำนาจ 5) มีการวางแผนที่ดีต่อเนื่อง 6) มีความฉลาดทางอารมณ์

Josephson (2009, p. 83) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติที่มีคุณค่าและเป็นมาตรฐานของการประพฤติทางจริยธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่เป็นประโยชน์ ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ

(trust) 2) ความเคารพ(respect) 3) ความรับผิดชอบ (responsibility) 4) ความยุติธรรม (fairness) 5) การห่วงใยผู้อื่น(caring) 6) ความเป็นพลเมืองดี (citizenship)

Kalshoven, Den Hartog, and De Hoogh, (2011, p. 132) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความตรงของการวัดแบบพหุมิติเรียกว่า ELW (Ethical leadership at work questionnaire) โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน แบ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมออกเป็น 7 องค์ประกอบคือ 1) ความยุติธรรม (fairness) 2) ความร่วมมือทางอำนาจ (power sharing) 3) ความชัดเจนตามหน้าที่ (role clarification) 4) การมุ่งเน้นคน (people-orientation) 5) การแนะนำเชิงจริยธรรม (ethical guidance) 6) เกี่ยวกับความยั่งยืน (concern for sustainability) 7) ความซื่อสัตย์ (integrity)

Zheng, Zhu,Yu, Zhang, and Zhang,(2011, p. 211) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กรชาวจีนโดยการพัฒนามาตรวัดที่เรียกว่า ELM (Ethical Leadership Measure) มี 3 องค์ประกอบดังนี้คือ 1) คุณลักษณะเชิงจริยธรรม (Individual ethical characteristic) 2) แบบการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (ethical decision-making style) 3) มาตรฐานเชิงจริยธรรม (ethical standard construction)

Resick and other (2011, p. 312) ศึกษาเกี่ยวกับการตรวจสอบความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากมุมมองของผู้จัดการชาวอาเซียน ชาวอเมริกาและชาวยุโรป จำนวน 185 คน จากการวิเคราะห์ใจความสำคัญของแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ถูกตรวจสอบภายในบริบทของค่านิยมทางวัฒนธรรมและการปฏิบัติของสังคมนั้น ๆ ใจความสำคัญที่มีอิทธิพลทางความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 6 ประการคือ 1) ความรับผิดชอบ (Accountability) 2) ความเอาใจใส่และความนับถือผู้อื่น (Consideration and respect for others) 3) ความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ (Fairness and non-discriminatory treatment) 4) คุณลักษณะนิสัย (Character) 5) วิธีที่เห็นแก่ส่วนรวม (Collective orientation: organization and social) และ 6) รับฟังและยืดหยุ่น (Openness and flexibility)

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

นักรการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	1. กระบวนการศึกษา (2550)	2. สุทธิสินี แม่นญาติ (2554)	3. ปัทมา แคนยูกต์ (2554)	4. สุพิน จันทร์นิมาน (2558)	5. หนูไกร มาเขต (2559)	6. ชนิษฐ์นิศา ทองสง (2560)	7. Dubrin (2004)	8. High and Jackson (2005)	9. Brown & Trevino (2006)	10. Henry (2009)	11. Josephson (2009)	12. Kolshoven และคณะ (2011)	13. Zheng and other (2011)	14. Resick and other (2011)	ความถี่	ร้อยละ
1. ความยุติธรรม															9	64.28
-ความยุติธรรม	✓	✓		✓	✓	✓			✓		✓	✓				
-ความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ														✓		
2. ความซื่อสัตย์															9	64.28
-ความซื่อสัตย์	✓	✓		✓		✓			✓			✓				
-มีความซื่อสัตย์								✓								
-ยืนยันความซื่อสัตย์			✓													
-แสดงความซื่อสัตย์							✓									
3. ความรับผิดชอบ															7	50.00
-ความรับผิดชอบ	✓	✓			✓	✓					✓			✓		
-มีความรับผิดชอบ								✓								
4. ความไว้วางใจ															6	42.86
-ความไว้วางใจ		✓		✓	✓			✓	✓		✓					
5. ความเคารพ															6	42.86
-ความเคารพ				✓	✓			✓			✓					
-การให้ความเคารพผู้อื่น			✓													
-เคารพในปัจเจกบุคคล							✓									
6. การสะท้อนคิด															3	21.43
-การสะท้อนคิด		✓				✓										
-มีการสะท้อนกลับตนเอง								✓								

ตาราง 1 (ต่อ)

นักรการศึกษา	1.กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	2.สธาลินี แม่นญาติ (2554)	3.ปัทมา แคนยงค์ (2554)	4.สพิน จันทริธิมาน (2558)	5.พนักร มาเขต (2559)	6.ชนิษฐ์ดิษฐา ทองสข (2560)	7.Dubrin (2004)	8.High and Jacksor (2005)	9.Brown & Trevino (2006)	10.Henry (2009)	11.Josephson (2009)	12.Kalshoven และคณะ (2011)	13.Zheng and other (2011)	14.Resick and other (2011)	ความถี่	ร้อยละ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม									✓						1	7.14
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม										✓					1	7.14
40. พัฒนาบุคคลทั้งระบบ															1	7.14
41. มาตรฐานเชิงจริยธรรม													✓		1	7.14
42. มีการปฏิบัติและการสร้างรูปแบบความรักของตัวเอง								✓							1	7.14
43. มีการเปิดใจกว้าง								✓							1	7.14
44. มีการวางแผนที่ต่อเนื่อง										✓					1	7.14
45. มีความกล้าที่จะพิสูจน์ความเชื่อมั่นหรือการกระทำผิด										✓					1	7.14
46. มีความฉลาดทางอารมณ์										✓					1	7.14
48. มีความโปร่งใส								✓							1	7.14
49. มีความเพียร								✓							1	7.14
50. รับฟังและยืดหยุ่น														✓	1	7.14
51. วิธีที่เห็นแก่ส่วนรวม														✓	1	7.14
52. สรรสร้างความเป็นทีมงาน			✓												1	7.14
53. สร้างทีมงาน						✓									1	7.14

จากองค์ประกอบที่รวบรวมและวิเคราะห์ในตารางที่ 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารจากนักวิชาการที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป หรือคิดเป็นร้อยละ 40.00 ขึ้นไป สรุปได้เป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านความเคารพ

1. ด้านความยุติธรรม

1.1 ความหมายของความยุติธรรม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายองค์ประกอบด้านความยุติธรรม ดังนี้

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความยุติธรรมในการตัดสินใจ รักษา คำนึงสัญญา ไม่ลำเอียง สมเหตุสมผล การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

หงษา วงศ์จำปา (2560, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรมหมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียงปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางเที่ยงธรรม ไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่น เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัวเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส มีความเมตตากรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม และทั่วถึงสามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงานได้ทัน่วงที

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564, หน้า 353) ได้กล่าวว่าความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยเสมอภาคเท่าเทียมกัน เป็นผู้ที่มีเหตุมีผล ตลอดจนไม่เอารัดเอาเปรียบ ให้เกียรติ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

Josephson Institute of Ethics (2009) กล่าวถึง ความยุติธรรมจะเกี่ยวกับเรื่องของความเสมอภาค ความไม่ลำเอียง ความได้สัดส่วน ความตรงไปตรงมาและการมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม โดย 1) ต้องตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่ถูกต้อง

เหมาะสม โดยบุคคลที่มีความยุติธรรมใช้กระบวนการที่เปิดเผยและไม่ลำเอียง ใช้กระบวนการที่เป็นกลางหรือยุติธรรมสำหรับการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจของเขา คนที่มีความยุติธรรมไม่รอคอยให้ความจริง แต่จะค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจะคิดถึงเรื่องของความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นก่อนที่จะทำการตัดสินใจที่สำคัญ 2) มีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง โดยการตัดสินใจควรถูกกระทำโดยปราศจากความลำเอียง การเล่นพรรคเล่นพวกหรืออคติ ตัดสินใจด้วยความยุติธรรม 3) มีการตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้อง ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นความผิดของบุคคล ของสังคมหรือของบริษัทให้ถูกต้องอย่างทันทีทันใด ไม่ปล่อยให้สิ่งที่ผิดพลาดหรือข้อบกพร่องนี้นำไปสู่ข้อได้เปรียบหรือผลประโยชน์สำหรับตนเอง ด้วยการเอาเปรียบคนอื่นหรือผู้ที่อ่อนแอกว่า

สรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความกล้าตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรรักษาคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากรไม่ลำเอียงเมื่อต้องตัดสินใจข้อขัดแย้งของบุคลากรตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยปราศจากอคติส่วนตัวมีเหตุผลเมื่อต้องตัดสินใจข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันช่วยเหลือบุคลากรอย่างเสมอภาคกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง

1.2 ความสำคัญของความยุติธรรม

ความยุติธรรมเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเสมอภาค ความไม่ลำเอียง ให้เกิดขึ้นในสังคม โดยบุคคลที่มีความยุติธรรมจะปฏิบัติงานด้วยความเปิดเผยและไม่ลำเอียงมีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นกลางหรือยุติธรรม สำหรับการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจ คนที่มีความยุติธรรมไม่รอคอยให้ความจริง แต่จะค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และจะคิดถึงเรื่องของความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นก่อนที่จะทำการตัดสินใจที่สำคัญ และอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง มีความสำคัญต่อพฤติกรรมของ ผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถใจการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันเป็นผู้มีเหตุผล ผลตอบจนไม่เอารัดเอาเปรียบให้เกียรติ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

2. ด้านความซื่อสัตย์

2.1 ความหมายความซื่อสัตย์ดังนี้

วินดา เทียงสงค์และ (2557, หน้า 63) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึงการที่บุคลากรเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริตทั้งความคิดทั้งค าวพูด และการกระทำของตนเองและเพื่อนร่วมงานบุคลากร ปฏิบัติตามกฎระเบียบในการทำงาน บุคลากรเต็มใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างสม่ำเสมอ การปฏิบัติตนของ ผู้บริหารต่อบุคลากรยึดมั่นในเรื่องคุณธรรมเป็นหลักและผู้บริหารพิจารณาและเสนอความ ดีความชอบตามระบบคุณธรรม

จินดาพร เจริญธรรม (2559, หน้า 35) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตของบุคลากร ในสถานศึกษา โดยการยกย่องชมเชยให้การตอบแทนด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม ย่อมจะทำให้ปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ

Care (2005, p. 234) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง เป็นผู้ไม่คดโกง ไม่โกหกหลอกลวง สื่อสารได้อย่างชัดเจนในสิ่งคาดหวังต้องเป็นคนเปิดเผย การไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ชั่วร้าย

Karakose (2007, p.464-477) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ไม่หาผลประโยชน์ทางการเมือง ไม่หาผลประโยชน์ทางศาสนา ไม่หาผลประโยชน์ทางการเงินไม่มีนิสัยหรือความประพฤติในด้านลบ ต้องพูดความจริงตลอดเวลา ตัดสินใจ ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

Josephson (2009, p.221) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึงความประพฤติที่เปิดเผยความจริง ความจริงใจ ความไม่เสแสร้ง การอยู่โดย ปราศจากการคดโกงความตรงไปตรงมา การปฏิบัติตามกฎ กฎหมาย ระเบียบ ปราศจากการขโมย การคดโกง การต้มตุ๋น

2.2 ความสำคัญของความซื่อสัตย์

ความซื่อสัตย์ เป็นคุณธรรมพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อชีวิตส่วนตัว สังคม และการทำงาน โดยหมายถึงการยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง และการมี จริยธรรม ซึ่งช่วยสร้างความไว้วางใจ ลดปัญหาการฉ้อโกง และส่งเสริมความเป็นธรรมใน สังคม ในชีวิตส่วนตัว การทำให้บุคคลได้รับความเคารพและความไว้วางใจจากผู้อื่น ใน สังคม การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี และช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง ในองค์กร การทำงาน ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใส เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และใน ระดับประเทศช่วยลดปัญหาการฉ้อโกง และส่งเสริมความมั่นคงของประเทศ

Covey (2006, p.21) กล่าวในหนังสือ The Speed of Trust ว่า “ความ ซื่อสัตย์เป็นรากฐานของความไว้วางใจ และความไว้วางใจเป็นตัวเร่งให้ความสำเร็จเกิดขึ้น ได้เร็วขึ้น”

Kant, I. (1785, p.45) นักปรัชญาชาวเยอรมัน เน้นว่า “จริยธรรมและ ความซื่อสัตย์เป็นหน้าที่พื้นฐานของมนุษย์ ไม่ควรโกหกหรือหลอกลวงไม่ว่าในสถานการณ์ ใด”

สุภัทร จำปาทอง. (2563, หน้า 79).ระบุว่า “ความซื่อสัตย์เป็นหัวใจ ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมที่ยั่งยืน”

สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงความจริงใจไม่หลอกลวงปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนด มีความละเอียดรอบคอบ ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ปฏิบัติงานด้วยความชัดเจน ถูกต้อง และกล้าเปิดเผยในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ไม่นำผลประโยชน์ส่วนรวมมาเป็น ผลประโยชน์ส่วนตน ไม่หลบซ่อนความผิดที่เกิดขึ้น รักษาความลับในการปฏิบัติงานทาง ราชการ

3. ด้านความรับผิดชอบ

3.1 ความหมาย

คำพร กองเตย (2560, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง

ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2561, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ ที่มุ่งสัมฤทธิ์ผลในการทำงานโดย

พร้อมที่จะรับการตรวจสอบ ตลอดจนรับผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจและการบริหารจัดการ ทั้งทางที่ดีและไม่ดีเป็นความพร้อมรับผิด การยึดถือได้ เชื้อมั่นได้ คำมั่นสัญญาและการไม่ปิดความผิดให้พ้นจากตน เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกให้เห็นว่าได้ยอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึงการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญ เป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และมีความพร้อมในการทำงาน ไม่โยนความผิดให้คนอื่นหรือกลุ่มงานอื่น ไม่ยอมแพ้อุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้นและพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ประสบความสำเร็จ

จิรพล ภูขมั่ง (2564, หน้า 36) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึงการแสดงออกทางพฤติกรรม ด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมึลักษณะประกอบไปด้วย การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาการสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำ สิ่งสำคัญเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงาน พัฒนาการสู่ความเป็นเลิศ

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบหมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ รับผิดชอบเสร็จตามกำหนดเวลา ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายาม อดทน ไม่ยอมแพ้อุปสรรคหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ ไม่ก้าวร้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ ควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ พากเพียร ไม่ย่อท้อเมื่อเจออุปสรรคในการทำงาน รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานทั้ง

ทางบวกและทางลบ เปิดใจยอมรับที่จะปรับปรุงข้อผิดพลาด มีความละเอียดรอบคอบ ระวังต่อการปฏิบัติงาน คำนึงถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

3.2 ความสำคัญของความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานสอดคล้องกับ กฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และหลักเกณฑ์ของสังคมโดยไม่มีการบังคับจากผู้อื่น คนที่มีความรับผิดชอบ จะไม่นำความเสียหายและสร้างความเสียหายแก่ตนเองและสังคม จะทำให้เกิดความก้าวหน้าสงบสุข ต่อตนเองและสังคม

ความรับผิดชอบ เป็นคุณธรรมสำคัญที่หมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ตาม บทบาทของตนเอง ยอมรับผลของการกระทำ และตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อ ผู้อื่น ความรับผิดชอบช่วยส่งเสริมความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ และความเป็นระเบียบใน สังคม

Covey (1989, p. 91) ในหนังสือ The 7 Habits of Highly Effective People กล่าวว่า “บุคคลที่มีความรับผิดชอบสูงมักเป็นผู้ที่ควบคุมตนเองได้และสามารถ สร้างความสำเร็จในระยะยาว”

Baumrind (1991, p. 64) นักจิตวิทยาพัฒนาการกล่าวว่า “การสอน ให้เด็กมีความรับผิดชอบตั้งแต่วัยเยาว์จะส่งผลให้พวกเขามีความมั่นคงทางอารมณ์และ พฤติกรรมที่เหมาะสม”

Drucker (1999, p. 147) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการระบุว่า “องค์กรที่ประสบความสำเร็จล้วนมีวัฒนธรรมแห่งความรับผิดชอบที่ชัดเจน ซึ่งช่วยให้ พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ”

Sen (2009, p. 204) นักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบลกล่าวว่า “ความรับผิดชอบเป็นหัวใจสำคัญของสังคมประชาธิปไตยและการพัฒนาอย่างยั่งยืน”

การปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องและ เสร็จทันตามกำหนดเวลา ยอมรับทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความเต็ม ใจใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา มีความเพียรพยายาม และอดทนไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ก่ายกายการ ปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ หมั่นศึกษาหาความรู้ แสวงหาหนทางในการ พัฒนางานให้ดีขึ้น เมื่อพบปัญหาในการทำงานจะทำการแก้ไขปัญหานั้นจนสำเร็จและ

ประพัตติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ ซึ่งการทำงานที่ยึดหลักความรับผิดชอบ ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

4. ด้านความไว้วางใจ

4.1 ความหมายของความไว้วางใจ

คำพร กองเตย (2560, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ความจงรักภักดี การให้เกียรติและเคารพตนเอง

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการให้บริการผู้อื่น โดยเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก การสร้างทีมงาน การแสดงออกถึงความจริงใจ มีความมั่นคงทางอารมณ์และตัดสินใจในทางที่จะก่อให้เกิดผลดี ก่อให้เกิดความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

หงษา วงศ์จำปา, (2560 หน้า 13) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคง สม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10 – 11) ได้กล่าวว่า ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อตรงมั่นคง สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา มีความสามารถและมีความสามารถเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย ใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปาก รวมถึงให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร และมีความผูกพัน เต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ

เอกภักดี ฉ่ำมณี (2564, หน้า 354) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความ

เมตตากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

สรุปได้ว่า ด้านความไว้วางใจ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการให้เกียรติและเคารพในตนเอง เห็นประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ปกป้องบุคลากรเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นให้บุคลากรรับทราบ มีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความไว้วางใจในตัวผู้บริหาร

4.2 ความสำคัญของความไว้วางใจ

ความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหาร และเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดความสำเร็จ และจากสภาพความเป็นจริง ในสภาพสังคมปัจจุบันความไว้วางใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากขึ้นกว่าเดิม การที่บุคลากรมีความไว้วางใจในองค์การหรือไว้วางใจในผู้นำ จะทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากกระทบได้ดี โดยการรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างคำพูดและการกระทำ ตลอดจนการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กรจะต้องบริหารจัดการให้โครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์การมีความสอดคล้องกัน โดยองค์การจะต้องเรียนรู้ที่จะให้บุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เมื่อความไว้วางใจเกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์สามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันเสมอต้นเสมอปลาย เอาใจใส่ใจแนะนำ และช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมขององค์กร ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร เต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนให้โอกาสแก่

ผู้ได้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และตัดสินใจในทางที่จะก่อให้เกิดผลดี ก่อให้เกิดความไว้วางใจของผู้ได้บังคับบัญชา ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

5. ด้านความเคารพ

5.1 ความหมาย

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายองค์ประกอบด้านความเคารพ ดังนี้

คำพร กองเตย (2560, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ความสุภาพและการยอมรับผู้อื่น

สุทธิพงษ์ ทะกอง (2560, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การเคารพผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงการแสดงออกอย่างสุภาพ การเป็นมิตรต่อผู้อื่น การไม่ให้ร้ายผู้อื่น และการกล้าที่จะรับความจริง

พระมานัต ธมฺมทินโน (2563, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความเคารพ หมายถึง ความตระหนัก ซาบซึ้ง รู้ถึงคุณความดีที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่น หรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดการยอมรับนับถือด้วยใจจริงแล้วแสดงความนับถือ ด้วยความอ่อนน้อมอ่อนโยน อย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลังประกอบด้วย เนื้อหาย่อย คือ 1) ความสุภาพ 2) การให้เกียรติ และ 3) ยอมรับความคิดเห็นต่างของผู้อื่น

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ด้านความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่ดีตรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึงตนเอง เรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม ยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร มีความเห็นอกเห็นใจผู้ได้บังคับบัญชา ร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง อีกทั้งเป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความเป็นอิสระสร้างทางเลือกแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ไม่ปิดป้องหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้

ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบรวมทั้งการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กร

เอกราช เอียดแก้ว และ พระปลัดโฆสิต โฆสิต (2565, หน้า 157)

ได้กล่าวว่า ด้านความจงรักภักดีผู้บริหารที่มีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาจะแสดงออกถึงการสร้างและการรักษาภาพลักษณ์ของสถานศึกษา เต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษาการคำนึงถึงความรู้สึกของบุคลากรทุกคนมีความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ปกป้อง เต็มใจที่จะเสียสละ และทุ่มเททำงานกำลังความคิด กำลังกายกำลังใจเพื่อสถานศึกษา อุทิศตัวอย่างมากต่อสถานศึกษา มีความปรารถนาและตั้งใจพัฒนาสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ด้านความเคารพ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการให้เกียรติและยอมรับความแตกต่างแต่ละบุคคล มีความสุภาพอ่อนโยนต่อผู้อื่น เป็นมิตรต่อผู้อื่น ไม่ให้ร้ายลับหลังต่อผู้ร่วมปฏิบัติงาน กล้ายอมรับความจริง สามารถพึ่งตนเองได้ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จ มีความผูกพันต่อสถานศึกษา ปกป้องสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความเคารพแก่บุคลากร

5.2 ความสำคัญของความเคารพ

การเคารพเป็นเรื่องใหญ่และเป็นเรื่องของใจที่มีคุณภาพ หัวใจของศีลธรรมของประชาชนที่เป็นสากลคือ ความเคารพนับถือคุณค่าของความเคารพ มีผลต่อการพัฒนาคนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบ การยอมรับตระหนักในคุณค่าคุณความดีของตน ผู้อื่น เพื่อนมนุษย์ และสรรพสิ่งอันเป็นสากล มีการแสดงออกอย่างอ่อนน้อม อ่อนโยน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่ล่วงเกินและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นเพื่อนำไปสู่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน มีสัมมาคารวะ และเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นำเคารพนับถือ ยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการ เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน อย่างเท่าเทียมกัน ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่มีความลำเอียงไม่ปิดป้องหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ รู้ถึงคุณค่าดีที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่น หรือสิ่งต่าง ๆ จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร นำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรได้อย่างมีความสุข

ตาราง 2 องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1) ความยุติธรรม	หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงความ กล้าตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหา เกี่ยวกับการบริหารบุคลากรรักษา คำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากรไม่ ลำเอียงเมื่อต้องตัดสินใจข้อขัดแย้ง ของบุคลากรตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยปราศจากอคติส่วนตัวมี เหตุผลเมื่อต้องตัดสินใจข้อขัดแย้ง ต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกันช่วยเหลือบุคลากร อย่างเสมอภาคกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ ถูกต้องไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง	1.1 ผู้บริหารสถานศึกษากล้า ตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับการ บริหารบุคลากร 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษารักษาคำมั่น สัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากรและผู้ร่วม ปฏิบัติงาน 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ลำเอียง เมื่อต้องตัดสินใจข้อขัดแย้งของ บุคลากร 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจ เรื่องต่าง ๆ โดยปราศจากอคติ ส่วนตัว 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีเหตุผล เมื่อต้องตัดสินใจข้อขัดแย้งต่าง ๆ ใน สถานศึกษา 1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อ บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอ ภาคเท่าเทียมกัน 1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือ บุคลากรอย่างเสมอภาค 1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก ถึงความกล้าในสิ่งที่ถูกต้องไม่หวั่น เกรงอิทธิพลใด ๆ 1.9 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความเป็นกลางในการ มอบหมายงานให้แก่บุคลากร

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
2) ความซื่อสัตย์	หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความจริงใจไม่หลอกลวงปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนด มีความละเอียดรอบคอบ ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ปฏิบัติงานด้วยความชัดเจน ถูกต้อง และกล้าเปิดเผยในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ไม่นำผลประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว ไม่หลบซ่อนความผิดที่เกิดขึ้น รักษาความลับในการปฏิบัติงานทางราชการ	2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจไม่หลอกลวง 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่สถานศึกษากำหนด 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความละเอียดและเกรงกลัวต่อบาป 2.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาตามขั้นตอนที่ถูกต้อง 2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความชัดเจนโปร่งใส 2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องตามหลักการที่ควรจะเป็น 2.7 ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเปิดเผยในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน 2.8 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่นำผลประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว 2.9 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่หลบซ่อนความผิดเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้น 2.10 ผู้บริหารสถานศึกษารักษาความลับในการปฏิบัติงานทางราชการ

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมพึงชี้
3) ความรับผิดชอบ	หมายถึง คุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ ควบคุม ตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ พากเพียร ไม่ย่อท้อเมื่อเจอ อุปสรรคในการทำงาน รับผิดชอบ ต่อผลการปฏิบัติงานทั้งทางบวก และทางลบ เปิดใจยอมรับที่จะ ปรับปรุงข้อผิดพลาด มีความ ละเอียดรอบคอบระมัดระวังต่อ การปฏิบัติงาน คำนึงถึงการเป็น แบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรใน สถานศึกษา	3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ 3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้ สำเร็จ 3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความพากเพียร ไม่ ย่อท้อเมื่อเจออุปสรรคในการ ทำงาน 3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาล้ำ ยอมรับผลของการปฏิบัติงานทั้ง ทางบวกและทางลบ 3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจ ยอมรับที่จะปรับปรุงข้อผิดพลาด ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานใน สถานศึกษา 3.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีความ ละเอียดรอบคอบระมัดระวังต่อ การปฏิบัติงานในสถานศึกษา 3.7 ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึง การเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
4) ความไว้วางใจ	หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการให้เกียรติและเคารพในตนเอง เห็นประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ปกป้องบุคลากรเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นให้บุคลากรรับทราบ มีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความไว้วางใจในตัวผู้บริหาร	4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการให้เกียรติและเคารพในตนเอง 4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเห็นประโยชน์ของผู้อื่นมากกว่าประโยชน์ของตนเอง 4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการมีความมั่นคงทางอารมณ์เมื่อเจอสถานการณ์ต่าง ๆ 4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความมีเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร 4.6 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตัวปกป้องบุคลากรเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน 4.7 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นให้บุคลากรรับทราบ 4.8 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติงาน 4.9 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
5) ด้านความ เคารพ	หมายถึง คุณลักษณะของ ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการให้ เกียรติและยอมรับความ แตกต่างแต่ละบุคคล มีความ สุภาพอ่อนโยนต่อผู้อื่น เป็น มิตรต่อผู้อื่น ไม่ให้ร้ายลับหลัง ต่อผู้ร่วมปฏิบัติงาน กล้า ยอมรับความจริง สามารถ พึ่งตนเองได้ เป็นผู้สร้างแรง บันดาลใจและกระตุ้นให้ บุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จ มี ความผูกพันต่อสถานศึกษา ปกป้องสถานศึกษาเพื่อให้เกิด ความเคารพแก่บุคลากร	5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง การให้เกียรติบุคลากรในสถานศึกษา 5.2 ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความ แตกต่างของแต่ละบุคคลในสถานศึกษา 5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วย ความสุภาพอ่อนโยนต่อบุคลากรใน สถานศึกษา 5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง ความเป็นมิตรต่อบุคลากรใน สถานศึกษา 5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติโดย การไม่พูดให้ร้ายบุคลากร ลับหลัง 5.6 ผู้บริหารสถานศึกษากล้ายอมรับ ความจริงทั้งเรื่องที่ดีและเรื่องที่ร้าย 5.7 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง ความสามารถพึ่งตนเองทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว 5.8 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้าง แรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากร ปฏิบัติงานจนสำเร็จ 5.9 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง ความผูกพันต่อสถานศึกษา 5.10 ผู้บริหารสถานศึกษาปกป้อง สถานศึกษาเมื่อเกิดสิ่งไม่พึงประสงค์ต่อ สถานศึกษา 5.11 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง การให้เกียรติบุคลากรในสถานศึกษา

2. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2.1 ความหมายของประสิทธิผล

คำว่า “ประสิทธิผล” (effectiveness) ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 667) หมายถึง ผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้น ส่วนประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน และประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นสิ่งสำคัญที่ชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานและแสดงว่าการดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แล้วมีนักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลไว้ดังนี้

วิทยา สวนกุลหลาบ (2558, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานทั้งระบบ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

ศศิรา รักษาสระ (2558, หน้า 43) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุตามเป้าหมายขององค์การและความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การรวมถึงความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

อังสนา เข้มไคร (2559, หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการทำงาน การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ความสามารถขององค์การในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดีในช่วงเวลาที่กำหนด อาจจะวัดจากผลผลิตที่ได้ตามเป้าหมาย

นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 89) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จขององค์การที่สามารถดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ประยงค์ ศรีโทมิ (2560, หน้า 61) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลหมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและด้านผลลัพธ์ประสิทธิผลนั้นสามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับบ่งชี้ว่าหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิผลไว้ดังนี้

นิรุช ชัยปิ่น (2561, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากการ

นำผลงานที่ได้รับเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ซึ่งมีทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณ จะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิต สุตท้ายต้องการที่ได้รับเมื่อการดำเนินงาน เสร็จสิ้นลง และเป้าหมายเชิงคุณภาพจะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการ ดำเนินงานนั้น

ทริวัฒน์ ช่วงทิพย์ (2562, หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการดำเนินงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้ บังเกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และต้องมีประสิทธิภาพในการ ทำงานในระดับสูงหรือต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้นตรงครบถ้วน ทั้งในด้านเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

ธนากร คุ่มนายอ (2562, หน้า 58) กล่าวสรุปว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานว่าประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงาน โดยบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือปรารถนาผลงานและผลผลิตให้บังเกิดขึ้น และเป็นไป ตามที่กำหนดระยะเวลาที่ตั้งไว้ โดยใช้ผลการเปรียบเทียบว่ากิจกรรมที่ดำเนินการบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ พร้อมทั้งหาวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ผลงานมากขึ้น เรื่อย ๆ หรือให้ได้ผลงานมากที่สุด เท่าที่จะเป็นไปได้การดำเนินการที่วิเคราะห์เปรียบเทียบ ระหว่างผลผลิต กับต้นทุนการผลิตและความคุ้มค่า

อรอุมา ไมยวงศ์ (2566, หน้า 74) ได้กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานทั้งระบบ ทั้งใน ด้านปริมาณและคุณภาพให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยการประเมินตามสภาพจริงว่า เมื่อดำเนินการตามนโยบายสิ้นสุดแล้ว

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง เครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ใน การตัดสินใจว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งสามารถดำเนินงานจน บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและ ผลสำเร็จของงาน มีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์การพึงประสงค์

2.2 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

การศึกษาเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนถือเป็นเป้าหมายของทุกสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันในทุก ๆ ด้านสูง ดังนั้นประสิทธิผลของสถานศึกษา ถือเป็นสิ่งที่ใช้ในการตัดสินแสดงความสำเร็จของสถานศึกษานั้น ๆ นั่นเอง ซึ่งมีนักวิชาการ หลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ดังนี้

พัชรินทร์ พิริยศิลป์ (2559, หน้า 10) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของสถานศึกษา

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559, หน้า 10) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการดำเนินกิจการของโรงเรียน จนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ (2561, หน้า 21) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จที่เป็นผลลัพธ์ของโรงเรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากการบริหารงานของโรงเรียน

Botha (2010, p. 608) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งด้านการบริหารและการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้

Wang et al. (2013, p. 51) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการดำเนินการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพด้านการศึกษาและมีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของโรงเรียนและตรงตามความต้องการของสังคมด้วย

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ขององค์การ ทั้งในด้านผลผลิต และผลลัพธ์ ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่ได้กำหนดไว้

2.3 องค์ประกอบของประสิทธิภาพของโรงเรียน

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิภาพของโรงเรียน จะเห็นว่านักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยนำแนวคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การกำหนดตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีแนวคิดและผลงานวิจัยทั้งทัศนะของนักวิชาการต่างประเทศและนักวิชาการของไทย โดยจะนำเสนอ ตามลำดับดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 30) วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบด้านประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบด้านประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2) คุณลักษณะของนักเรียน 3) ความพึงพอใจของครู และ 4) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

กมล โสวาปี (2556, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) คุณลักษณะของผู้เรียน 3) การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน 4) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 5) ประสิทธิภาพของครูในการจัดการเรียนการสอน 6) ความพึงพอใจในการทำงานของครู

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 6) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) คุณลักษณะของนักเรียน 4) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) คุณลักษณะของนักเรียน 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 4) ความสามารถในการปรับตัวเพื่อพัฒนาสถานศึกษา 5) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

องอาจ ลิ้มเสน (2556 หน้า 6) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) คุณลักษณะของผู้เรียน 4) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

อังสนา เข้มไคร (2559, หน้า 30-31) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดเป็นองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร 3) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 4) การพัฒนาบุคลากร 5) คุณลักษณะของผู้เรียน

ศุภาภรณ์ เสริมศรี (2557, หน้า 66) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) คุณลักษณะของผู้เรียน 4) การพัฒนาวิชาชีพครู 5) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และ 6) บรรยากาศขององค์การ

ทินกร คลังจินดา (2557, หน้า 65) กำหนดองค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนมุ่งที่ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดกับนักเรียนเป็นส่วนใหญ่มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะของนักเรียน 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และ 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วรารณ ชาเรืองเดช (2558, หน้า 44) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน 3 ประการ คือ 1) การบรรลุเป้าหมายขององค์กร 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 3) บรรยากาศของโรงเรียน

ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์ (2559, หน้า 7) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) คุณภาพการบริหารและจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

ทรรศนกร สงครินทร์ (2560, หน้า 55) ได้ศึกษาปัจจัยทางด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะของนักเรียน 3) องค์กรแห่งการเรียนรู้ 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู

ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ (2561, หน้า 21) กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียนองค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 3) ความพึงพอใจของครู 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 26) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 กำหนดองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร

คณิณ คำแพง (2563, หน้า 23) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนที่สอดคล้องกับบริบทของการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 4) สภาพแวดล้อมที่ดี และ 5) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

ตาราง 3 (ต่อ)

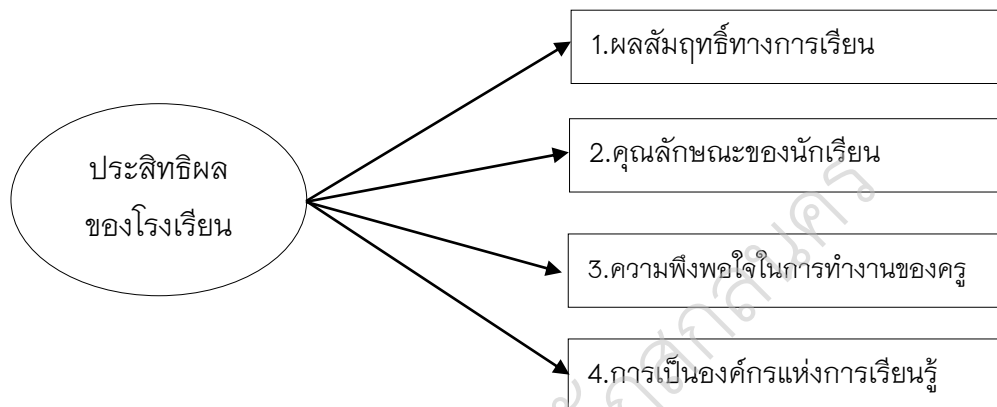
นักวิชาการ																		
องค์ประกอบ ประสิทธิผล	1.สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ (2551)	2.กมล โตทวี (2556)	3.อุฬิพร ประทุมพงษ์ (2556)	4.สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556.)	5.องอาจ ลิ้มแสน (2556)	6.อังสนา เข้มไคร (2559)	7.ชลาภรณ์ เสริมศรี (2557)	8.ทินกร คลังจินดา (2557)	9.วราภรณ์ ขาเรืองเดช (2558)	10.ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์ (2559)	11.ทรรศนกร สงครินทร์ (2560)	12.ทรัพย์ศิริฎ จันทรักษ์ (2561)	13.สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561)	14.คณิน คำแพง (2563)	15.Cameron (1978)	16.Wang et al. (2013)	ความถี่	ร้อยละ
9. ความพึงพอใจในการ ทำงาน		/	/	/	/		/			/	/						14	87.5
- ความพึงพอใจของ บุคลากรต่อผู้บริหาร ครู และนักเรียน															/			
- ความพึงพอใจของครู	/											/						
- ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครู								/						/				
- ความพึงพอใจในงาน ของบุคลากร						/							/					
10. ความสามารถในการ แก้ปัญหาของนักเรียน																	5	31.2
- ความสามารถในการ จัดการทรัพยากร															/			5
- ความสามารถในการ ปรับตัวเพื่อพัฒนา สถานศึกษา				/														
- ความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ของ สถานศึกษา										/								
- ความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน													/					
11. คุณภาพการบริหาร และจัดการศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา										/							1	62.5

ตาราง 3 (ต่อ)

นักวิชาการ องค์ประกอบ ประสิทธิผล	1.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	2.กมล โสวาปี (2556)	3.วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556)	4.สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556.)	5.องอาจ ลิ้มเสน (2556)	6.อังสนา เข้มโคตร (2559)	7.ศุภาภรณ์ เสริมศรี (2557)	8.ทินกร คลั่งจินดา (2557)	9.วราภรณ์ ขาเรืองเดช (2558)	10.ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์ (2559)	11.ทรรศนกร สงครินทร์ (2560)	12.ทรัพย์ศิริ งามทรัพย์ (2561)	13.สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561)	14.คณิน คำแพง (2563)	15.Cameron (1978)	16.Wang et al. (2013)	รวม ความถี่	ร้อยละ
12. คุณลักษณะของ นักเรียน	/	/	/	/	/			/			/						10	62.5
- คุณลักษณะของ นักเรียนในศตวรรษที่ 21												/						
- คุณลักษณะของ ผู้เรียน						/	/											
- คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของนักเรียน													/	/				
13. ประสิทธิภาพของครู ในการจัดการเรียนการ สอน		/														/	2	12.5
14. ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน	/	/				/	/	/			/	/		/			13	81.25
- ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียน			/	/	/					/			/					
- ผลสัมฤทธิ์ทาง วิชาการ																		
- ผลสัมฤทธิ์ทาง วิชาการของนักเรียน																		
- การปรับปรุง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน																		
15. ระบบการปฏิสัมพันธ์ กับชุมชนแบบเปิด															/		1	2.94
16. การลดอัตรา การออกกลางคันของ นักเรียน		/															1	11.76

จากตาราง 3 เห็นได้ว่าองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) มีจำนวน 16 องค์ประกอบ แต่ในการศึกษาคครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 11 ขึ้นไป หรือร้อยละ 40 ขึ้นไป

เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework) ดังนั้น องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน จึงมี 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะของนักเรียน 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 2 โมเดลการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน

2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบทั้ง 4 ของประสิทธิผลของโรงเรียนที่ได้ทำการคัดสรร แล้วนำมากำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและทำการค้นหาพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อนำไปสู่การกำหนดสาระหลักเพื่อการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

2.4.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1. ความหมายเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

วโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 50) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านความสามารถในการผลิต ซึ่งหมายถึงปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิผลของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชน และผู้ปกครองนักเรียนประการหนึ่ง ได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 34) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ คะแนนเฉลี่ยร้อยละจากผลการทดสอบระดับชาติ (national test) ในปีการศึกษา 2549 ในระดับชั้นและวิชาต่าง ๆ ดังนี้คือ (1) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษ (2) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา

ชนิษฐา บุญภักดี (2552, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอันเกิดจากการเรียนการสอน อาจได้มาจากกระบวนการที่ไม่ต้องอาศัยการทดสอบ เช่น การสังเกต และจากการใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั่วไป

พิมพ์ประภา อรัญมิตร (2552, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คุณลักษณะและความรู้ความสามารถที่แสดงถึงความสำเร็จที่ได้จากการเรียนการสอนในวิชาต่าง ๆ ซึ่งสามารถวัดเป็นคะแนนได้จากแบบทดสอบทางภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติหรือทั้งสองอย่าง

วุฒิชัย ดานะ (2553, หน้า 32) ได้กล่าวว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ระดับความรู้ ความสามารถและทักษะที่ได้รับและพัฒนาจากการเรียนการสอนวิชาต่าง ๆ โดยอาศัยเครื่องมือในการวัดผลหลังจากการเรียนหรือจากการฝึกอบรม

ฐิติวรรณ สัมพันธ์ (2550, หน้า 9) ให้ความหมายว่า การที่ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและมีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์มาตรฐาน สามารถใช้ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร การพูด การเขียน

สุชีรา จันทะพรหม (2553, หน้า 11) ให้ความหมายว่า การที่ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และมีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยตามเกณฑ์มาตรฐาน สามารถสื่อสารและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ได้

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 30) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ มีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร และมีผลการประเมินการอ่าน คณิตวิเคราะห์ และเขียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด รวมทั้งมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2555, หน้า 39) ได้ให้ความหมายว่า ผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับดีและมีพัฒนาการทางการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

ภัคพร บุญเคล้า (2555, หน้า 14) ได้ให้ความหมายว่า ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และมีทักษะในการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาไทย ภาษาอังกฤษได้

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้ว่า หมายถึง ผลของความสำเร็จที่เกิดจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยดูได้จากนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่สูง คะแนนเฉลี่ยผลทดสอบระดับชาติสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการวิเคราะห์ และทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศได้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน รวมไปถึงโรงเรียนมีนักเรียนเข้าสมัครเรียนปริมาณมาก ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันต่าง ๆ ได้เป็นจำนวนมาก

2.4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความพึงพอใจในการทำงาน

1. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำรวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้อย่างต่าง ๆ กัน ดังนี้

Good. (1973, p. 320) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงคุณภาพ สภาพ หรือระดับความรู้สึกพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่นอกจากนี้

Strauss and Sayles. (1980, pp. 142-143) กล่าวเพิ่มเติมว่า เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองและปฏิบัติงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

Feldman, and Arnold (1983, p.192) ได้ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ

สมยศ นาวิการ (2533, หน้า.14) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยสวณรวมของคนที่มีต่องาน เมื่อบุคคลกล่าวว่าตนมีความพอใจในงานสูง โดยทั่วไปมักจะหมายความว่า บุคคลชอบและให้คุณค่ากับงานสูงและมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำนั่นเอง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 36) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกส่วนรวมของบุคคลต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

จอมพล พิเศษกุล (2537, หน้า 13) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกที่จะกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้โดยมีผลมาจากปัจจัยหลายด้านด้วยกัน ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา ฯลฯ และสภาพแวดล้อมภายใน เช่น ลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัว เป็นต้น

กิตติมา ปรีดีติติก (2539, หน้า 321) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและแรงจูงใจในด้านต่างๆของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองอันจะเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจหรือมีความผูกพันกับงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สุระ หีบโสด (2540, หน้า 38) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน เกิดความสุขสบายที่ได้จากการทำงาน ความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานและมีความพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะงาน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา กลุ่มงานและความก้าวหน้าในอาชีพ

นเรศ ภูโตกสูง (2541 หน้า 7) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคล

มีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีการเสียสละ อุทิศกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานมาก ตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่งาน ทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไม่คงที่แน่นอน อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้น ผู้บริหารจึงควรทำการตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อที่จะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เอื้อหรือสนองตอบต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรเกิดความเจริญและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกในทางบวกของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ตลอดจนบุคลากรฝ่ายสนับสนุน ในด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ผลตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ และสวัสดิการทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจเต็มใจเสียสละแรงกายแรงใจที่จะร่วมปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันกับหน่วยงาน เกิดความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา

2. ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคณะ. (2539 : หน้า 27 ; อ้างอิงจาก Mayo. 1933 :p 177-179) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่มีต่องานของพนักงานในบริษัทเวสเทอร์น อิเล็คทริก (Western Electric Company) นครชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา ในระหว่างปี ค.ศ. 1924-1932 ทำให้องค์การต่าง ๆ ได้หันมาให้ความสนใจและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างกว้างขวางเพราะผลจากการศึกษาและวิจัยของยอร์จ เอลตัน มาโย ทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน และทุกระดับมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การเป็นอย่างมาก และในปัจจุบันได้มีผู้นำเอาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาศึกษาวิจัยเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาวิจัยทางด้านการบริหารงานบุคคลหรือพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เป็นต้น และในการปฏิบัติงานในองค์กรทั่ว ๆ ไปในปัจจุบัน ก็ยังคงนำทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาใช้อันอย่างแพร่หลาย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532, หน้า 120) ได้สรุปความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้ 1. การรับรู้ในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน 2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน 3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

จิตติภา ขาวอ่อน (2547, หน้า 19-20) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า กระบวนการในการทำงานของบุคลากรขององค์การจะมีประสิทธิภาพเพียงใดและช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์การต้องสามารถเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์การและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์การในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนทำงานสำเร็จ คนที่มีความพึงพอใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ และได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์การพร้อมที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจจะเกื้อหนุนให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานใด หากสามารถจัดบริการต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รักงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สามารถจัดสนองความต้องการได้ ผลงานย่อมตกต่ำผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเบื่อหน่าย ทำให้งานขาดความมีประสิทธิภาพลงได้ ด้วยเหตุนี้จึงเห็นได้ชัดเจนว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งมักพบเห็นอยู่เสมอว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงานจะคิดปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดียิ่งขึ้นเสมอ เป็นต้นว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง ทำงานด้วยความสนุกสนานงานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น จะมีเวลา

ปฏิบัติงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นแสดงถึงความอุตสาหวิริยะ ในการทำงานไปอีกยาวนาน ตรงกันข้ามกับผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ จะมีส่วนทำให้เกิดผลในทางตรงกันข้ามเช่นกัน คือ การปฏิบัติงานจะเลื่องลง งานจะดำเนินไปโดยไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานจะขาดไประดับการปฏิบัติงานจะต่ำลง การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกที เช่นนี้ เป็นต้น นอกจากนี้ผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน มักจะขาดความภักดีต่อองค์กร และยอมผันแปรควบคุมไปกับความพึงพอใจในงานที่ทำด้วย

ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานของครู จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น การเพิ่มผลผลิตสูงขึ้น เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะผู้เรียน

1. ความหมายของคุณภาพผู้เรียน

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ หลักการและจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินการเลื่อนชั้นเรียนและจบการศึกษาระดับต่าง ๆ โดยยึดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 5) 1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย 8) มีจิตสาธารณะ สอดคล้องกับวันเพ็ญ เนตรประไพ (2553, หน้า 11) ได้กล่าวว่า หมายถึง พฤติกรรมที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับนักเรียน ซึ่งจะเป็นพฤติกรรมที่ดี และเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 8 ประการยึดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นอกจากนี้ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546, หน้า 8-9) ได้ให้แนวคิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนไทยที่พึงประสงค์ไว้ 4 มิติคือ มิติด้านร่างกาย มิติด้านจิตใจ มิติด้านความรู้ มิติด้านความสามารถ สอดคล้องกับ มัณฑนา สังขกฤษณ์ และ วราพรธรรณน้อยสุวรรณ

(2543, หน้า 48) ได้ให้แนวคิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนไทยที่พึงประสงค์ไว้ 4 ประการ คือ คุณลักษณะทางปัญญา คุณลักษณะทางจิตใจ คุณลักษณะทางสังคม คุณลักษณะทางด้านร่างกาย

พระอานาจ อตฺถกามาโม (2554, หน้า 4) ได้ให้ความหมาย หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน อันเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

อ่องจิต เมธยะประสาท (2553) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของเด็กไทย ในยุคดิจิทัลต้องมีคุณลักษณะและทักษะที่หลากหลาย เช่น บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีจำนวนมาก ๆ ได้อย่างรวดเร็ว รับผิดชอบงานได้ด้วยตนเองและรู้จักพลิกแพลงกระบวนการแก้ไขปัญหาได้ มีทักษะด้านภาษา และอย่างมองโลกใบนี้เป็นโลกใบเล็ก ๆ ไม่ควรจำกัดขอบเขตอยู่เฉพาะประเทศไทย เพื่อมองหาโอกาสใหม่ ๆ ที่มีอยู่อย่างมากมาย

พูนภัทรา พลผล (2557, หน้า 1) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 ที่ควรมีดังนี้ 1) มีคุณธรรมกำกับใจ เป็นคนดีมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 2) เป็นผู้มีความรู้ใฝ่เรียน มีความเพียรพยายามที่จะแสวงหา ความรู้ให้ถึงที่สุดชอบความรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ 3) สามารถใช้ภาษาไทยและ ภาษาต่างประเทศอย่างน้อย 2 ภาษาได้อย่างเชี่ยวชาญ 4) มีพื้นฐานและทักษะการคำนวณที่ดี และมีความชำนาญในการใช้ คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ 5) สามารถเล่นดนตรีและกีฬาเป็น อย่างน้อย 1 ชนิด 6) สามารถจัดการใจและมีวิธีคิดตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และการพัฒนา อย่างยั่งยืน 7) พร้อมเผชิญปัญหาและสามารถเลือกวิธีแก้ปัญหาได้อย่าง เหมาะสม

ยีน ภู่วรรณ และ สมชาย นำประเสริฐชัย (2546, หน้า 62) ได้กล่าวว่าการพัฒนาสู่เป้าหมายคือความสำเร็จของการปฏิรูป ICT ต้องมีผลที่เกิดผลกับ นักเรียนประกอบด้วย 1) ความรู้และทักษะในการแสวงหาความรู้จาก ICT 2) วินัยในการใช้ งาน ICT และความเข้าใจผลกระทบของ ICT

นิคม นาคอ้าย (2549, หน้า 92) กล่าวว่า สมรรถนะด้านเทคโนโลยี ของนักเรียน เป็น ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนด้านความรู้ทักษะ วินัยและความเข้าใจใน ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศความสามารถในการสืบค้นข้อมูล ประกอบการเรียนรู้ และการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น ๆ ตามการรับรู้ของครู และการประเมินตนเองของนักเรียน

วิมลรัตน์ บุญชู (2549, หน้า 160) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของนักเรียน ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและพฤติกรรมของครู และส่งผลทางตรงไปยังประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ค่านิยมด้านความอยากรู้ อยากรูเห็น 2) ค่านิยมด้านความรับผิดชอบ 3) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ 4) เจตคติทางการเรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 43) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวบ่งชี้ที่เป็นคุณลักษณะของนักเรียนในด้านเก่ง ดี และมีสุข มีจำนวน 10 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ความรู้เบื้องต้นทวิทยาลัทยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครความสามารถที่จำเป็นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ทักษะในการคิดทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา ความซื่อสัตย์สุจริต การใช้ทรัพย์สินหรือสิ่งของอย่างคุ้มค่า สุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกาย การมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์กระทรวงสาธารณสุข และการชื่นชมศิลปะขนบธรรมเนียมประเพณีไทย

วสัน ปุ่นผล (2551, บทคัดย่อ) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดน้ำหนักความสำคัญ ในการสร้างองค์ประกอบคุณลักษณะนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ พบว่าองค์ประกอบที่มีความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ 1) ความสามารถทางสติปัญญาและความใฝ่รู้ทางวิทยาศาสตร์ 2) ความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) ความมีเหตุผลและรอบคอบ 6) ความอดทน 7) ความเชื่อมั่นในตนเอง

วิจารณ์ พาณิช (2555, หน้า 1) ได้กล่าวถึงหนังสือ 21st Century Skills :Learning for Life in Our Times ว่าได้ระบุลักษณะ 8 ประการของเด็กสมัยใหม่ไว้ดังนี้ 1) มีอิสระที่จะเลือกสิ่งที่ตนพอใจ แสดงความเห็น และลักษณะเฉพาะของตน 2) ต้องการดัดแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้ตรงตามความพอใจและความต้องการของตน (customization & personalization) 3) ตรวจสอบหาความจริงเบื้องหลัง (scrutiny) 4) เป็นตัวของตัวเองและสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อบรรลุร่วมกันเป็นองค์กร เช่น ธุรกิจ รัฐบาล และสถาบันการศึกษา 5) ความสนุกสนานและการเล่นเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ 6) การร่วมมือ

และความสัมพันธ์เป็นส่วนหนึ่งของทุกกิจกรรม 7) ต้องการความเร็วในการสื่อสาร การหาข้อมูล และตอบค าถาม 8) สร้างนวัตกรรมต่อทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิต อีกทั้งวิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 28-48) ได้กล่าวเพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะที่จ าเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของเด็กดังนี้ 1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 2) ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 3) ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4) ทักษะความเป็นนานาชาติ 5) ทักษะอาชีพและทักษะชีวิต

นิภาพร รอดโพธิ์ (2556, หน้า 64) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของนักเรียนไทยก่อนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558 ในด้านทักษะกระบวนการของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-ม.3) โรงเรียนสระแก้ว อำเภอเมืองสระแก้วจังหวัดสระแก้ว พบว่า ทักษะและกระบวนการดำเนินงานมากที่สุด ด้านการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความเคารพและยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของเพื่อนทุกคน นักเรียนมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อาทิคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต อย่างสร้างสรรค์ นักเรียนสามารถควบคุมตนเองได้เห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์ของคนทุกคนเท่าเทียมกัน นักเรียนสามารถท างานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ มีความเป็นผู้นำสามารถนำพาเพื่อนปฏิบัติภารกิจต่าง ๆจนประสบความสำเร็จ แต่ทั้งนี้ ทักษะและกระบวนการ ทางด้านการสื่อสารซึ่งต้องให้ได้อย่างน้อย 2 ภาษา (ภาษาอังกฤษและภาษาประเทศเพื่อนบ้านอีกอย่างน้อย 1 ภาษา)

รัชณี ศรีมงคล. (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 โดยได้ให้ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนสู่ประชาคมอาเซียน 1) ด้านความรู้ ควรจัดอบรมความรู้ด้านอาเซียนแก่นักเรียนโดยแทรกเนื้อหาประชาคมอาเซียนในกระบวนการเรียนการสอนให้มากขึ้นพร้อมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ของนักเรียนเกี่ยวกับภาษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน 2) ด้านทักษะ/กระบวนการ ควรสนับสนุนการสื่อสารด้วยภาษาสากล เช่นภาษาอังกฤษ สนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการท างานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างหลากหลายและมีการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ 3) ด้านเจตคติ ควรปลูกฝังจิตส านึกให้กับนักเรียน เพื่อให้เกิดความตระหนัก ภูมิใจและเห็นความสำคัญของความเป็นไทยกับประชาคมอาเซียน ควรจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังการด าเนินชีวิตตามหลัก

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้มากกว่านี้พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและความแตกต่างของการนับถือศาสนา

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้เรียนว่า หมายถึง เจตคติของผู้เรียนที่สะท้อนออกมาทางพฤติกรรม ที่โรงเรียนตั้งเป้าหมายในการหล่อหลอมผู้เรียน ประกอบด้วย ความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มีความพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เคารพและยอมรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย ควบคุมตนเองได้ เป็นผู้นำและผู้ตาม เพื่อทำภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จ

2.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

Peter, M, Senge (1990, p. 8) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่ซึ่งคนในองค์การได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์การที่มีความคิดใหม่ ๆ และแตกแขนงของความคิด ได้รับการยอมรับเอาใจใส่ และเป็นองค์การที่บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ

Garvin (1993, p. 7) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีทักษะในการสร้างสรรค์หาและถ่ายโอนองค์ความรู้และสามารถปรับขยายพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการหยั่งรู้และความรู้ใหม่ ๆ

Marquardt, Michael J (1996, p. 5) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีอำนาจแห่งการเรียนรู้ มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต โดยสามารถเรียนรู้จัดการและใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยควบคู่กัน

Luthans (1998, p. 4) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการนำความรู้ เป็นการนำความเจริญก้าวหน้าเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้แข่งขันกันทางโลกเศรษฐกิจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยอาศัยการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ

วิจารณ์ พานิช (2547, หน้า 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่ทำงาน ผลิตผลงานไปพร้อม ๆ กับการเกิดการเรียนรู้ สังสมความรู้ และสร้างความรู้จากประสบการณ์การทำงาน ผลิตผลงานไปพร้อม ๆ กับการเกิดการเรียนรู้ คือ ผลงานตามภารกิจที่กำหนด การศาสตร์หรือสร้างความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติภารกิจขององค์กรนั้น ๆ รวมทั้งการสร้างคนอันได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กร หรือมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์การจะเกิดการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยอาศัยการทำงานเป็นฐานส่วน

ธีรยุทธ จิมอาษา (2550, หน้า 14) กล่าวว่า เป็นองค์กรที่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในองค์การเพื่อสร้างศักยภาพของปัจเจกชนและองค์การในการสรรหา ถ่ายโอนความรู้ และบุคลากรในองค์การต่างเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงเข้าสู่โรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สะอ้าน ลุนพรหม (2553, หน้า 11) องค์กรที่มีการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กระตุ้นอำนวยความสะดวกให้บุคลากรได้ขยายขอบเขตการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องรวดเร็วทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มและระดับองค์การ โดยบุคลากร ได้นำ สิ่งที้องค์การสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเองและทีมงาน เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันขององค์การ โดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้

จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต (2560, หน้า 37) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระดับความเป็นจริงของโรงเรียนที่สามารถสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นขยายศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในแต่ละระดับอย่างแท้จริง โดยการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และส่งเสริมให้นำผลที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนความรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจน การพัฒนาความรู้ใหม่ๆเข้าสู่องค์กรอย่างต่อเนื่อง

ทองเพียร เตยหอม (2562, หน้า 16) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง เป็นองค์กร ที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับ ความรู้จากภายนอก ประสงค์สำคัญคือ ให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและ สร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

ปริพนธ์ จำเริญพัฒน์ (2560, หน้า 8) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่บุคคล มีความมุ่งมั่นในการปรับตัวและพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เกิดการเรียนรู้การสะสม ความรู้ การสร้างความรู้จากประสบการณ์การทำงานทั้งในระดับบุคคล ระดับทีม ระดับองค์กร เพื่อการ สร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้กับองค์กรอย่างเป็นระบบ และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร อันจะนำองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้สามารถวัดได้จากพลวัตการเรียนรู้การปรับเปลี่ยนองค์การ เสริมอำนาจแก่บุคคล การจัดการความรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

รสสุคนธ์ มั่นคง (2558, หน้า 37) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้สามารถให้บุคลากรในสถานศึกษาขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีบรรยากาศของ การเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ รูปแบบการคิดใหม่ๆ ที่หลากหลาย มีการมาร่วมเรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อสามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และยังปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ไพสิน บุญนา (2559, หน้า 25) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่อำนวยความสะดวกต่อการให้บุคคลทั่วทั้งองค์กรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างทั่วถึงตลอดเวลา บุคลากร เกิดการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้คน ผลการเปลี่ยนแปลงเรียนรู้มาใช้ในการ ปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้กระบวนการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มี คุณค่าต่อสังคม

รุ่งนภา จันทรัส (2562, หน้า 35) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ใน เชิงระบบการเรียนรู้ในลักษณะที่เป็นองค์รวม องค์การที่สมาชิกสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องสามารถแสดงศักยภาพสำหรับสร้างผลงานที่ต้องการ สามารถแสดงความคิดเห็นใหม่อย่างอิสระ และ สามารถแลกเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อร่วมกันสร้างความเป็นเลิศแก่องค์กร

สุนิสา มุ้ยจีน (2563, หน้า 17) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่เปิดโอกาส ให้บุคคลของตนได้พัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา โดยใช้แนวทางการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง มีทักษะวิธีการคิด การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการเรียนรู้ การปรับตัว พัฒนาปรับปรุง ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขัน

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าขององค์กรอย่างต่อเนื่องและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

อนุชิต สุขกลี (2560, หน้า 16) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการ ประกาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลอยู่เสมอ เป็นองค์กรที่สามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลาตาม ความต้องการ และยังสามารถสร้างแนวคิดใหม่ๆ ได้เสมอ กระบวนการและการปฏิบัติงานขององค์กร แห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาของบุคคลอย่างต่อเนื่องจนปรับเปลี่ยนไปสู่การพัฒนา องค์กรที่ยั่งยืน

อังกูร เถาว์ลย์ (2562, หน้า 39) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สภาพของสถานศึกษาที่เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้พัฒนาตนเองและผู้อื่น ตลอดเวลา โดยใช้แนวการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง และอาศัยรูปแบบของการท างานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความ เข้าใจเชิงระบบที่จะประสานกันเพื่อให้ เกิดเป็นได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ในโลกยุคปัจจุบัน

Garvin (2001, p.27) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีบรรยากาศ กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดอย่างรวดเร็ว และสอน ให้บุคลากรมีกระบวนการคิด วิพากษ์ วิจาร์ณ เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ที่มีในแต่ละบุคคลช่วยให้องค์กรเรียนรู้สิ่งที่ ผิดพลาด เช่นเดียวกับในความสำเเร็จ

Senge (2006, p.98) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่บุคคลในองค์กรนั้น มุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีความสร้างสรรค์ ผลงานที่เป็นความปรารถนาเป็นสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตของแบบแผน ของการคิดที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ และ เป็นที่ซึ่งสมาชิกของ องค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ถึงวิธีการที่จะเรียนรู้ร่วมกันเป็นการวางองค์กรใน ระดับ กว้างไม่ใช่เฉพาะเจาะจงว่า จะต้องเป็นสถานที่ทำงานด้านธุรกิจเท่านั้น และเน้นผลสำเเร็จ ของบุคคล ที่มีองค์กรเป็นแหล่งของการเรียนรู้เพราะถ้าไม่มีการเรียนรู้ของบุคคลแล้วก็จะ ไม่มีการเรียนรู้ขององค์กร อย่างแน่นอน แต่การที่บุคคลเรียนรู้แล้วก็ได้เป็นหลักประกัน ว่าองค์กรจะเกิดการเรียนรู้เสมอไป หาก องค์กรไม่สามารถเชื่อมโยงผลสำเเร็จบุคคลเข้ากับ ผลสำเเร็จขององค์กรโดยส่วนรวมได้

Ubben; Hughes and Norris (2001, p.51) กล่าวว่า องค์กรแห่งการ เรียนรู้ หมายถึง เรื่องของความเจริญเติบโตก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงใหม่ในตนเอง อย่างต่อเนื่อง และมีความตระหนัก ในตนเองอยู่เสมอในอันที่จะแสวงหาความเป็นไปได้

และโอกาสใหม่ ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้า เน้นการมี ข้อมูลย้อนกลับ การสืบเสาะหา ปัญหา เพื่อปรับปรุงสถานการณ์ที่เป็นอยู่ด้วยการคิดอย่างเป็นภาพรวมทั้งในมิติความเป็น เหตุผล และการใช้ดุลยพินิจ ทั้งในเรื่องของความรู้และเรื่องของ อารมณ์ที่จะช่วยให้เกิด สิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนรูปแบบและหลักการใหม่ๆ ได้ถูกริเริ่มพัฒนาขึ้นมาจากขบวนการมี ประสบการณ์คิด และการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กรสมาชิกทุกคนจะกลายเป็น ทรัพยากรความรู้ ส่วนองค์กรจะเป็น ตัวประสานกระบวนการคิดและการเรียนรู้ให้ แพร่กระจายในวงกว้างออกไปสู่บุคคล

Hoy and Miskel (2008, p.9) กล่าวว่า ขององค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่ สมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างสรรค์งาน ให้บรรลุเป้าหมายของงานอย่าง ต่อเนื่อง เป็นที่ซึ่งแนวคิดแปลกใหม่ได้รับการกระตุ้นให้มี การแสดงออก เป็นที่ซึ่งความทะเยอทะยาน และแรงบันดาลใจของกลุ่มสมาชิกได้รับการ สนับสนุนและส่งเสริมสมาชิกขององค์การได้เรียนรู้วิธีการ เรียนรู้ซึ่งกันและกัน องค์การมี การขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่าง ต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระบบการ จัดการของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียน เป็นแหล่งความรู้ สำหรับบุคลากรและนักเรียนทุก คน ประกอบด้วย การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดแนวคิดใหม่ๆ มีการพัฒนาความรู้ร่วมกัน ของคนในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนถ่ายโอนความรู้ร่วมกัน มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการ เรียนรู้ พัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกัน สร้างเครือข่ายกับโรงเรียน ภายนอก จัดบรรยากาศโรงเรียนเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรง บันดาลใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

พงษ์ศักดิ์ สวัสดิ์มงคล (2557, หน้า 66) กล่าวว่า ความสำคัญของ องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นความสำคัญที่องค์กรต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ของสังคมและการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร ที่มีความทันสมัยอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ทุกคนมีทางเลือกในการตอบสนองต่อความ ต้องการของตนเองมากขึ้น จึงทำให้ทุกองค์กรต้องหาวิธีการบริหารองค์กรแนวใหม่เพื่อ

พัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและได้ผลผลิตขององค์กรที่มีคุณภาพ มีความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

ศุภรัตน์ ทิพยะพร (2558, หน้า 26) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญกับองค์กรในแง่ของการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อเนื่องตลอดเวลา ในองค์กร ทุกระดับทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ต้องมีการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้้องค์กรมีความพร้อมที่จะใช้ความรู้และความสามารถของบุคลากรเหล่านั้น ทั้งระดับ ผู้บริหารและระดับผู้ทำงาน ได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ

ไพลิน บุญนา (2559, หน้า 31) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญ ต่อการดำเนินงานของแต่ละองค์กร ต้องการแสวงหาความรู้หรือการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก เพื่อความอยู่รอดและเป็นการสร้างเสถียรภาพ ให้แก่องค์กรในระยะยาว

จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต (2560, หน้า 38) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ประการ คือ การสำรวจความรู้ภายในองค์กร การวางแผนความรู้เพื่อการรวบรวม และจัดเก็บการพัฒนาความรู้และการถ่ายทอดความรู้ หรือการแบ่งปันความรู้

สุทธยา อร่ามรัตน์ (2562, หน้า 24) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์หรือทุนทางปัญญา เห็นคุณค่ากับการพัฒนาการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคล และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อรองรับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และสามารถปรับตัวอยู่รอดและประสบความสำเร็จ มุ่งสร้างการพัฒนาคุณภาพ ทั้งทั้งองค์กร

อังกร เถาว์ลย์ (2562, หน้า 40) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญ เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้องค์กรมีการแข่งขันสูง การบริหารยุคใหม่ซึ่งเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้แสดงความสามารถ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อขจัดแรงผลักดันที่สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงโลกธุรกิจให้ประสบความสำเร็จและได้เปรียบในการแข่งขัน

Fulmer and Key (1998, p.335) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการสร้างผลงานที่เป็นที่ต้องการ

Senge (2006, p.71) กล่าวว่า จิตวิญญาณขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การเรียนรู้ของกลุ่มบุคคล โดยการเรียนรู้ของแต่ละคนไม่ได้เป็นหลักประกันว่าเกิด การเรียนรู้ในองค์กรขึ้น แต่การเรียนรู้ของแต่ละองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลมีการ เรียนรู้เท่านั้น

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะ การดำเนินงานของแต่ละองค์กร ต้องการแสวงหาความรู้หรือการเรียนรู้สิ่งใหม่ ซึ่งจะช่วยให้ องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก เพื่อความอยู่รอดและเป็นการสร้างเสถียรภาพให้แก่องค์กร ทำให้องค์กรสามารถ เจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง อย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา

3. ลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2558, หน้า 367) กล่าวว่า ลักษณะของ ความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้พฤติกรรมทั้ง 5 ประการ เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีใน การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งจะต้องเริ่มต้นพัฒนาที่ตัวบุคคลให้มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ให้มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคลในองค์กร โดยการเสริมสร้างนิสัยให้เป็นบุคคล ผู้ใฝ่รู้ทั้งด้านความคิดวิทยาการและข้อมูลใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา พร้อมกับนำข้อมูลความรู้ เหล่านั้นมาพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างความคิดที่มองโลกตามความเป็นจริงในมุมมองที่ เปิดกว้างต่อจากนั้นจึงโยงเข้าไปสู่ความสัมพันธ์กับองค์กรโดยการสร้างความเข้าใจใน ทิศทางขององค์กรในอนาคตให้ตรงกัน พุดจาสื่อสารแห่งความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเมื่อเข้าใจถึงสิ่งที่จะทำในอนาคตแล้วจึงก้าวไปสู่การเรียนรู้ ร่วมกัน เป็นวิธีการคิด มองปัญหา และที่สำคัญยิ่งก็คือการเรียนรู้ได้จากความสำเร็จและ ได้จากความล้มเหลวของเพื่อนร่วมงาน ท้ายที่สุดจากการปรับปรุงทัศนคติ ลักษณะการ ทำงานต่าง ๆ ข้างต้นแล้ว หน่วยงานที่จะบรรลุถึงความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่าง สมบูรณ์ได้ก็ด้วยการที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กรนำความรู้ต่าง ๆ เหล่านี้มาคิดวิเคราะห์ เป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อให้เห็นภาพรวมและความสามารถระบุประเด็นที่ต้องตัดสินใจให้ถูกต้อง ตรงจุดแทนการตัดสินใจแก้ปัญหาในแต่ละจุดย่อย ซึ่งเป็นการแก้ไขที่อาจไม่ตรงจุด อาจไม่ มีประสิทธิภาพเพียงพอ ไม่คุ้มค่ากับทรัพยากรที่ใช้ไป

สิริกาญจน์ จิระสาคร (2558, หน้า 20) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่สมาชิกในองค์กรที่มีความตื่นตัว และมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ให้เกิดขึ้นกับองค์กร มีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างสมาชิกต้องคิดอย่างมีระบบไม่คิดอย่างแยกส่วน ดังนั้น การปฏิบัติกิจกรรมในองค์กรให้พัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารองค์กรตลอดจนสมาชิกทุกคนต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะ ความหมาย แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อน จึงจะสามารถพัฒนาไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ซึ่งเป็นเรื่องละเอียดอ่อนลึกซึ้ง เห็นผลค่อนข้างช้าเพราะองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าบุคคลนั้นมีความแตกต่างกันมากทั้งในด้านทัศนคติ ความต้องการ นอกจากนี้ องค์กรแต่ละแห่งที่รับผิดชอบในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์นั้นก็มี ความแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร อย่างไรก็ตาม การที่จะนำแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้จะต้องมีการศึกษาองค์ประกอบทุกประการ อย่างลึกซึ้งและนำไปใช้ให้เหมาะสม เพื่อสนับสนุนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

น้ำทิพย์ วิภาาริน (2559, หน้า 6) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มี ลักษณะแตกต่างกันออกไป เพราะแต่ละองค์กรมีบริบทที่แตกต่างกัน องค์กรจะต้องดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ตนเองเพื่อให้ทราบถึงสภาพปัจจุบันว่า การมีสมรรถนะหลักในเรื่องใดบ้าง และมีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องในเรื่องใดที่ต้องการการพัฒนา การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องอาศัยเวลาในการสร้าง และปรับเปลี่ยน เนื่องจาก การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม ไปสู่ระดับองค์กรและมีลักษณะเป็นไปอย่างช้า ๆ มีกระบวนการต่อเนื่องไม่มีจุดจบ เป็นวิวัฒนาการ มากกว่าที่จะทำแบบปฏิวัติเพียงครั้งเดียว คือ พลิกโฉมองค์กรแล้วก็สิ้นสุดไป ไม่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้เริ่มต้นที่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ตามด้วยการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม และท้ายที่สุดจะเป็นการปรับเปลี่ยนที่มีความต่อเนื่องยั่งยืน

ไพลิน บุญนา (2559, หน้า 45) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีลักษณะเป็นกระบวนการในการพัฒนาองค์กร โดยให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสในการพัฒนาและสร้างกลยุทธ์ หรือสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนา ค้นคว้าความรู้ อย่าง

ต่อเนื่อง รู้จักแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน สร้างความตื่นตัวในการเรียนรู้และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Pedler (1997, pp.18–27) กล่าวว่า ลักษณะที่เหมาะสมของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่ามีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านกลยุทธ์ 2) ด้านการมองภายในองค์กร 3) ด้านโครงสร้าง มีโครงสร้างที่สั้นกระชับและมีการกระจายอำนาจที่มากขึ้น 4) ด้านการมองภายนอก พนักงานเป็นเสมือนผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม 5) ด้านโอกาสในการเรียนรู้

Marquardt (1996, p.21) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการ วิเคราะห์บทความและหนังสือเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถรวบรวมองค์ประกอบของการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ 2) องค์ประกอบด้านองค์กร 3) องค์ประกอบด้านคน 4) องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการความรู้ 5) องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี

Karsten and et al. (2000, pp.154–155) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีลักษณะที่สำคัญ คือ การปรับปรุงกลไก เพื่อรับข้อมูลข่าวสารจากสิ่งแวดล้อมภายนอก และคัดเลือกจัดระบบและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในโรงเรียน การรับแนวคิดใหม่ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำความคิดเหล่านี้ไปสร้างความแข็งแกร่งให้กับโรงเรียน ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน และสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เก็บเกี่ยวผลประโยชน์ จากแนวคิดใหม่ และสนับสนุนความร่วมมือและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกระดับ และกำหนดเป็นบรรทัดฐานและค่านิยมของโรงเรียน ทบทวนและสร้างประสบการณ์ในการ เรียนรู้ในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างเหมาะสมมีการสร้างสรรค์ภายในองค์กร โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และพร้อมที่จะสนับสนุนการเรียนรู้ โดยนำเอาเทคโนโลยีมาพัฒนาคุณภาพของงาน รวมถึงการใช้อำนาจและความรับผิดชอบ ซึ่งจำเป็นต้อง ใช้กลยุทธ์ในการทำงานเป็นทีม และการทำงานแบบมีเครือข่ายภายใต้วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลของผู้บริหารปัจจุบัน

ตาราง 4 องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	หมายถึง ผลของความสำเร็จที่เกิดจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยดูได้จากนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่สูง คะแนนเฉลี่ยผลทดสอบระดับชาติสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการวิเคราะห์ และทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศได้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน รวมไปถึงโรงเรียนมีนักเรียนเข้าสมัครเรียนปริมาณมาก ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันต่าง ๆ ได้เป็นจำนวนมาก	1.1 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่สูง 1.2 คะแนนเฉลี่ยผลทดสอบระดับชาติสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ 1.3 ทักษะการใช้เทคโนโลยีสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 1.4 ทักษะการวิเคราะห์สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 1.5 ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศได้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 1.6 โรงเรียนมีนักเรียนเข้าสมัครเรียนปริมาณมาก 1.7 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 1.8 นักเรียนที่สำเร็จการศึกษามีสามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันต่าง ๆ ได้เป็นจำนวนมาก
2) ความพึงพอใจในการทำงาน	หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้สอน ตลอดจนบุคลากรฝ่ายสนับสนุน ในด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ผลตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ และสวัสดิการทำให้	2.1 บุคลากรมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย 2.2 งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร 2.3 บุคลากรพึงพอใจในผลตอบแทน เช่นเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เป็นต้น

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
2) ความพึงพอใจ ในการทำงาน (ต่อ)	บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ เต็มใจเสียสละแรงกายแรงใจที่จะร่วมปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันกับหน่วยงาน เกิดความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา	2.4 บุคลากรพึงพอใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง 2.5 บุคลากรมีความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการที่โรงเรียนจัดหาให้ 2.6 บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน 2.7 บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ 2.8 บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2.9 บุคลากรมีความเต็มใจเสียสละแรงกายแรงใจที่จะร่วมปฏิบัติงาน 2.10 บุคลากรมีความผูกพันกับหน่วยงาน 2.11 บุคลากรมีความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา
3) คุณลักษณะของ ผู้เรียน	หมายถึง เจตคติของผู้เรียนที่สะท้อนออกมาทางพฤติกรรม ที่โรงเรียนตั้งเป้าหมายในการหล่อหลอมผู้เรียน ประกอบด้วย ความรักชาติ ศาสนา ราชภัฏศรีนครินทร์ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มีความพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	3.1 นักเรียนแสดงออกถึงความรักชาติ ศาสนา ราชภัฏศรีนครินทร์ 3.2 นักเรียนมีความซื่อสัตย์ สุจริต 3.3 นักเรียนแสดงออกถึงความมีวินัยในการเรียน 3.4 นักเรียนมีลักษณะใฝ่เรียนรู้ นักเรียนแสดงออกถึงความพอเพียง 3.5 นักเรียนมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ 3.6 นักเรียนภูมิใจในความเป็นไทย 3.7 นักเรียนมีจิตสาธารณะ 3.8 นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
3) คุณลักษณะ ของผู้เรียน (ต่อ)	เคารพและยอมรับวัฒนธรรมที่ หลากหลาย ควบคุมตนเองได้ เป็น ผู้นำและผู้ตาม เพื่อทำภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จ	3.9 นักเรียนมีความเคารพและ ยอมรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย 3.10 นักเรียนสามารถควบคุม ตนเองได้ 3.11 นักเรียนสามารถเป็นผู้นำและผู้ ตาม เพื่อทำภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จ
4) การเป็น องค์กรแห่ง การเรียนรู้	หมายถึง ระบบการจัดการของ โรงเรียน เพื่อให้โรงเรียน เป็น แหล่งความรู้ สำหรับบุคลากรและ นักเรียนทุกคน ประกอบด้วย การ สนับสนุนให้บุคลากรเกิดแนวคิด ใหม่ๆ มีการพัฒนาความรู้ร่วมกัน ของคนในองค์กร มีการแลกเปลี่ยน ถ่ายโอนความรู้ร่วมกัน มีเทคโนโลยี ที่ทันสมัยเพื่อการเรียนรู้ พัฒนาการ ทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมกัน สร้างเครือข่ายกับโรงเรียน ภายนอก จัดบรรยากาศโรงเรียนเพื่อ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้จัดกิจกรรม เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้ บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.1 โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อ สนับสนุนให้บุคลากรเกิดแนวคิด ใหม่ๆ 4.2 โรงเรียนมีโครงการพัฒนา ความรู้ร่วมกันของคนในองค์กร 4.3 โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากร แลกเปลี่ยนถ่ายโอนความรู้ร่วมกัน 4.4 โรงเรียนมีการจัดหาเทคโนโลยี ที่ทันสมัยเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของ บุคลากร 4.5 โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อ พัฒนาการทำงานเป็นทีมโดยมี เป้าหมายร่วมกัน 4.6 โรงเรียนมีเครือข่ายกับโรงเรียน ภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ 4.7 โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศ เพื่อกระตุ้นให้ทุกคนในสถานศึกษา เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4.8 โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อ สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้

3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นหน่วยงานที่ได้รับ การกำหนดให้มีขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่ การศึกษา พ.ศ. 2553 โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่ การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และ หน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้น รับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขต พื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่ การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ
คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไบบงองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้ง
ภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่
เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตั้งอยู่ ณ
ศูนย์ราชการอำเภอสว่างแดนดิน ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดจัดตั้งขึ้น
ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546
ในวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 โดยใช้สถานที่และอาคารสำนักงานของสำนักงานการ
ประถมศึกษาอำเภอสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร รับผิดชอบจัด
การศึกษาใน 7 อำเภอ คือ อำเภอเจริญศิลป์ อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอพรรณานิคม
อำเภอส่องดาว อำเภอพังโคน อำเภอวาริชภูมิ และอำเภอสว่างแดนดิน
ตั้งอยู่บ้านเลขที่ 917 หมู่ที่ 11 ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน
จังหวัดสกลนคร ห่างจากศาลากลางหรือศูนย์ราชการจังหวัดสกลนคร 83 กิโลเมตร

อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดกับ อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร และอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
ทิศใต้	ติดกับ อำเภอกุดบาก จังหวัดสกลนคร
ทิศตะวันออก	ติดกับอำเภอดำตาล อำเภอบ้านม่วง และอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
ทิศตะวันตก	ติดกับ อำเภอหนองหาน อำเภอไชยวาน และอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี

ขอบเขตการให้บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีพื้นที่ให้บริการ
ครอบคลุม 7 อำเภอ ได้แก่ 1.อำเภอสว่างแดนดิน 2.อำเภอพรรณานิคม 3.อำเภอพังโคน
4.อำเภอเจริญศิลป์ 5.อำเภอเจริญศิลป์ 6.อำเภอส่องดาว 7.อำเภอนิคมน้ำอูน



ภาพประกอบ 3 ขอบเขตให้บริการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สงขลา เขต 2

วิสัยทัศน์

ทิศทางการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2565 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

"เป็นองค์กรคุณภาพด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยนวัตกรรม"

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข
2. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และมีคุณภาพ
3. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามหลักสูตร มีความสามารถ เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ
4. พัฒนานวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ

5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การดำรงชีวิต

6. พัฒนานวัตกรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับโดยเน้นการมีส่วนร่วมและบูรณาการการจัดการศึกษาเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนได้รับโอกาสและพัฒนาให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ ตามหลักสูตร มีความสามารถเป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ

2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การดำรงชีวิต

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีนวัตกรรมในการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมและบูรณาการการจัดการศึกษาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

จุดเน้น

1. ไฉไล ปลอดภัย มีคุณภาพ ไฉไล คือความสวยงาม ดุติ ความสะอาด โดยใช้หลัก 5 ส ความปลอดภัย คือความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ และมีคุณภาพในการปฏิบัติงานในทุกด้าน

2. นักเรียนอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น เน้นความดี มีทักษะอาชีพ บูรณาการวิชา ซึ่งในเด็กระดับ ประถมศึกษา เน้นนักเรียนอ่านออกเขียนได้ คิดคำนวณเป็น เน้นความดี ในเด็กระดับมัธยมศึกษาเน้นให้มีทักษะ อาชีพ บูรณาการวิชา

3. องค์การมาตรฐาน ยึดหลักธรรมาภิบาล ประสานสามัคคีมีความสุข

ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดี
ต่อสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง
เป็นประมุข

2. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
ภัยคุกคามรูปแบบใหม่

3. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะชีวิตให้กับผู้เรียนทุกช่วงวัย เพื่อเป็น
ภูมิคุ้มกันความเสี่ยงในการดำเนินชีวิตทั้งปัจจุบันและอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา

2. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิตรีเริ่มและสร้างสรรค์ มีความรู้ มี
ทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่
เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา (การบริหารและจัด
การศึกษาด้วยระบบคุณภาพ การนิเทศติดตาม)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการ
เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมและ
เสมอภาค

2. พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

สร้างจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

ผู้เรียน

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย สถานศึกษาที่อยู่ในการควบคุมดูแล ตั้งแต่การศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยได้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาจริยธรรม ความรู้ความสามารถความสนใจ ทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุขมีการบริหารจัดการเพื่อให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้จัดรูปแบบการบริหารสถาน ศึกษาโดยยึดแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการและสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามสภาพ ที่แท้จริงของสถานศึกษา ดังนั้นภาวผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งงานวิจัยเรื่องนี้จะมีผลต่อแนวทางในปรับปรุงพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้บริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

อชิรญาณ แยมทับ (2561, หน้า 194) ได้ศึกษาความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จากความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 338 คน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เอื้อต่อการบริหารงาน 2) การตัดสินใจเชิงจริยธรรม 3) การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม 4) การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการบริหารจัดการ 5) ความไวทางจริยธรรม 6) ความกล้าหาญทางจริยธรรม และ 7) การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ส่วนองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 4) ด้านการจัดบรรยากาศของสถานศึกษา 5) ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 6) ด้านความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

วิรัตน์ ธรรมโหร (2564, หน้า 94-95) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปี การศึกษา 2564 จำนวน 357 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีความซื่อสัตย์การจงใจ โดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ การเอาใจใส่ผู้อื่น และการตัดสินใจอย่างยุติธรรม 2) ระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันการสนับสนุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ การปกครองแบบประชาธิปไตย การสร้างความสามัคคีและการเคารพซึ่งกันและกัน และการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .916 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก และ 4) ปัจจัยทางชีวสังคมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05 โดยปัจจัยทางชีวสังคมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 84.00 โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมพยากรณ์ได้สูงสุด และปัจจัยทางชีวสังคม

สุรัช จิตรเพียรคำ (2565 หน้า 1) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา การพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความซื่อสัตย์ และ ความรับผิดชอบ รองลงมา ได้แก่ ความเคารพผู้อื่น ความยุติธรรมและความไว้วางใจ ตามลำดับ

นัฐกรณ์ หะธรรมวงศ์ (2566, หน้า 521-522) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดถึงระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

($r = .693$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านความเคารพนับถือด้านธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนายได้ร้อยละ 49.10

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Karriane (2010) ได้ศึกษาบุคลิกลักษณะของผู้นำที่เป็นปัจจัยสำคัญของพฤติกรรมของผู้นำเชิงจริยธรรม โดยศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งทำการศึกษา 2 ส่วน คือ 1) ผู้นำจะประเมินตนเองโดยใช้แบบวัดคุณลักษณะของผู้นำที่ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน 2) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมของผู้นำในเชิงจริยธรรม ผลการศึกษาในส่วนที่ 1 พบว่าการปฏิบัติตามทำนองครองธรรมเป็นคุณลักษณะที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมมากที่สุด และผลการศึกษาในส่วนที่ 2 พบว่า การปฏิบัติตามทำนองครองธรรมเป็นคุณลักษณะที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมมากที่สุดเช่นกัน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านความชัดเจนในบทบาทของผู้นำในการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และความยุติธรรม ที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม

Katarina, Bogdanand Metka (2010, p.31) ได้ศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างของการเป็นผู้นำทางจริยธรรมว่า ผู้นำทางจริยธรรมความคิดเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียที่จะตามมาของการตัดสินใจที่พวกเขาสร้างขึ้นในองค์กร ทั้งความถ่อมตน ความกังวลในสิ่งที่ดีกว่า มุ่งมั่นเพื่อความเป็นธรรมรับผิดชอบ และความเคารพในตัวเอง ผู้นำทางจริยธรรมจะสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมไว้สูงมาก รวมถึงมีอิทธิพลต่อคุณค่าทางจริยธรรมขององค์กร ตลอดทั้งพฤติกรรมของพวกเขาเองผู้นำต้องปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม และแสดงให้เห็นถึงขอบเขตของพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติในองค์กร ซึ่งทำให้พวกเขามองว่าเป็นคนซื่อสัตย์ไว้ใจได้ กล้าหาญ และแสดงให้เห็นถึง ความสมบูรณ์ ซึ่งการเป็นผู้นำให้มากยิ่งขึ้นนั้นจะต้องทำอย่างที่ไม่คาดคิด โดยการแปลค่าของคำพูดให้เป็นการกระทำตามสิ่งที่พูด โดยระดับที่สูงขึ้นของความน่าเชื่อถือและน่าเคารพที่พวกเขาทำก่อให้เกิดผลกับผู้ตามอย่างเห็นได้ชัด

Remy (2014, p. 56) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กรว่าในปัจจุบันความเสื่อมเสียเชิงจริยธรรมมีมากขึ้นในทุกวงการไม่ว่าจะอาชีพใด

ก็ตาม เช่น ความล้มเหลวของธุรกิจใหญ่ ๆ ท่ามกลางองค์กรธุรกิจที่ผู้นำเกิดความล้มเหลวของผู้นำเชิงจริยธรรมด้วยเหตุผลต่าง ๆ มากมาย มีการบันทึกไว้ว่าความล้มเหลวของผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อวัฒนธรรมชื่อเสียงและประสิทธิภาพขององค์กรและความเสื่อมเสียทางจริยธรรมที่เพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดคำถามเพื่อดูว่าความล้มเหลวทางจริยธรรมจะถูกป้องกันได้อย่างไร ซึ่งงานวิจัยก่อนหน้านี้ได้แสดงให้เห็นว่ายังมีผู้นำเชิงจริยธรรมอีกจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับการสำรวจและยังมีผู้นำเชิงจริยธรรมอีกจำนวนน้อยที่ยังขาดความรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม งานวิจัยนี้จึงได้ระบุคำถามต่าง ๆ ว่าอะไรคือสิ่งที่อำนวยความสะดวกและเพิ่มความเป็นผู้นำทางจริยธรรม ซึ่งงานวิจัยนี้คือการพยายามที่จะหากลยุทธ์ที่จะสามารถส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม และป้องกัน การปฏิบัติงานที่ไร้ศีลธรรมจรรยาในองค์กรผลกระทบการเรียนรู้การสอนและการสอนสำหรับการศึกษากการเป็นผู้นำที่เป็นประเด็นที่ถูกเปี่ยงไปอย่างเท่าเทียมกันกับเส้นทางการวิจัยในอนาคตก็ได้ถูกแนะนำไปด้วยเช่นกัน อนาคตของการสร้างผู้นำทางจริยธรรมให้เกิดความน่าเชื่อถือ ต้องเข้าถึงทั้งในสังคมของหน่วยงานการศึกษาธุรกิจ องค์กรภาคประชาชน รัฐบาล และบ้าน สามารถทำให้ปลอดภัยโดยการศึกษาแบบองค์รวมและการสร้างลักษณะนิสัยของนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ทุกสถานที่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามหัวข้อ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน

ระยะที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียน

1.1 แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียน แล้วนำองค์ประกอบมาบูรณาการเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยการแจกแจงความถี่ แล้วคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่สูง โดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป มีรายละเอียด ดังนี้

1.1.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยของนักวิชาการ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร จำนวน 14 แหล่ง ได้แก่

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 6); สุชาสินี แม้นญาติ (2554, หน้า 14-15); ปัทมา แคนยุกต์ (2554, หน้า 11); 4.สุพิน จันทรธิมาน (2558, หน้า 36); หนูไกร มาเชด (2559, หน้า 48-50); ชนิษฐ์ธินิชา ทองสุข (2560, หน้า 69); Dubrin (2004, p. 57); High and Jacksor (2005, p.122); Brown & Trevino (2006, p.251); Henry (2009, p.56); Josephson (2009, p.83); Kalshoven et al. (2011, p.132); Zheng and other (2011, p.214); Resick and other (2011, p.312)

1.1.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยของนักวิชาการ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 15 แหล่ง ได้แก่ ดวงภัทร สุนิมีต (2550, หน้า 11-12); กมล โสวาปี (2556, หน้า 9); ดนยพัชร บัญญาธิ (2556, หน้า 4); ดวงใจ บุญหล้า (2556, หน้า 5); ประภัสสร ล้วนอำนวยโชค (2556, หน้า 7); วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 6); สันทนา คุณนา (2556, หน้า 6); สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556, หน้า 8); องอาจ สิมเสน (2556, หน้า 6); ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์ (2559, หน้า 7); Kirk & Jones (2014, p.2); Saleem et al. (2012, p.244); Scheerens & Bosker (1997, p.57); Teodorovic (2015, p.21); Wang et al. (2013, pp.51)

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์ ได้แก่ แบบสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร กับตารางสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแจงความถี่จากหลายแหล่งข้อมูล โดยใช้แบบสังเคราะห์เอกสารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสังเคราะห์เอกสารองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร มาสรุปผลโดยใช้เกณฑ์ความถี่สูง หรือตั้งแต่ร้อยละ 40 ของความถี่ทั้งหมด และประสิทธิผลของโรงเรียน มาสรุปผลโดยใช้เกณฑ์ความถี่สูง หรือตั้งแต่ร้อยละ 40 และนำผลที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบต่อไป

1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบ ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียน

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ เสนอต่อ
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติดังนี้

1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก
ทางการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2) ผู้บริหารสถานโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ด้านการทำงาน ไม่น้อย
กว่า 5 ปี หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน

3) ครู ที่มีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ ไม่น้อย
กว่า 10 ปี หรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร และประสิทธิผล
ของโรงเรียน ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์การให้
คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรี
สะอาด (2553, หน้า 100) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหาร/ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหาร/ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหาร/ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร/ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้มาสร้างข้อคำถาม

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อประธานกรรมการ และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในเรื่องความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความถูกต้องครอบคลุมประเด็นเนื้อหาเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

3) ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของประธานกรรมการ และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วเสนอแบบสอบถามต่อประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เมื่อมีความเหมาะสมและถูกต้องแล้ว

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ดังนี้

1) ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้าเพื่อชี้แจงแนะนำ พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

3) ดำเนินการเก็บข้อมูลตามที่นัดหมายไว้ และรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21)

4.51–5.00 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหาร /ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความเหมาะสมมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหาร/ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความเหมาะสมมาก

2.51–3.50 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหาร/ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความเหมาะสมปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหาร/ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความเหมาะสมน้อย

1.00–1.50 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหาร/ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความเหมาะสมน้อยที่สุด
ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 255 โรงเรียน จำนวน
3,213 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2566, หน้า 50)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 391 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 129 คน และครูผู้สอนจำนวน 262 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับ

ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan Krejcie and Morgan, (1970, p.608; อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วัสดี, 2551, หน้า 191) โดยมีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

- 1) ทำการสุ่มขนาดโรงเรียนโดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิแบบสัดส่วน (Proportional Statistical Random Sampling) ได้ 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่
- 2) ทำการสุ่มโรงเรียนแต่ละขนาดมาร้อยละ 45 โดยการสุ่มอย่างง่าย ได้จำนวนโรงเรียน 129 โรงเรียน
- 3) กำหนดจำนวนอัตราส่วนผู้บริหารสถานศึกษาต่อครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดังนี้
 - 3.1). ขนาดเล็ก และขนาดกลาง ในอัตราส่วน 1 : 2
 - 3.2) ขนาดใหญ่ ในอัตราส่วน 1 : 4 รายละเอียดตามตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ที่	ขนาดโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		โรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	โรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	ขนาดเล็ก	143	143	1,194	1,317	72	72	144	216
2	ขนาดกลาง	109	109	1,623	1,733	55	55	110	165
3	ขนาดใหญ่	3	3	154	163	2	2	8	10
รวม		255	255	2971	3,213	129	129	262	391

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์สอน และขนาดของสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านความเคารพ ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert scale) โดยผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert scale)โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21)

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2)ความพึงพอใจในงาน 3) คุณลักษณะของผู้เรียน 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

5 หมายถึง มีประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.1.2 การสร้างเครื่องมือการวิจัย

2.1.2.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการตั้งข้อคำถาม และการสร้างแบบสอบถาม

2.1.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2.1.2.3 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสม และให้ข้อเสนอแนะ

2.1.2.4 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1) อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์สอน 10 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและประสบการณ์ 10 ปี จำนวน 2 คน

3) ศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม และความชัดเจนของข้อคำถาม ดำเนินการ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) พบว่า โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ข้อคำถามไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

2.1.2.5 นำคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาความสอดคล้องรายข้อแล้ววิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างเนื้อหา กับนิยามศัพท์เฉพาะในแต่ละข้อ เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนี IOC (Item Objective Congruence) โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า $IOC \geq 0.50$ จึงถือว่าแบบสอบถามมีค่า Validity ในระดับที่ยอมรับได้แบบสอบถาม

2.1.2.6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ แล้วนำแบบสอบถามฉบับจริงไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับและเป็นรายด้าน โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามจำนวน 46 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.573 ถึง 0.866 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.984 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน แบบสอบถาม จำนวน 39 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.459 ถึง 0.914 และ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.987

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.1 ติดต่อหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2.3.2 จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดไว้

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และการทดสอบสมมุติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา เพื่อกำหนดหาค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

2.4.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามค่าน้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(SD) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย ซึ่งเป็นช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51– 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51– 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51– 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51– 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00– 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ระดับน้อยที่สุด

2.4.3 วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบ
วัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามค่าน้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไป
บันทึกและหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับ
เกณฑ์ในการแปลความหมาย ซึ่งเป็นช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51– 5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับมาก
ที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51– 4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51– 3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับ

ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51– 2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00– 1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับน้อย

ที่สุด

2.4.4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบ

เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ได้แล้ว นำเอาค่ามาเปรียบเทียบกับ เกณท์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 316) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71–1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31–0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กัน

ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01–0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

2.5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

- 1) สถิติหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC (Index of item objective congruence)
- 2) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2.5.2 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) ความถี่ (Frequency)
- 2) ร้อยละ (Percentage)
- 3) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient)

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศงขลา เขต 2

ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ที่ได้ข้อมูลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ

เชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้องค์ประกอบที่นำมาพัฒนาแนวทาง 3 องค์ประกอบ

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551 หน้า 216) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่ง และหน่วยงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551 หน้า 216)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) รายละเอียดดังนี้

5 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

1) ศึกษา แนวคิด และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน แหล่งข้อมูลในการวิจัยขั้นนี้ ได้แก่ เอกสาร ตำรา รายงาน วิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์

2) ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

3) นำร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อแก้ไขปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ

4) ปรับปรุงร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5) จัดพิมพ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ฉบับร่างเพื่อส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณา โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

5.1) นักวิชาการระดับอุดมศึกษา เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน

5.2) ศึกษานิเทศก์ มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษจำนวน 1 คน

5.3) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารองค์การ จำนวน 1 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ขออนุญาตราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

3.2 จัดส่งร่างแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน และขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้าเพื่อชี้แจงแนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมายและสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะไปสอบถามพร้อมทั้งส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

3.3 ตรวจสอบแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ได้รับคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความครบถ้วนสมบูรณ์หรือไม่ แล้วนำข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากคำถามปลายเปิด

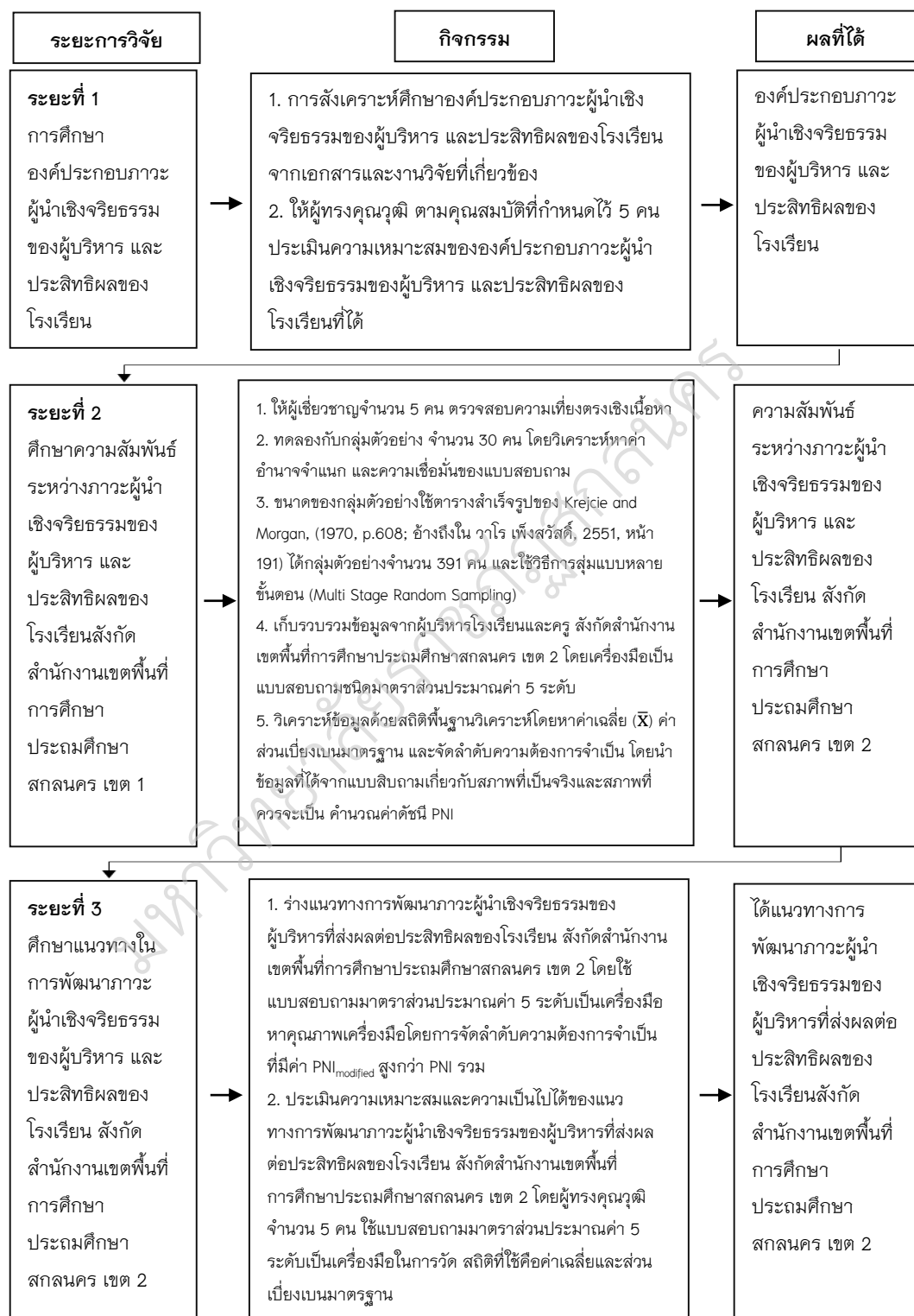
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยของโรงเรียนและวิเคราะห์เนื้อหาในส่วนที่เป็นความคิดเห็นเพิ่มเติม

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะดำเนินการวิจัยสรุปได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ระยะการดำเนินการวิจัย

ตาราง 6 แผนการดำเนินงาน

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้	ระยะเวลาที่ดำเนินการ
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและประสิทธิภาพของโรงเรียน	- สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และประสิทธิภาพของโรงเรียน - ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และประสิทธิภาพของโรงเรียน	- ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร - ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพของโรงเรียน	- เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง - ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	- ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และประสิทธิภาพของโรงเรียน	เมษายน - พฤษภาคม พ.ศ. 2567
ระยะที่ 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ นครหลวง	- ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ - ทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน - เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู - วิเคราะห์ข้อมูล	- แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ	- ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน - ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 344 คน	- ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - ค่าอำนาจจำแนก - ค่าความเชื่อมั่น - PN_{modified}	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ นครหลวง เขต 2	มิถุนายน - กันยายน พ.ศ. 2567

ตาราง 6 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้	ระยะเวลาที่ดำเนินการ
ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	– รวบรวมแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 – ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	– เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง – แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง – แบบสอบถาม	– ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	– ค่าเฉลี่ย – ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน	ตุลาคม พ.ศ. 2567

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
r _{XY}	แทน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียน
X	แทน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
X ₁	แทน ด้านความยุติธรรม
X ₂	แทน ด้านความซื่อสัตย์
X ₃	แทน ด้านความรับผิดชอบ
X ₄	แทน ด้านความไว้วางใจ
X ₅	แทน ด้านความเคารพ
Y	แทน ประสิทธิภาพของโรงเรียน
Y ₁	แทน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
Y ₂	แทน ด้านความพึงพอใจในงาน
Y ₃	แทน ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน
Y ₄	แทน ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน t – test
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F –test)
X ²	แทน ค่าสถิติทดสอบไคสแควร์
SS	แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
df	แทน ความเป็นอิสระ
b	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ในรูป คะแนนมาตรฐาน
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคูณ
R ²	แทน ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์
Adj R ²	แทน สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว
S.E. _{est}	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
Y'	แทน สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน

1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ระยะที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ความ
ยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความไว้วางใจ และ 5) ความเคารพ

4. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2) ความพึงพอใจในงาน 3) คุณลักษณะของผู้เรียน และ 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

6. ผลการวิเคราะห์สมการพหุคูณระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

7. ผลการวิเคราะห์แนวทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใน
การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิด โดยที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สรุปได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความ
รับผิดชอบ 4) ด้านความไว้วางใจ และ 5) ด้านความเคารพ ส่วนองค์ประกอบประสิทธิผล

ของโรงเรียน สรุปได้ 4 องค์ประกอบ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) คุณลักษณะของผู้เรียน และ 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นำไปประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิดังตาราง 7 และ ตาราง 8

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมของภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ด้านที่	ประเด็นการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์ (n=5)		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ความยุติธรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
2	ความซื่อสัตย์	4.80	0.45	มากที่สุด
3	ความรับผิดชอบ	4.80	0.45	มากที่สุด
4	ความไว้วางใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
5	ความเคารพ	5.00	0.00	มากที่สุด
	โดยรวม	4.92	0.27	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$) เมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ
คือ ความยุติธรรม ($\bar{X} = 5.00$) ความไว้วางใจ ($\bar{X} = 5.00$) และ ความเคารพ ($\bar{X} = 5.00$)
รองลงมา คือ ความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.80$) และความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.80$) ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมของประสิทธิผล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ด้านที่	ประเด็นการศึกษาด้าน ประสิทธิผลของโรงเรียน	ผลการวิเคราะห์(n=5)		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
2	ความพึงพอใจในงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
3	คุณลักษณะของผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
4	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
	โดยรวม	4.90	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมมีความ
เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกด้าน อยู่ใน
ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการ
เรียน ($\bar{X} = 5.00$) และคุณลักษณะของผู้เรียน ($\bar{X} = 5.00$) รองลงมา คือ ความพึงพอใจ
ในงาน ($\bar{X} = 4.80$) และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.80$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์สอน และขนาด
สถานศึกษาที่ปฏิบัติการสอน ปรากฏผลดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน(คน) (n = 391)	ร้อยละ
1. เพศ	1.1 ชาย	135	34.53
	1.2 หญิง	256	65.47
	รวม	391	100.00
2. อายุ	2.1 อายุ 20 – 30 ปี	156	39.90
	2.2 อายุ 31 – 40 ปี	123	31.46
	2.3 อายุ 41 – 50 ปี	70	17.90
	2.4 อายุ 51 ปีขึ้นไป	42	10.74
	รวม	391	100.00
3. วุฒิการศึกษา	3.1 ปริญญาตรี	219	56.01
	3.2 ปริญญาโท	169	43.22
	3.3 ปริญญาเอก	3	0.77
	รวม	391	100.00
4. ตำแหน่ง	4.1 ครูอัตราจ้าง	37	9.46
	4.2 ครูผู้ช่วย	104	26.60
	4.3 ครู	109	27.88
	4.4 ครูชำนาญการ	84	21.48
	4.5 ครูชำนาญการพิเศษ	57	14.58
	รวม	391	100.00
5. ประสบการณ์ การสอน	5.1 ต่ำกว่า 5 ปี	187	47.83
	5.2 5 – 10 ปี	92	23.53
	5.3 11 – 15 ปี	56	14.32
	5.4 16 – 20 ปี	42	10.74
	5.5 ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป	14	3.58
	รวม	391	100.00
6. ขนาดของ สถานศึกษา	6.1 ขนาดเล็ก	216	55.24
	6.2 ขนาดกลาง	165	42.20
	6.3 ขนาดใหญ่	10	2.56
	รวม	391	100.00

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 391 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 65.47 มีอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.90 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 56.01 ตามลำดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็น ครู จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.88 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ครูมีประสบการณ์ในการสอนส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 47.83 การพิจารณาภาพรวมขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 55.24

3. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลปรากฏ ดังตาราง 10

3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แสดงดังตาราง 10-14 ดังนี้

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม
และรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ความยุติธรรม	4.34	0.56	มาก
2	ความซื่อสัตย์	4.44	0.57	มาก
3	ความรับผิดชอบ	4.39	0.55	มาก
4	ความไว้วางใจ	4.36	0.55	มาก
5	ความเคารพ	4.26	0.55	มาก
	โดยรวม	4.36	0.51	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.39$) ส่วนด้าน
ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความเคารพ ($\bar{X} = 4.26$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านความยุติธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหา เกี่ยวกับการบริหารบุคลากร	4.34	0.74	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษารักษาความสัตย์สุจริตที่ให้กับ บุคลากรและผู้ร่วมปฏิบัติงาน	4.32	0.73	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ลำเอียงเมื่อต้องตัดสินข้อ ขัดแย้งของบุคลากร	4.37	0.70	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดย ปราศจากอคติส่วนตัว	4.32	0.75	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีเหตุผลเมื่อต้องตัดสินข้อ ขัดแย้งต่าง ๆ ในสถานศึกษา	4.37	0.68	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรผู้ใต้บังคับ บัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน	4.29	0.81	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือบุคลากร อย่างเสมอภาค	4.35	0.74	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความกล้าในสิ่งที่ ถูกต้องไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ	4.37	0.73	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็น กลางในการมอบหมายงานให้แก่บุคลากร	4.30	0.74	มาก
โดยรวมเฉลี่ย	4.34	0.56	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยุติธรรม ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ลำเอียงเมื่อต้องตัดสินข้อขัดแย้งของบุคลากร ($\bar{X} = 4.37$) ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีเหตุผลเมื่อต้องตัดสินข้อขัดแย้งต่างๆ ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.37$) ข้อ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความกล้าในสิ่งที่ถูกต้องไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ($\bar{X} = 4.37$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 6. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.29$)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจไม่หลอกลวง	4.45	0.71	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่สถานศึกษากำหนด	4.48	0.72	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความละเอียดและเกรงกลัวต่อบาป	4.43	0.72	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาตามขั้นตอนที่ถูกต้อง	4.42	0.71	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความชัดเจนโปร่งใส	4.44	0.73	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องตามหลักการที่ควรจะเป็น	4.43	0.77	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษากลับเปิดเผยในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน	4.42	0.70	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
8. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่นำผลประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว	4.45	0.69	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่หลบซ่อนความผิดเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้น	4.46	0.70	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษารักษาความลับในการปฏิบัติงานทางราชการ	4.40	0.69	มาก
โดยรวมเฉลี่ย	4.44	0.57	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.44$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานตามกฎหมายที่สถานศึกษากำหนด ($\bar{X}= 4.48$) ข้อ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่หลบซ่อนความผิดเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้น ($\bar{X}= 4.46$) ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจไม่หลอกลวง ($\bar{X}= 4.45$) และ ข้อ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่นำผลประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X}= 4.45$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 10.ผู้บริหารสถานศึกษารักษาความลับในการปฏิบัติงานทางราชการ ($\bar{X}= 4.40$)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านความรับผิดชอบ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.45	0.70	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองเพื่อ ปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.38	0.73	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความ پاکเพียร ไม่ ย่อท้อเมื่อเจออุปสรรคในการทำงาน	4.31	0.75	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษากล้ายอมรับผลของการ ปฏิบัติงานทั้งทางบวกและทางลบ	4.37	0.75	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจยอมรับที่จะปรับปรุง ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.40	0.73	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวังต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.41	0.66	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา	4.42	0.74	มาก
โดยรวมเฉลี่ย	4.39	0.55	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ
ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}$ = 4.39) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง
ความมุ่งมั่น ตั้งใจเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.45) ข้อ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึง
การเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.42) และ ข้อ 6 ผู้บริหาร

สถานศึกษามีความละเอียดรอบคอบระมัดระวังต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.37$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพากเพียรไม่ย่อท้อเมื่อเจออุปสรรคในการทำงาน ($\bar{X}=4.31$)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความไว้วางใจ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการให้เกียรติและเคารพในตนเอง	4.27	0.77	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเห็นประโยชน์ของผู้อื่นมากกว่าประโยชน์ของตนเอง	4.36	0.71	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการมีความมั่นคงทางอารมณ์เมื่อเจอสถานการณ์ต่าง ๆ	4.35	0.72	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความมีเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.40	0.75	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	4.37	0.72	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตัวปกป้องบุคลากรเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.37	0.71	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นให้บุคลากรรับทราบ	4.38	0.67	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติงาน	4.34	0.71	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	4.38	0.74	มาก
โดยรวมเฉลี่ย	4.36	0.55	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความไว้วางใจ ตาม
ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =
4.36) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่
จำเป็นให้บุคลากรรับทราบ ($\bar{X}$ = 4.38) ข้อ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมี
ส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X}$ = 4.38) ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาจัด
กิจกรรมเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.37) และ ข้อ 6
ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตัวปกป้องบุคลากรเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.37)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 1.ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการให้เกียรติและเคารพ
ในตนเอง ($\bar{X}$ = 4.27)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านความเคารพ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเคารพ	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการให้เกียรติ บุคลากรในสถานศึกษา	4.37	0.71	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความแตกต่างของแต่ละ บุคคลในสถานศึกษา	4.32	0.76	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วยความสุภาพ อ่อนโยนต่อบุคลากรในสถานศึกษา	4.34	0.75	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเป็นมิตรต่อ บุคลากรในสถานศึกษา	4.32	0.76	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติโดยการไม่พูดให้ร้าย บุคลากรลับหลัง	4.32	0.78	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเคารพ	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
6. ผู้บริหารสถานศึกษากล้ายอมรับความจริงทั้งเรื่องที่ดีและเรื่องที่ร้าย	4.30	0.74	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถพึ่งตนเองทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	4.35	0.77	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานจนสำเร็จ	4.35	0.74	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความผูกพันต่อสถานศึกษา	4.02	0.78	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษาปกป้องสถานศึกษาเมื่อเกิดสิ่งไม่พึงประสงค์ต่อสถานศึกษา	4.05	0.90	มาก
11. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการให้เกียรติบุคลากรในสถานศึกษา	4.07	0.87	มาก
โดยรวมเฉลี่ย	4.26	0.55	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความเคารพตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.26$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการให้เกียรติบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}= 4.37$) ข้อ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถพึ่งตนเองทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X}= 4.35$) ข้อ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานจนสำเร็จ ($\bar{X}= 4.35$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 9. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความผูกพันต่อสถานศึกษา ($\bar{X}= 4.02$)

4. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.20	0.62	มาก
2	ความพึงพอใจในงาน	4.37	0.57	มาก
3	คุณลักษณะของผู้เรียน	4.43	0.51	มาก
4	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.43	0.51	มาก
	โดยรวม	4.36	0.52	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.43$) และด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 4.37$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{X} = 4.20$)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. นักเรียนในโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อยู่ในเกณฑ์ที่สูง	4.30	0.72	มาก
2. นักเรียนในโรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบ ความรู้สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับชาติ	4.05	0.90	มาก
3. นักเรียนในโรงเรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสูงกว่า เกณฑ์มาตรฐานระดับชาติ	4.19	0.81	มาก
4. นักเรียนในโรงเรียนมีทักษะการวิเคราะห์สูงกว่าเกณฑ์ มาตรฐานระดับชาติ	4.26	0.78	มาก
5. นักเรียนในโรงเรียนมีทักษะการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศได้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติ	4.24	0.76	มาก
6. โรงเรียนมีนักเรียนเข้าสมัครเรียนในปริมาณมาก	4.18	0.82	มาก
7. โรงเรียนมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษามีค่าเฉลี่ย สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติ	4.06	0.86	มาก
8. นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาในโรงเรียนสามารถเข้า ศึกษาต่อในสถาบันต่าง ๆ ได้เป็นจำนวนมาก	4.27	0.77	มาก
โดยรวมเฉลี่ย	4.20	0.62	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามความคิดเห็น
ของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 1 นักเรียนในโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่สูง
($\bar{X} = 4.30$) ข้อ 8 นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาในโรงเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบัน

ต่างๆได้เป็นจำนวนมาก($\bar{X}= 4.27$) ข้อ 4 นักเรียนในโรงเรียนมีทักษะการวิเคราะห์สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติ($\bar{X}= 4.26$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 2.นักเรียนในโรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบความรู้สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับชาติ ($\bar{X}= 4.05$)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านความพึงพอใจในงาน

ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความพึงพอใจในงาน	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. บุคลากรมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.41	0.66	มาก
2. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	4.35	0.78	มาก
3. บุคลากรพึงพอใจในผลตอบแทน เช่นเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เป็นต้น	4.41	0.72	มาก
4. บุคลากรพึงพอใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง	4.36	0.76	มาก
5. บุคลากรมีความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการที่โรงเรียนจัดทำให้	4.31	0.82	มาก
6. บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.44	0.68	มาก
7. บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ	4.45	0.74	มาก
8. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.28	0.78	มาก
9. บุคลากรมีความเต็มใจเสียสละแรงกายแรงใจที่จะร่วมปฏิบัติงาน	4.34	0.73	มาก
10. บุคลากรมีความผูกพันกับหน่วยงาน	4.30	0.78	มาก
11. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา	4.38	0.75	มาก
โดยรวมเฉลี่ย	4.37	0.57	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความพึงพอใจในงาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาศกนศร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.37$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 7 บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ($\bar{X}= 4.45$) ข้อ 6 บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X}= 4.44$) และข้อ 1 บุคลากรมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย($\bar{X}= 4.41$) และข้อ 3 บุคลากรพึงพอใจในผลตอบแทน เช่นเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เป็นต้น ($\bar{X}= 4.41$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 10.บุคลากรมีความผูกพันกับหน่วยงาน ($\bar{X}= 4.30$)

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนศร เขต 2
ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านคุณลักษณะของผู้เรียน	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. นักเรียนแสดงออกถึงความรักชาติ ศาสตร์ ษัตริย์	4.38	0.77	มาก
2. นักเรียนมีความซื่อสัตย์ สุจริต	4.45	0.68	มาก
3. นักเรียนแสดงออกถึงความมีวินัยในการเรียน	4.48	0.67	มาก
4. นักเรียนมีลักษณะใฝ่เรียนรู้	4.44	0.66	มาก
5. นักเรียนแสดงออกถึงความพอเพียง	4.44	0.67	มาก
6. นักเรียนมีมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	4.30	0.72	มาก
7. นักเรียนภูมิใจในความเป็นไทย	4.44	0.67	มาก
8. นักเรียนมีจิตสาธารณะ	4.48	0.62	มาก
9. นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	4.46	0.64	มาก
10. นักเรียนมีความเคารพและยอมรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย	4.42	0.61	มาก
11. นักเรียนสามารถควบคุมตนเองได้	4.44	0.63	มาก
12. นักเรียนสามารถเป็นผู้นำและผู้ตาม เพื่อทำภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จ	4.45	0.61	มาก
โดยรวมเฉลี่ย	4.43	0.51	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 3 นักเรียนแสดงออกถึงความมีวินัยในการเรียน ($\bar{X} = 4.48$) ข้อ 8 นักเรียนมีจิตสาธารณะ ($\bar{X} = 4.48$) และข้อ 9 นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.46$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 6.นักเรียนมีมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.30$)

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดแนวคิดใหม่ๆ	4.49	0.67	มาก
2. โรงเรียนมีโครงการพัฒนาความรู้ร่วมกันของคนในองค์กร	4.44	0.66	มาก
3. โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนถ่ายโอนความรู้ร่วมกัน	4.44	0.67	มาก
4. โรงเรียนมีการจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากร	4.29	0.72	มาก
5. โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมโดยมีเป้าหมายร่วมกัน	4.42	0.67	มาก
6. โรงเรียนมีเครือข่ายกับโรงเรียนภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้	4.48	0.62	มาก
7. โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศเพื่อกระตุ้นให้ทุกคนในสถานศึกษาเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.47	0.64	มาก
8. โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.41	0.63	มาก
โดยรวมเฉลี่ย	4.43	0.51	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 1 โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดแนวคิดใหม่ๆ ($\bar{X} = 4.49$) ข้อ 8 โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศเพื่อกระตุ้นให้ทุกคนในสถานศึกษาเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.48$) ข้อ 7 โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศเพื่อกระตุ้นให้ทุกคนในสถานศึกษาเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.47$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4. โรงเรียนมีการจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากร ($\bar{X} = 4.29$)

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient) ปรากฏผลดังตาราง 21

ตาราง 21 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ในภาพรวม

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X	1.00										
X ₁	.89**	1.00									
X ₂	.92**	.84**	1.00								
X ₃	.91**	.73**	.79**	1.00							
X ₄	.92**	.73**	.78**	.84**	1.00						
X ₅	.91**	.76**	.79**	.78**	.86**	1.00					
Y	.84**	.78**	.77**	.75**	.73**	.81**	1.00				
Y ₁	.76**	.69**	.69**	.67**	.65**	.79**	.91**	1.00			
Y ₂	.83**	.77**	.74**	.77**	.74**	.78**	.95**	.85**	1.00		
Y ₃	.79**	.76**	.74**	.68**	.69**	.74**	.96**	.78**	.88**	1.00	
Y ₄	.78**	.74**	.73**	.68**	.68**	.74**	.95**	.78**	.86**	.98**	1.00

จากตาราง 21 พบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง ($r_{xy} = .84$) อย่างมีสำคัญที่ระดับนัย .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายคู่เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเคารพ (X₅) กับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y₁) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .79$) อย่างมีสำคัญที่ระดับนัย .01 รองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเคารพ (X₅) กับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความพึงพอใจในงาน (Y₂) มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง ($r_{xy} = .78$) อย่างมีสำคัญที่ระดับนัย .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความไว้วางใจ (X₄) กับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y₁) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .65$) อย่างมีสำคัญที่ระดับนัย .01

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	78.277	3	26.092	362.982**	.001
Residual	27.819	387	.072		
Total	106.096	390			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 22 พบว่าผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญ
ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว
มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถนำไปสร้างสมการต่อไปได้

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj R ²	S.E. _{est}	B	S.E. _{bi}	β	t	Sig
ความเคารพ(X ₅)	.814	.663	.662	.303	.398	.044	.422	9.002**	.001
ด้านความยุติธรรม(X ₁)	.853	.728	.727	.272	.318	.040	.342	7.925**	.001
ด้านความรับผิดชอบ(X ₃)	.859	.738	.736	.268	.157	.042	.167	3.730**	.001
ค่าคงที่ (Constant)					.594	.116		5.109**	.001

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) .859

สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ (R²) .738

สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adj R²) .736

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ S.E._{est} .268

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านที่พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือด้านความเคารพ (X_5) ด้านความรับผิดชอบ (X_3) และด้านความยุติธรรม (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือ ด้านความเคารพ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .422 ด้านความรับผิดชอบ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .342 และด้านความยุติธรรม (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .167 ตามลำดับ ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ร้อยละ 73.60 $R^2 = .736$ ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของพยากรณ์ เท่ากับ .268 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .594 + .398(X_5) + .318(X_1) + .157(X_3)$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'y = .422(X_5) + .342(X_1) + .167(X_3)$$

7. ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสรุปเป็นตาราง ดังนี้

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตัวแปร	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ตัวแปรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียน	สรุปผล
X ₁	ความยุติธรรม	✓	ควรพัฒนา
X ₂	ความซื่อสัตย์	X	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
X ₃	ความรับผิดชอบ	✓	ควรพัฒนา
X ₄	ความไว้วางใจ	X	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
X ₅	ความเคารพ	✓	ควรพัฒนา

หมายเหตุ ✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน

X หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน

จากตาราง 24 พบว่า ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ และด้านความ
เคารพ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ ดังนั้นจึงควรหาแนวทาง
ในการพัฒนา

การหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต
2 นั้นผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปพัฒนา เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการ
พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
แล้วนำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาเชิงเนื้อหา
หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์
มหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 คน และครูผู้สอนจำนวน 2 คน
ผลปรากฏว่า ผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้ให้ข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 5 คน
คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ และทำการสังเคราะห์เชิงเนื้อหาการนำเสนอแนวทาง
พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 รายละเอียดดังตาราง

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความเคารพ

แนวทางการพัฒนาความเคารพ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เขตพื้นที่การศึกษาจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ในหัวข้อเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
หรือการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี หรือทักษะการสื่อสารอย่างสุภาพและสร้างแรงบันดาลใจ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดช่องทางออนไลน์หรือกล่องจดหมายลับเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ควรปรับปรุงของตนเอง (Feedback Session)	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ตัวอย่างกรณีศึกษา (Case Study) ที่เกี่ยวข้องกับความเคารพ เช่น ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จและผู้ล้มเหลว	4.60	0.55	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4. โรงเรียนหรือสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจและความสัมพันธ์ที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสเล่าเรื่องราวที่สร้างแรงบันดาลใจจากประสบการณ์ส่วนตัว	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5. โรงเรียนจัดกิจกรรมการเดินทางศึกษาดูงาน (Site Visit) ไปเยี่ยมชมสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จเพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกจดบันทึกประสบการณ์และความรู้สึกในการบริหารงาน พร้อมวิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุงของตนเอง (Journaling)	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.70	0.50	มากที่สุด	4.87	0.30	มากที่สุด

จากตาราง 25 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความเคารพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$)

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยุติธรรม

แนวทางการพัฒนาความยุติธรรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เขตพื้นที่การศึกษาจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์กรณีศึกษาความขัดแย้งในโรงเรียน (Case Study Analysis) เพื่อพัฒนาวิธีแก้ปัญหาอย่างยุติธรรม พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสะท้อนมุมมองและทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมในการบริหารงาน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาทำแบบสอบถามรอบด้านจากบุคลากรในโรงเรียนเพื่อประเมินความยุติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมความยุติธรรมในโรงเรียน โดยกำหนดจรรยาบรรณองค์กรที่เน้นความยุติธรรม เน้นการทำงานเป็นทีมและความเท่าเทียม โปร่งใสและเสมอภาค	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4. เขตพื้นที่การศึกษาจัดตั้งหน่วยงานเพื่อให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารสถานศึกษา (Coaching and Mentoring) ในการบริหารประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาความยุติธรรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5. สถานศึกษาจัดทำแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรและการตัดสินใจข้อขัดแย้ง	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมเทคนิคการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างเป็นกลาง เช่น การเจรจา การไกล่เกลี่ย และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.67	0.52	มากที่สุด	4.87	0.30	มากที่สุด

จากตาราง 26 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยุติธรรม โดยรวมความเหมาะสมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$)

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ

แนวทางการพัฒนาความรับผิดชอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เขตพื้นที่การศึกษาจัดการให้มีการให้ ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ ที่มีความ รับผิดชอบแห่งปี และมอบรางวัลเพื่อเป็นการ เสริมแรง	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. เขตพื้นที่การศึกษาออกแบบการประเมินและ โปรแกรมวิเคราะห์ความรับผิดชอบ เพื่อให้ ผู้บริหารตอบแบบสอบถามและวิเคราะห์ความ รับผิดชอบของตนเอง	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3. เขตพื้นที่การศึกษาให้ผู้บริหารสถานศึกษา นำเสนอผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งสรุปข้อดี ข้อเสีย และแนวทางปรับปรุง อย่างน้อยปี การศึกษาละ 2 ครั้ง	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกจดบันทึกเป้าหมาย การทำงาน ความก้าวหน้า และอุปสรรคที่พบ เพื่อตรวจสอบความละเอียดรอบครอบและ ความสำเร็จของงาน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5. สถานศึกษาในเขตพื้นที่ร่วมกันสร้างเครือข่าย ผู้บริหาร เพื่อประเมินความรับผิดชอบระหว่าง ผู้บริหารด้วยกันในเขตพื้นที่ รวมถึงมีการสะท้อน ผลแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
6. สถานศึกษาจัดหาผู้ที่ประสบความสำเร็จที่ เกิดจากการมีความรับผิดชอบในวิชาชีพ เพื่อเป็น ที่ปรึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษาแบบตัวต่อตัว	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.73	0.48	มากที่สุด	4.90	0.23	มากที่สุด

จากตาราง 27 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการ
พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ

โดยรวมความเหมาะสมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$)

สรุป แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทั้ง 3 องค์ประกอบ มีดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความเคารพ มี 6 แนวทางดังนี้

1.1 เขตพื้นที่การศึกษาจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์กรณีศึกษาความขัดแย้งในโรงเรียน (Case Study Analysis) เพื่อพัฒนาวิธีแก้ปัญหาอย่างยุติธรรม พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสะท้อนมุมมองและทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมในการบริหารงาน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาทำแบบสอบถามรอบด้าน จากบุคลากรในโรงเรียนเพื่อประเมินความยุติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมความยุติธรรมในโรงเรียน โดยกำหนดจรรยาบรรณองค์กรที่เน้นความยุติธรรม เน้นการทำงานเป็นทีมและความเท่าเทียม โปร่งใสและเสมอภาค

1.4 เขตพื้นที่การศึกษาจัดตั้งหน่วยงานเพื่อให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารสถานศึกษา (Coaching and Mentoring) ในการบริหารประเด็นที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ

1.5 สถานศึกษาจัดทำแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรและการตัดสินใจขัดแย้ง

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมเทคนิคการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างเป็นกลาง เช่น การเจรจา การไกล่เกลี่ย และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

องค์ประกอบที่ 2 ความยุติธรรม มี 6 แนวทางดังนี้

2.1 เขตพื้นที่การศึกษาจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์กรณีศึกษาความขัดแย้งในโรงเรียน (Case Study Analysis) เพื่อพัฒนาวิธีแก้ปัญหาอย่างยุติธรรม พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสะท้อนมุมมองและทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมในการบริหารงาน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาทำแบบสอบถามรอบด้าน จากบุคลากรในโรงเรียนเพื่อประเมินความยุติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมความยุติธรรมในโรงเรียน โดยกำหนดจรรยาบรรณองค์กรที่เน้นความยุติธรรม เน้นการทำงานเป็นทีม และความเท่าเทียม โปร่งใสและเสมอภาค

2.4 เขตพื้นที่การศึกษาจัดตั้งหน่วยงานเพื่อให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารสถานศึกษา (Coaching and Mentoring) ในการบริหารประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

2.5 สถานศึกษาจัดทำแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรและการตัดสินใจข้อขัดแย้ง

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมเทคนิคการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างเป็นกลาง เช่น การเจรจา การไกล่เกลี่ย และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

องค์ประกอบที่ 3 ความรับผิดชอบ

3.1 เขตพื้นที่การศึกษาจัดการให้มีการไหวตผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ ที่มีความรับผิดชอบแห่งปี และมอบรางวัลเพื่อเป็นการเสริมแรง

3.2 เขตพื้นที่การศึกษาออกแบบการประเมินและโปรแกรมวิเคราะห์ความรับผิดชอบ เพื่อให้ผู้บริหารตอบแบบสอบถามและวิเคราะห์ความรับผิดชอบของตนเอง

3.3 เขตพื้นที่การศึกษาให้ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งสรุปข้อดี ข้อเสีย และแนวทางปรับปรุง อย่างน้อยปีการศึกษาละ 2 ครั้ง

3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกจดบันทึกเป้าหมายการทำงาน ความก้าวหน้า และอุปสรรคที่พบ เพื่อตรวจสอบความละเอียดรอบคอบและความสำเร็จของงาน

3.5 สถานศึกษาในเขตพื้นที่ร่วมกันสร้างเครือข่ายผู้บริหาร เพื่อประเมินความรับผิดชอบระหว่างผู้บริหารด้วยกันในเขตพื้นที่ รวมถึงมีการสะท้อนผลแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

3.6 สถานศึกษาจัดหาผู้ที่ประสบความสำเร็จที่เกิดจากการมีความรับผิดชอบในวิชาชีพ เพื่อเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษาแบบตัวต่อตัว

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน 5) เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และ 6) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (document research) เพื่อทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบ และยืนยันองค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสังเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามตรวจสอบรายการและปลายเปิดเพื่อเสนอแนะแนวคิดเพิ่มเติม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ภาวะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 391 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้

ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถาม จำนวน 46 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.573 ถึง 0.866 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.984 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน แบบสอบถาม จำนวน 39 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.459 ถึง 0.914 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.987 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำเอาตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนา นำไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการและปลายเปิดรับข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

สรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความไว้วางใจ และ 5) ด้านความเคารพ โดยทั้งภาพรวมและรายองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) คุณลักษณะของผู้เรียน และ 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยทั้งภาพรวม และรายองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 พบว่า อยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้านของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ก็อยู่ในระดับมาก

3. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง ($r_{xy} = .842$) อย่างมีสำคัญที่ระดับนัย .01

5. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านที่พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือด้านความเคารพ (X_5) ด้านความรับผิดชอบ (X_3) และด้านความยุติธรรม (X_1) ซึ่งตัวแปรทั้งสามตัวรวมกันสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ถึงร้อยละ 73.80 ($R \text{ square} = .738$)

6. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ทั้งหมด 3 ด้าน จำนวน 18 แนวทาง มีผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีดังนี้

6.1 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความเคารพ

6.1.1 เขตพื้นที่การศึกษาจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์กรณีศึกษาความขัดแย้งในโรงเรียน (Case Study Analysis) เพื่อพัฒนาวิธีแก้ปัญหาอย่างยุติธรรม พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสะท้อนมุมมองและทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมในการบริหารงาน

6.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาทำแบบสอบถามรอบด้าน จากบุคลากรในโรงเรียนเพื่อประเมินความยุติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

6.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมความยุติธรรมในโรงเรียน โดยกำหนดจรรยาบรรณองค์กรที่เน้นความยุติธรรม เน้นการทำงานเป็นทีมและความเท่าเทียม โปร่งใสและเสมอภาค

6.1.4 เขตพื้นที่การศึกษาจัดตั้งหน่วยงานเพื่อให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารสถานศึกษา (Coaching and Mentoring) ในการบริหารประเด็นที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ

6.1.5 สถานศึกษาจัดทำแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรและการตัดสินใจขัดแย้ง

6.1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมเทคนิคการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างเป็นกลาง เช่น การเจรจา การไกล่เกลี่ย และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

6.2 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยุติธรรม

6.2.1 เขตพื้นที่การศึกษาจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์กรณีศึกษาความขัดแย้งในโรงเรียน (Case Study Analysis) เพื่อพัฒนาวิธีแก้ปัญหาอย่างยุติธรรม พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสะท้อนมุมมองและทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมในการบริหารงาน

6.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาทำแบบสอบถามรอบด้าน จากบุคลากรในโรงเรียนเพื่อประเมินความยุติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

6.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมความยุติธรรมในโรงเรียน โดยกำหนดจรรยาบรรณองค์กรที่เน้นความยุติธรรม เน้นการทำงานเป็นทีมและความเท่าเทียม โปร่งใสและเสมอภาค

6.2.4 เขตพื้นที่การศึกษาจัดตั้งหน่วยงานเพื่อให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารสถานศึกษา (Coaching and Mentoring) ในการบริหารประเด็นที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ

6.2.5 สถานศึกษาจัดทำแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรและการตัดสินใจขัดแย้ง

6.2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมเทคนิคการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างเป็นกลาง เช่น การเจรจา การไกล่เกลี่ย และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

6.3 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ

6.3.1 เขตพื้นที่การศึกษาจัดการให้มีการโหวตผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่มีความรับผิดชอบแห่งปี และมอบรางวัลเพื่อเป็นการเสริมแรง

6.3.2 เขตพื้นที่การศึกษาออกแบบการประเมินและโปรแกรมวิเคราะห์ความรับผิดชอบ เพื่อให้ผู้บริหารตอบแบบสอบถามและวิเคราะห์ความรับผิดชอบของตนเอง

6.3.3 เขตพื้นที่การศึกษาให้ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งสรุปข้อดี ข้อเสีย และแนวทางปรับปรุง อย่างน้อยปีการศึกษาละ 2 ครั้ง

6.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกจذبบันทึกเป้าหมายการทำงาน ความก้าวหน้า และอุปสรรคที่พบ เพื่อตรวจสอบความละเอียดรอบครอบและความสำเร็จของงาน

6.3.5 สถานศึกษาในเขตพื้นที่ร่วมกันสร้างเครือข่ายผู้บริหาร เพื่อประเมินความรับผิดชอบระหว่างผู้บริหารด้วยกันในเขตพื้นที่ รวมถึงมีการสะท้อนผลแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

6.3.6 สถานศึกษาจัดหาผู้ที่ประสบความสำเร็จที่เกิดจากการมีความรับผิดชอบในวิชาชีพ เพื่อเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษาแบบตัวต่อตัว

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมี 5 องค์ประกอบ และองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ รายละเอียดมีดังนี้

1.1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความไว้วางใจ และ 5) ด้านความเคารพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำองค์การที่ยึดมั่นในหลักศีลธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมจะมุ่งเน้นความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และการตัดสินใจที่คำนึงถึงผลกระทบต่อ

ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ไม่ใช่เพียงแค่ผลประโยชน์ส่วนตัวหรือองค์กรเท่านั้น รวมทั้งผู้นำที่มีจริยธรรมจะเป็นต้นแบบในการกระทำที่ถูกต้อง ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามจริยธรรมองค์กร องค์กรที่มีผู้นำเชิงจริยธรรมมักมีบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และไว้วางใจได้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถโน้มน้าวจิตใจคนในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจในการทำงานและอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร ที่เน้นย้ำถึงคุณค่าและหลักการทางศีลธรรม เพื่อสร้างความไว้วางใจและความเท่าเทียมในองค์กรหรือสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้าน "ความยุติธรรม" ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญในการสร้างระบบที่โปร่งใสและเท่าเทียม ซึ่งจะช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตามหรือสมาชิกในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนต์ชัย ปัญญาเบกษา (2566, หน้า 220) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนของโรงเรียนกีฬาสังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนกีฬา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นิชาภา ศิริวัฒน์ (2562) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงค่านิยมของตนเองและกล่าวหาญที่จะยึดค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม อีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวแต่มองไปที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความไว้วางใจ 3) การเคารพนับถือ และ 4) การเป็นพลเมืองดีมีคุณธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูัญญาภูค ภูวพงษ์เพชร (2567, หน้า 7) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำประกอบด้วย ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพนับถือ และด้านความยุติธรรม

1.2 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) คุณลักษณะของผู้เรียน และ
- 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีเป้าหมายทางการศึกษาโดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณภาพการสอนของครู บรรยากาศการเรียนรู้ และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ และบุคลากรได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ การตัดสินใจที่เน้นผลประโยชน์ของนักเรียนเป็นหลัก ช่วยให้โรงเรียนพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง โรงเรียนมีครูที่มีความรู้ ความสามารถ และใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายจะช่วยส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน หลักสูตรที่มีความทันสมัย ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับบริบทของสังคมจะช่วยให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่เหมาะสมกับยุคสมัย การบริหารที่มีจริยธรรมส่งผลให้ครูมีขวัญกำลังใจในการสอน และนักเรียนรู้สึกว่าการศึกษานี้ได้รับการสนับสนุน ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่โปร่งใส ยุติธรรม และมีความร่วมมือในองค์กร ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา ผลประสาธ (2566, หน้า 133-144) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ สภาพแวดล้อมที่ดีของโรงเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรวาล สุขดี (2565, หน้า 123) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562, หน้า 146) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ โชคเจริญ (2565, หน้า 60) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างทักษะของผู้บริหารในความปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ที่ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นพหุองค์ประกอบและมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนต์ชัย ปัญญาเบกขา (2566, หน้า 220) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ

โรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นัฐกรณ์ หะธรรมวงศ์ (2566, หน้า 528) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความไว้วางใจ รองลงมา คือด้านการมีส่วนร่วม ด้านความเคารพนับถือ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

คือด้านธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับผลการศึกษาของจันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566, หน้า 64) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมาก สอดคล้องกับผลการศึกษา เอกภักดี ฉ่ำมณี (2564, หน้า 347) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 มีจำนวน 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความไว้วางใจ 3) ความซื่อสัตย์ 4) ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ และ ความเคารพ ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

2.1 ความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารจัดการที่โปร่งใส ระบบการประเมินที่เป็นธรรม และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เท่าเทียมในโรงเรียนนโยบายและกฎระเบียบที่ชัดเจน โรงเรียนมีแนวทางการบริหารที่โปร่งใสและยึดหลักความเสมอภาค เช่น การให้โอกาสนักเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียม การบริหารจัดการที่เป็นธรรม ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับการตัดสินใจที่เป็นกลาง ปฏิบัติต่อนักเรียนและบุคลากรอย่างเสมอภาค ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ระบบการประเมินผลที่โปร่งใส

2.2 ความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

การบริหารที่โปร่งใส ความซื่อสัตย์ของผู้บริหาร การสื่อสารที่เปิดกว้าง และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความเคารพและความร่วมมือในโรงเรียน การบริหารที่โปร่งใสและยุติธรรม โรงเรียนมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารงาน การตัดสินใจเป็นไปอย่างเปิดเผยและตรวจสอบได้ ทำให้บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองเชื่อมั่นในระบบการบริหารจัดการ ความซื่อสัตย์และความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารและครู ผู้บริหารและครูมีความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์ และให้คำแนะนำแก่นักเรียนด้วยความจริงใจ ส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจในโรงเรียน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

2.3 ความเคารพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร

สถานศึกษามีภาวะผู้นำที่มีคุณธรรม วัฒนธรรมองค์กรที่ดี การปฏิบัติที่เป็นธรรม และผลงานของโรงเรียนที่ได้รับการยอมรับจากสังคมผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ได้รับความเคารพจากนักเรียนและบุคลากร มีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ ให้เกียรติ และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและน่าเคารพ การบริหารที่โปร่งใส ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมให้กับทุกคน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเคารพในระบบการจัดการของโรงเรียน

2.4 ความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความซื่อสัตย์ การเป็นแบบอย่างของผู้บริหารและครู ระบบตรวจสอบที่โปร่งใส และการส่งเสริมคุณธรรมอย่างต่อเนื่องในโรงเรียน ส่งเสริมค่านิยมด้านความซื่อสัตย์สุจริตทั้งในหมู่ครู นักเรียน และบุคลากร ทำให้เกิดบรรยากาศของความไว้วางใจและความโปร่งใส ผู้บริหารประพฤติตนอย่างซื่อสัตย์ ทั้งในด้านการบริหารจัดการและการปฏิบัติต่อนักเรียน ทำให้นักเรียนและบุคลากรอื่น ๆ ยึดถือเป็นแบบอย่าง

2.5 ความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

ผู้บริหารสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร ระบบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน การปลูกฝังและส่งเสริมให้นักเรียน ครู และบุคลากรตระหนักถึงหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารและครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ทั้งในด้านการบริหาร และการดูแลนักเรียน ทำให้นักเรียนและบุคลากรเกิดความตระหนักและปฏิบัติตาม

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารที่ยึดหลักคุณธรรม ความโปร่งใส การเป็นแบบอย่างที่ดี และการส่งเสริมวัฒนธรรมจริยธรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และการตัดสินใจที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นหลัก ผู้บริหารแสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความโปร่งใส และการปฏิบัติตามจริยธรรมในการบริหารงาน ส่งผลให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามแนวทางที่ถูกต้อง ผู้บริหารมีบทบาทในการปลูกฝังและส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัดยึดมั่นในจริยธรรม โดยกำหนดนโยบาย กิจกรรม และมาตรการที่ส่งเสริมคุณธรรมในโรงเรียน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเสนอแนะแนวทางการพัฒนา ซึ่งช่วยเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความร่วมมือ ผู้บริหารได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ส่งผลให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของผู้เรียน ความพึงพอใจในงานและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามลำดับ

3.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณภาพการสอนของครู หลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนจากผู้บริหาร สภาพแวดล้อมที่ดี และแรงจูงใจของนักเรียนในการเรียนรู้ ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสม และสามารถกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียน โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา และใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย เช่น เทคโนโลยีดิจิทัลและสื่ออินเทอร์เน็ต ผู้บริหารมีการวางแผน พัฒนาคุณภาพการศึกษา และสนับสนุนทรัพยากรให้เพียงพอต่อการเรียนการสอน ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดี ส่งเสริมการเรียนรู้ มีห้องเรียนที่เหมาะสม และนักเรียนได้รับการดูแลด้านจิตใจและพฤติกรรมอย่างใกล้ชิด

3.2 คุณลักษณะของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปลูกฝังคุณธรรม หลักสูตรที่เน้นพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียน การเป็นแบบอย่างที่ดี

ของครู สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนานักเรียน โรงเรียนมีหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะการคิดวิเคราะห์ ทำให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่ดีและสามารถปรับตัวได้ในสังคม ครูและบุคลากรทำหน้าที่เป็นต้นแบบที่ดีในเรื่องความประพฤติ จรรยาบรรณ และ การดำเนินชีวิต ส่งผลให้นักเรียนซึมซับและนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพฤติกรรมที่เหมาะสม ส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ทำให้นักเรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ได้อย่างสมดุล

3.3 ความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การสนับสนุนจากผู้บริหาร การให้รางวัลและการยกย่อง การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม บุคลากรในโรงเรียนสามารถเห็นผลสัมฤทธิ์ของการทำงานที่ดี ทั้งในด้านการพัฒนานักเรียน และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ โรงเรียนมีการให้รางวัลและการยกย่องการทำงานที่ดีของบุคลากร ผู้บริหารให้การสนับสนุนทั้งในด้านทรัพยากรและแนวทางการทำงาน โรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานที่ดี โดยมีการสื่อสารที่เปิดกว้างระหว่างบุคลากร และการทำงานร่วมกันในทีม ระบบการบริหารงานมีความโปร่งใส บุคลากรสามารถเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างชัดเจน และรู้สึกว่าได้มีการจัดการอย่างยุติธรรม ซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน

3.4 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูรู้จักการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้ปฏิบัติงานร่วมกัน โดยใช้กระบวนการการทำงานเป็นทีม มีการจัดกิจกรรมที่ช่วยพัฒนารูปแบบการคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ วางแผนการทำงานโดยใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผล ในการดำเนินตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษานำทักษะด้านต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ เห็นความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล ร่วมมือกันในการพัฒนาผู้เรียน มีการจัด

สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งมีบรรยากาศภายในองค์กรที่ดี ดังนั้นจึงทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นิศรา มุลวรรณ (2561, หน้า 52) ได้ให้ทรรศนะว่าประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องคำนึงถึงและหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าจะอะไรบ้างที่ผู้บริหารควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียด เพื่อตรวจสอบการประเมินตนเองให้เกิดความมั่นใจว่า โรงเรียนจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสูง มีประสิทธิผลที่เกิดจากการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรวาล สุขดี (2565, หน้า 123) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุพัตรา ผลประสาท (2566, หน้า 148) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ สภาพแวดล้อมที่ดีของโรงเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับสูง โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านอำนาจพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือด้านความเคารพ (X_5) ด้านความรับผิดชอบ (X_3) และด้านความยุติธรรม(X_1) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการที่เน้นคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านความเคารพ ซึ่งอาจสะท้อนถึง

ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้กับครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เคารพนับถือสูงจะเป็นแบบอย่างที่ดีส่งเสริมให้ครูและมีจิตสำนึกในการสนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างระบบติดตามและประเมินผลอย่างชัดเจนในระดับสูงของโรงเรียนมีข้อเสนอแนะ ส่วนความยุติธรรมเป็นจุดสำคัญต่อความดูแลและการควบคุมภายในองค์กร หากผู้บริหารมีส่วนที่ยุติธรรมไม่เลือกปฏิบัติและผู้ร่วมงานทุกคนจะทำหน้าที่บรรยาภาคการทำงานที่ดีส่งเสริมการสนับสนุนและความร่วมมือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 4 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า และเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ใช้เหตุผลในการบริหารจัดการบุคลากรและการดำเนินงานต่าง ๆ มีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน มีความห่วงใยดูแลเอาใจใส่ รวมทั้งให้คำปรึกษาคำแนะนำการปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูติมา รักษาบางแหลม (2559, หน้า 168) กล่าวว่า การครองตนตามหลักการแห่งความดีที่เรียกว่า “มีจริยธรรม” ของผู้บริหารย่อมเป็นการสร้างศรัทธาและนำมาซึ่งการสนับสนุนการบริหารงานที่ดีผู้บริหารจึงเป็นกุญแจสำคัญในการทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีหรือไม่มีจริยธรรม เพราะผู้บริหารมีหน้าที่ในการตัดสินใจ และมีอิทธิพลที่ก่อให้เกิดแนวคิดทางด้านจริยธรรมขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำเชิงจริยธรรม จะแสดงให้เห็นถึงศีลธรรมที่มีอิทธิพลในแง่บวกขององค์กร ที่มีผลต่อผู้ตามในองค์กรที่จะปฏิบัติตามศีลธรรมของผู้บริหารจะทำให้ตัดสินใจได้อย่างมีจริยธรรมในการดำเนินงาน ผู้บริหารที่มีจริยธรรมย่อมได้รับการยอมรับได้รับความน่าเชื่อถือ ซึ่งหากผู้บริหารขาดการมีจริยธรรมอาจพบว่า องค์กรของตนมีปัญหาและไม่ประสบความสำเร็จในที่สุด สำหรับผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีความเป็นผู้นำทางจริยธรรม ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญในการบริหารงาน เนื่องจากองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างจากองค์กรโดยทั่วไป เพราะองค์กรโดยทั่วไปนั้นจะมีจุดมุ่งหมายและพันธกิจที่ไม่ซับซ้อนเท่ากับองค์กรทาง

การศึกษา เนื่องจากองค์การทางการศึกษานั้นนอกจากจะมีจุดมุ่งหมายและพันธกิจเหมือนองค์การทั่วไปแล้ว องค์การทางการศึกษาหรือสถานศึกษานั้นยังมีเป้าหมายในการจัดการศึกษาอีก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายทั้งสองประการนี้เพื่อนำให้องค์การบรรลุทั้งเป้าหมายของการบริหารองค์การ และบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ การบรรลุถึงคุณภาพ ของผู้เรียนอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรวิเคราะห์ความเป็นผู้นำทางจริยธรรมของตนเองว่ามีอยู่อย่างไรบ้าง มีจุดดี จุดด้อยอย่างไร และควรพัฒนาอย่างไร ซึ่งจากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากเนื้อหาได้จำนวน 3 ด้านได้แก่ด้านความเคารพ จำนวน 3 แนวทาง ด้านความยุติธรรม จำนวน 3 แนวทาง และด้านความรับผิดชอบ จำนวน 3 แนวทาง รวมทั้งหมด 18 แนวทาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ดีซึ่งผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้อยู่ในระดับที่มากที่สุดต่อไปและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ควรมีการพัฒนา ดังนี้ ด้านความเคารพ ด้านความยุติธรรม และด้านความรับผิดชอบ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุนการสร้างคามซื่อสัตย์ให้เกิดขึ้นในการแสดงพฤติกรรมที่โปร่งบอกถึงความใสใจห่วยต่อครู

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุนการสร้างคามตระหนักด้านความเคารพนับถือในการทำงาน โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดลำดับความอาวุโสในโรงเรียน และเคารพในการตัดสินใจของครูภายใต้พื้นฐานความถูกต้อง เพราะการให้ความสำคัญกับลำดับความอาวุโสช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เคารพซึ่งกันและกัน ครูที่มีประสบการณ์สูงมักเป็นผู้ที่มี

ความรู้และความเชี่ยวชาญ ซึ่งสามารถเป็นที่พึ่งให้กับครูรุ่นใหม่ได้ และสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นธรรมและลดความขัดแย้งภายในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ เพราะการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ จะช่วยให้เข้าใจถึงเงื่อนไขหรือองค์ประกอบที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม ปัจจัยเหล่านี้อาจรวมถึง คุณลักษณะส่วนบุคคล ประสิทธิภาพ แนวทางการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือแม้แต่สภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ การเข้าใจปัจจัยเหล่านี้จะทำให้สามารถออกแบบแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ เพราะ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณภาพของบุคลากรทางการศึกษา การมีส่วนร่วมของชุมชน การบริหารทรัพยากร และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจะช่วยให้สามารถระบุแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ในโรงเรียนอื่น ๆ ได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้สามารถออกแบบนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากับตัวแปรอื่น ๆ ที่มากกว่านี้ เพราะการศึกษาเฉพาะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการอาจยังไม่ครอบคลุมปัจจัยทั้งหมดที่มีผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา ควรพิจารณาตัวแปรอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจของครู การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และสภาพแวดล้อมทางการศึกษา เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2561). กระแสภาคีรัฐกับการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน.
วารสารข้าราชการ, 60(3), 3-5.
- กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554) กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ; จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กมลพรรณ พึ่งด้วง. (2560). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรแก้ว กลิ่นไธสงค์. (2558). โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมและการบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรองทอง เขียนทอง. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.
กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กฤษณา เหลืองทอง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
เทศบาลเมืองพะเยา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา,
- ัญญาภาณุ ภู่งพงษ์เพชร. (2567). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในศตวรรษ
ที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย. วารสารสถาบันวิจัยพินิจวรรณ, 11(1), 1-17.
- กาญจนา ศิล. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กาญจนา สังข์ผาด. (2559). การพัฒนาแบบวัดความไว้วางใจระหว่างบุคคลในเครือข่าย
สังคมออนไลน์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในจังหวัดชลบุรี.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กานต์ บุญศิริ และพจนารถ พรเจริญโรจน์. (2557). ภาวะผู้นำกับการเป็นนักบริหาร

การศึกษาเมื่ออาชีพ. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์, 8(1), 1-16.

กิตติ์วี เลขะกุล. (2561). ธรรมชาติของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการ
ของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ รป.ด. หาดใหญ่:
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

แก้วกาญจน์ กิมาวัฒน์. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
ตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.

ไกรศร รักสวหน้า. (2559). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ชนิษฐ์ณิชา ทองสุข. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.

จอมพล พิเศษกุล. (2537). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและ
ลูกจ้าง กองพลอาชีวการ. วิทยานิพนธ์ สค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

จักรวาล สุขดี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัย
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 12(4), 114 -126.

จินดาพร เจริญธรรม. (2559). วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียน
วิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์
ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- จิรพล ภูขม้ง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ชุติมา รัชบางแหลม, เอกรินทร์ สังข์ทอง, ชวลิต เกิดทิพย์ และชิตชนก เชิงเชาวน์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: เหนทางสู่การขับเคลื่อนภาวะผู้นำในสถาบันการศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 8(1), 168–180.
- ณิชาภา ศิริวัฒน์. (2562). *อิทธิพลค่านิยมขององค์กรต่อการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก และการให้อำนาจหน้าที่เชื่อมโยงอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงานองค์การธุรกิจภาคเอกชน*. ดุษฎีนิพนธ์ บธ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดาวรุตวรรณ ถวิลการ. (2561) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 41(3), 1 – 13.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2547). การทำงานเป็นทีม. *โลกการค้า*, 10(94), 97–98.
- ธิดิมา ปรีดีติลล. (2529). *ทฤษฎีการบริหารองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธนาคารพิมพ์.
- นภาพร ชันธนา. (2559). *จริยธรรมทางธุรกิจ*, พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด.
- นเรศ ภูโคกสูง. (2541). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นัฐกรณ์ หะธรรมวงศ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์ (RATANABUTH JOURNAL)*, 5(1).

- น้ำทิพย์ วิภาารีน. (2559). มาตรฐานการจัดการข้อมูลวิจัยในคลังสารสนเทศ. *วารสารวิจัยสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย*, 119–127.
- นิคม นาคอ้าย. (2550). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Moral Leadership): แนวคิดในโลกตะวันตก. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 4(8), 62–70.
- นิศรา มุลวรรณ. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปริพนธ์ จำเริญพัฒน์. (2560). แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- ปัทมา แคนยุกต์. (2554). รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้. *ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ*.
- ผ่องศรี พรหมวิชัย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*. 14(2), 147 – 178.
- พงษ์ศักดิ์ สวัสดิ์มงคล. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการกับวินัยในการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- พรลภัส พงษ์พานิช. (2554). การพัฒนาศักยภาพตนเองและการทำงานเป็นทีม. เข้าถึงได้จาก <http://www.chumphon2.mju.ac.th/km/>.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2550). *ปรัชญากรีก บ่อเกิดภูมิปัญญาตะวันตก*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สยาม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2553). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระมานัต ธรรมทินโน. (2563). การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียน
พระปริยัติธรรมสังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิชาย รัตนดิลล ญ ภูเก็ต. (2558). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี:
ซิงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำธุรกิจ
เพื่อสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพลิน บุญนา. (2559). ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มนต์ชัย ปัญญาเบงษา. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพโรงเรียนของโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ.
วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,
9(3), 215-228.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2559). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน
องค์กรปกครองท้องถิ่นและราชการ. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- รสสุคนธ์ มั่นคง. (2558). การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- ราชนนท์ พิพัฒน์กุล. (2562). จริยธรรมกับการบริหารงาน. วารสารปรัชญาปริทรรศน์, 24(2), 44-54.
- รุ่งนภา จันทรีลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วนิดา เทียงสงค์. (2557). การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,
- วราภรณ์ตระกูล สฤชดี. (2549). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัลป์มาจล.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2560). โรงเรียน : การบริหารสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วิรัตน์ ธรรมโหร. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภรัตน์ ทิพย์พร. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศุภวรรณ ชลมาภ. (2551). ผลการจัดการเรียนรู้เรื่องความซื่อสัตย์สาระการเรียนรู้ พระพุทธศาสนาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ระหว่างวิธีสอนโดยใช้ กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์กับวิธีสอนตามปกติ. วิทยานิพนธ์. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สิริกาญจน์ จิระสาคร. (2558). *การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สิรินาถ แวสง่า. (2557). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์.
- สุกานดา ศุภคติสันต์. (2540). *ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขต กรุงเทพมหานคร*. ภาควิชา ศศ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์.
- สุทญา อร่ามรัตน์. (2562). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุทธิพงษ์ ทะกอง. (2561). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง*. *Journal of Humanities and Social Sciences Nakhon Phanom University*, 8(1), 49–58.
- สุเทพ ปาลสาร. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุนิสา มุ้ยจีน. (2563). *การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุพัตรา ผลประสาท. (2566). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สุพิน จันทรธิมาน. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กับพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- สุระ หีบโอสถ. (2540). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบริหารโครงการ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. วารสาร การบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา, 8 (2), 1-15.*
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้างความผูกพัน ในองค์กร. วารสารข้าราชการ. 51 (พฤษภาคม-มิถุนายน)*
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). *การสรารรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ. ภาคนิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*
- เสนีย์ แดงวัง. (2553). *เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง หลักในการทำงานเป็นทีม โครงการโรงเรียนนายทะเบียน กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาธุรกิจการค้า.*
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- หงษา วงศ์จำปา. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.*
- หนูไกร มาเขต. (2559). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อชิรญาณ์ แยมพ์. (2561). *ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว. Panyapiwat Journal, 12(2).*

- อนุชิต สุขกลี. (2560). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อนุวัฒน์ ตั้งสมบูรณ์. (2552). การสร้างแบบทดสอบวัดความซื่อสัตย์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อังกูร เกาวัลย์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เอกภักดิ์ นุ่มณี. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- เอกราช เอียดแก้ว และพระปลัดโฆสิต โขสิโต. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 7(1), 149 – 163.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1–18.
- Brown and Trevino. (2006). Ethical leadership : A review and future direction. *The Leadership Quarterly*.
- Care, N. C. f. E. i. H. (2005). *Ethical leadership toolkit a manual for the ethical Leadership coordinator*. New York: integratedethics.
- Feldman, Danial C. and Arnold, Hugh J. (1983). *Management Individual and Group Behavior in Organizations*. Tokyo: McGraw–Hill.

- Ferguson, A. (2005). *Employee engagement: does it exist, and if so, how does it relate to performance, other constructs and individual differences*. Macquarie University.
- Fulmer, R., and Key, B. (1998). A Conversation with Peter Senge: New Developments in Organizational Learning. *Organizational Dynamics*, 27(2), 330 – 335.
- Gardner. (1987). *Leadership development: Leadership papers*. Washington, D.C.: Independent Sector.
- Garvin, D. A. (2001). *Learning Organization*. Boston: Harvard University Press.
- Gubman, L. E. (1998). *The Talent Solution: Aligning Strategy and People to Achieve Extraordinary Results*. The United States of America: McGraw–Hill Companies, Inc.
- Hewitt Associates. (2003). Best Employers in Asia Research. *The engagement model*. Retrieved October 7, 2017.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration : Theory, Research, And practice*. Boston: McGraw Hill.
- Josephson, M. (2009). *Ethical leadership outcomes student leader learning outcomes (SLLO) project*. Retrieved February, 3, 2020.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692–724.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The leadership quarterly*, 22(1), 51–69.
- Karaköse, T. (2007). High school teachers' perceptions regarding principals' ethical leadership in Turkey. *Asia Pacific Education Review*, 8, 464–477.
- Karsten, S., and Others. (2000). *Dutch Primary School and The Concept of the Learning Organization*. In *The Learning Organization*.
- Marquardt, M. (1996). *Building the Learning Organization*. New York: McGraw–Hill.

- Marquardt, M. (2002). *The global learning organization: Gaining competitive advantage through continuous learning*. Burr Ridge, IL: Irwin
- Parker, G. M., & Kropp, R. P. (1992). *50 Activities for Team Building* (Vol. 1). Human Resource Development.
- Pedler, M., Burgoynew, J., and Boydell, T. (2005). *The Learning Company : A Strategy for Sustainable Development* (2nd ed.). London, UK : McGraw–Hill.
- _____. (1997) *The Learning Company : A Strategy for Sustainable Development*. (2nd ed.). London: Me Grow – Hill.
- Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline Field Book : Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Steer, Richard M. and Porter, Lyman W. (1977). Organizational Work. Personal Factor In Employee and Absenteeism. *Psychological Bulletin* 80(2).
- Strauss, G., & Sayles, L. R. (2003). *Personnel: the human problems of management*.
- Strauss, George ; & Leonard R. Sayles. (1980). *Personnel : The Human Problems of Management*. 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Pretice–Hall.
- Ubben, G. C., Hughes, L. W., & Norris, C. J. (2001). *The principal: creative leadership for effective School*. Boston: Allyn & Bacon
- Woodcock, M. (2017). *Team development manual*. Routledge.
- Zheng, X., Zhu, W., Yu, H., Zhang, X., & Zhang, L. (2011). Ethical leadership in Chinese organizations: Developing a scale. *Frontiers of business research in China*, 5(2), 179–198.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

1. ผศ.ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัดมหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร
2. นายสาธิต พงศ์สิทธิศักดิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคันชา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. นายจักรเพชร แฝงจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโมน (เกาะแก้ว
วิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นางวงเดือน พงศ์สิทธิศักดิ์ ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นางสาวนิตพร สีสถาน ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.สิงห์ประเสริฐ นาคโคตรคำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไฮ้อย่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. ดร.พนารัตน์ บุตรชารี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นายสลับ หอมสร้อย ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านพันนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นางเนตรนภิส แพงพา ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโพน (เกาะแก้ววิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิการประเมินแนวทางการพัฒนา

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นวพร วรรณทอง ตำแหน่ง อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายธีระพงษ์ วีระชานนท์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. สิบเอกสัมพันธ์ หงษ์ชูตา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทรายมูลหนองกุงทรายศรีพิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นายอาทิตย์ พลเดช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาทม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นางสาวเนตรนภา โพธิ์สว่าง ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนาวิมิตรภาพที่ 126 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๕๐๙



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

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวประภาพร คิอินธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๗๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภาพร คิอินธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๕ ๘๓๗๔



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๕๐๙

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

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางสาวนัตพร สีสถาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวประภาพร คิอินธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภาพร คิอินธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๕ ๘๓๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๙



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

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางวงเดือน พงศ์สิทธิศักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวประภาพร คิอินธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภาพร คิอินธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๕ ๘๓๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๙

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

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นายสาธิต พงศ์สิทธิศักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวประภาพร คิอินธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภาพร คิอินธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๕ ๘๓๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๙

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

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นายจักรเพชร แฝงจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวประภาพร คิอินธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ วัชรินทร์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภาพร คิอินธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๕ ๘๓๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๔๔



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

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวประภาพร คิอินธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภาพร คิอินธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๕ ๘๓๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๔๙

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

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สิงห์ประเสริฐ นาคโคตรคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวประภาพร คิอินธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภาพร คิอินธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๕ ๘๓๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๔๔

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

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พนารัตน์ บุตรขารี

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

ด้วย นางสาวประภาพร คีอินธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ ทรัพย์จันทน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภาพร คีอินธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๕ ๘๓๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๔๙

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

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสลับ หอมสร้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวประภาพร คิอินธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภาพร คิอินธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๕ ๘๓๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๔๙



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

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางเนตรนภิส แพงพา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวประภาพร คิอินธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภาพร คิอินธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๕ ๘๓๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๖๘



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

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวประภาพร คีอินธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภาพร คีอินธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๕ ๘๓๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๖๘



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

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายธีระพงษ์ วีระขานนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวประภาพร คิอินธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภาพร คิอินธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๕ ๘๓๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๖๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนติโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายอาทิตย์ พลเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวประภาพร คิอินธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภาพร คิอินธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๕ ๘๓๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน สิบเอกสมฤทธิ์ หงษ์สุตา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวประภาพร คิอินธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภาพร คิอินธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๕ ๘๓๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๖๘



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

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวเนตรนภา โพธิ์สว่าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวประภาพร คีอินธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภาพร คีอินธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๕ ๘๓๗๔

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



**แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน**

**ประกอบการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

ผู้วิจัย นางสาวประภาพร คิอินธิ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์ศิริ ญันทรักษ์ ประธานกรรมการ
ดร.บุญมี ก่อบุญ กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นางสาวประภาพร คิอินธิ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 083-3458374 Email : Oillycute50@gmail.com

แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสม

ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อมูลของท่านให้สมบูรณ์

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา

☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา

☐ ศึกษานิเทศก์

☐ ครู

2. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1-5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ 11-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ

เชิงจริยธรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน

2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม หากท่านมีข้อเสนอแนะ

กรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือ โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ ฯ มี

ความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวแปรที่ศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกผ่านการประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสมตามมาตรฐานของผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ โดยการแสดงออกผ่านการกระทำและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งสามารถจูงใจให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อถือศรัทธาและได้รับการยอมรับอย่างสูงใช้คุณธรรมจริยธรรมประกอบการนำหรือการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ

1. องค์ประกอบความยุติธรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่แสดงออกถึงความกล้าตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร รักษาความมั่นคงสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากรไม่ลำเอียงเมื่อต้องตัดสินข้อขัดแย้งของบุคลากร ตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยปราศจากอคติส่วนตัวมีเหตุผลเมื่อต้องตัดสินข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันช่วยเหลือบุคลากรอย่างเสมอภาคกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความยุติธรรม	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1.1 กล้าตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร					
1.2 รักษาความมั่นคงสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากร					
1.3 ไม่ลำเอียงเมื่อต้องตัดสินข้อขัดแย้งของบุคลากร					
1.4 ตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยปราศจากอคติส่วนตัว					
1.5 มีเหตุผลเมื่อต้องตัดสินข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในสถานศึกษา					
1.6 ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน					
1.7 ช่วยเหลือบุคลากรอย่างเสมอภาค					
1.8 กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

2. องค์ประกอบความซื่อสัตย์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความจริงใจไม่หลอกลวงปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนด มีความละเอียดรอบคอบ ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ปฏิบัติงานด้วยความชัดเจน ถูกต้อง และกล้าเปิดเผยในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ไม่นำผลประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว ไม่หลบซ่อนความผิดที่เกิดขึ้น รักษาความลับในการปฏิบัติงานทางราชการ

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความซื่อสัตย์	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
2.1 ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจไม่หลอกลวง					
2.2 ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่สถานศึกษากำหนด					
2.3 มีความละเอียดรอบคอบ					
2.4 ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา					
2.5 ปฏิบัติงานด้วยความชัดเจน					
2.6 ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง					
2.7 กล้าเปิดเผยในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน					
2.8 ไม่นำผลประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว					
2.9 ไม่หลบซ่อนความผิดที่เกิดขึ้น					
2.10 รักษาความลับในการปฏิบัติงานทางราชการ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

3. องค์ประกอบความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ ควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ พากเพียร ไม่ย่อท้อเมื่อเจออุปสรรคในการทำงาน รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานทั้งทางบวกและทางลบ เปิดใจยอมรับที่จะปรับปรุงข้อผิดพลาด มีความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวังต่อการปฏิบัติงาน คำนึงถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความรับผิดชอบ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
3.1 ความมุ่งมั่น ตั้งใจเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
3.2 ควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
3.3 พากเพียร ไม่ย่อท้อเมื่อเจออุปสรรคในการทำงาน					
3.4 รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานทั้งทางบวกและทางลบ					
3.5 เปิดใจยอมรับที่จะปรับปรุงข้อผิดพลาด					
3.6 มีความละเอียดรอบคอบระมัดระวังต่อการปฏิบัติงาน					
3.7 คำนึงถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

4. องค์ประกอบความไว้วางใจ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร

สถานศึกษาในการแสดงออกถึงการให้เกียรติและเคารพในตนเอง เห็นประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ปกป้องบุคลากรเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นให้บุคลากรรับทราบ มีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความไว้วางใจในตัวผู้บริหาร

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความไว้วางใจ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
4.1 ให้เกียรติและเคารพในตนเอง					
4.2 เห็นประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก					
4.3 มีความมั่นคงทางอารมณ์					
4.4 มีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
4.5 สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร					
4.6 ปกป้องบุคลากรเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
4.7 เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นให้บุคลากรรับทราบ					
4.8 มีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติงาน					
4.9 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

5. องค์ประกอบความเคารพ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการให้เกียรติและยอมรับความแตกต่างแต่ละบุคคล มีความสุภาพอ่อนโยนต่อผู้อื่น เป็นมิตรต่อผู้อื่น ไม่ให้ร้ายลับหลังต่อผู้ร่วมปฏิบัติงาน กล้ายอมรับความจริง สามารถพึ่งตนเองได้ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จ มีความผูกพันต่อสถานศึกษา ปกป้องสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความเคารพแก่บุคลากร

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความเคารพ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
5.1 การให้เกียรติบุคลากร					
5.2 ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล					
5.3 มีความสุภาพอ่อนโยนต่อผู้อื่น					
5.4 เป็นมิตรต่อผู้อื่น					
5.5 ไม่ให้ร้ายลับหลังต่อผู้ร่วมปฏิบัติงาน					
5.6 กล้ายอมรับความจริง					
5.7 สามารถพึ่งตนเองได้					
5.8 เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จ					
5.9 มีความผูกพันต่อสถานศึกษา					
5.10 ปกป้องสถานศึกษา					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม หากท่านมีข้อเสนอแนะ กรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือ โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ ฯ มี ความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ใน ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ใน ระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ใน ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ใน ระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

ตัวแปรที่ศึกษา

ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ขององค์การ ทั้งในด้านผลผลิต และผลลัพธ์ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

1. องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลของความสำเร็จที่เกิด จากกระบวนการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยดูได้จากนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อยู่ในเกณฑ์ที่สูง คะแนนเฉลี่ยผลทดสอบระดับชาติสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการวิเคราะห์ และทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศได้สูงกว่าเกณฑ์ มาตรฐาน รวมไปถึงโรงเรียนมีนักเรียนเข้าสมัครเรียนปริมาณมาก ผลการประเมินคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน นักเรียนที่สำเร็จการศึกษา สามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันต่าง ๆ ได้เป็นจำนวนมาก

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีม	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1.1 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่สูง					
1.2 คะแนนเฉลี่ยผลทดสอบระดับชาติสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ					
1.3 ทักษะการใช้เทคโนโลยีสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน					
1.4 ทักษะการวิเคราะห์สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน					
1.5 ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศได้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน					
1.6 โรงเรียนมีนักเรียนเข้าสมัครเรียนปริมาณมาก					
1.7 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน					
1.8 นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันต่าง ๆ ได้เป็นจำนวนมาก					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

2. องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกของ

บุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ตลอดจนบุคลากรฝ่ายสนับสนุน ในด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ผลตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ และสวัสดิการทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ เต็มใจเสียสละร่างกาย แรงใจที่จะร่วมปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันกับหน่วยงาน เกิดความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความพึงพอใจในงาน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
2.1 บุคลากรมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
2.2 งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร					
2.3 บุคลากรพึงพอใจในผลตอบแทน เช่นเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เป็นต้น					
2.4 บุคลากรพึงพอใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง					
2.5 บุคลากรมีความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการที่โรงเรียนจัดหาให้					
2.6 บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน					
2.7 บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ					
2.8 บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
2.9 บุคลากรมีความเต็มใจเสียสละร่างกายแรงใจที่จะร่วมปฏิบัติงาน					
2.10 บุคลากรมีความผูกพันกับหน่วยงาน					
2.11 บุคลากรมีความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

3. องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง เจตคติของผู้เรียนที่สะท้อนออกมาทางพฤติกรรม ที่โรงเรียนตั้งเป้าหมายในการหล่อหลอมผู้เรียน ประกอบด้วย ความรักชาติ ศาสนา ราชภัฏ ศรัทธา ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มีความพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เคารพและยอมรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย ควบคุมตนเองได้ เป็นผู้นำและผู้ตาม เพื่อทำภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จ

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความพึงพอใจในงาน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
3.1 นักเรียนแสดงออกถึงความรักชาติ ศาสนา ราชภัฏ ศรัทธา					
3.2 นักเรียนมีความซื่อสัตย์ สุจริต					
3.3 นักเรียนแสดงออกถึงความมีวินัยในการเรียน					
3.4 นักเรียนมีลักษณะใฝ่เรียนรู้					
นักเรียนแสดงออกถึงความพอเพียง					
3.5 นักเรียนมีมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ					
3.6 นักเรียนภูมิใจในความเป็นไทย					
3.7 นักเรียนมีจิตสาธารณะ					
3.8 นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข					
3.9 นักเรียนมีความเคารพและยอมรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย					
3.10 นักเรียนสามารถควบคุมตนเองได้					
3.11 นักเรียนสามารถเป็นผู้นำและผู้ตาม เพื่อทำภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

4. องค์ประกอบที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระบบการจัดการของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียน เป็นแหล่งความรู้ สำหรับบุคลากรและนักเรียนทุกคน ประกอบด้วย การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดแนวคิดใหม่ๆ มีการพัฒนาความรู้ร่วมกันของคนในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนถ่ายโอนความรู้ร่วมกัน มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการเรียนรู้ พัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน สร้างเครือข่ายกับโรงเรียนภายนอก จัดบรรยากาศโรงเรียนเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบคุณภาพผู้เรียน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
4.1 โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดแนวคิดใหม่ๆ					
4.2 โรงเรียนมีโครงการพัฒนาความรู้ร่วมกันของคนในองค์กร					
4.3 โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนถ่ายโอนความรู้ร่วมกัน					
4.4 โรงเรียนมีการจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากร					
4.5 โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมโดยมีเป้าหมายร่วมกัน					
4.6 โรงเรียนมีเครือข่ายกับโรงเรียนภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้					
4.7 โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศเพื่อกระตุ้นให้ทุกคนในสถานศึกษาเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
4.8 โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้



แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์เฉพาะ
ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน

ประกอบการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัย นางสาวประภาพร คิณินธิ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ ประธานกรรมการ
ดร.บุญมี ก่อบุญ กรรมการ

นางสาวประภาพร คิณินธิ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 083-3458374 Email : Oillycute50@gmail.com

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์เฉพาะของ
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน

ประกอบกรวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
เกี่ยวกับ การประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์ของ
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
2. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามพฤติกรรม
บ่งชี้กับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
3. กรุณาตอบแบบสอบถามและกรอกข้อมูลทุกข้อ ผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่าน
เพื่อการวิจัยเท่านั้น และจะวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่
ประการใด
4. ในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญ
ในการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงและความสอดคล้องกับโครงสร้างเนื้อหาของคำถาม
เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเขียน
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1, 0 หรือ -1 โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้
ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อความที่สอดคล้อง
ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อความที่สอดคล้อง
ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อความที่ไม่สอดคล้อง
หากท่านเห็นว่าข้อใดควรปรับปรุงแก้ไข ขอความกรุณาได้โปรดให้ข้อเสนอแนะ
เพิ่มเติมเพื่อความชัดเจนและความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อมูลของท่านให้สมบูรณ์

1. ชื่อสกุล.....
2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครู
3. วุฒิการศึกษา
☐ปริญญาตรี ☐ปริญญาโท ☐ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 การประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมกรุณาเขียนลงในช่องทางข้อเสนอแนะ

ตัวอย่าง

ข้อ	องค์ประกอบของ	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
0	ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้รักความยุติธรรม			✓	
00	ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน		✓		

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า “ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้รักความยุติธรรม” แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่สอดคล้อง

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า “ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน” ไม่แน่ว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่สอดคล้อง

2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกผ่านการประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสมตามมาตรฐานของผู้ที่มีความรู้ ความสามารถโดยการแสดงออกผ่านการกระทำและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สถานศึกษากับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งสามารถจูงใจให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อถือศรัทธา และได้รับการยอมรับอย่างสูงใช้คุณธรรมจริยธรรมประกอบการนำหรือการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด นำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ

1. **ความยุติธรรม** หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความกล้าตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรรักษาคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากรไม่ลำเอียงเมื่อต้องตัดสินใจขัดแย้งของบุคลากรตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยปราศจากอคติส่วนตัวมีเหตุผลเมื่อต้องตัดสินใจขัดแย้งต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันช่วยเหลือบุคลากรอย่างเสมอภาคกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง

ข้อ	องค์ประกอบความยุติธรรม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร				
2	ผู้บริหารสถานศึกษารักษาคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากรและผู้ร่วมปฏิบัติงาน				
3	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ลำเอียงเมื่อต้องตัดสินใจขัดแย้งของบุคลากร				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยปราศจากอคติส่วนตัว				
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีเหตุผลเมื่อต้องตัดสินใจขัดแย้งต่าง ๆ ในสถานศึกษา				
6	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน				
7	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือบุคลากรอย่างเสมอภาค				
8	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความกล้าในสิ่งที่ถูกต้องไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ				
9	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางในการมอบหมายงานให้แก่บุคลากร				

2. ความซื่อสัตย์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่

แสดงออกถึงความจริงใจไม่หลอกลวงปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนด มีความละเอียดรอบ
 ครอบ ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ปฏิบัติงานด้วยความชัดเจน ถูกต้อง และกล้าเปิดเผย
 ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ไม่นำผลประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นผลประโยชน์ส่วนตน
 ไม่หลบซ่อนความผิดที่เกิดขึ้น รักษาความลับในการปฏิบัติงานทางราชการ

ข้อ	องค์ประกอบความซื่อสัตย์	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
10	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการ ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจไม่หลอกลวง				
11	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานตาม กฎระเบียบที่สถานศึกษากำหนด				
12	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความ ละเอียดและเกรงกลัวต่อบาป				
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานอย่าง ตรงไปตรงมาตามขั้นตอนที่ถูกต้อง				
14	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความ ชัดเจนโปร่งใส				
15	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความ ถูกต้องตามหลักการที่ควรจะเป็น				
16	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเปิดเผยในทุกขั้นตอน ของการปฏิบัติงาน				
17	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่นำผลประโยชน์ ส่วนรวมมาเป็นผลประโยชน์ส่วนตน				
18	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่หลบซ่อนความผิดเมื่อ เกิดความผิดพลาดขึ้น				
19	ผู้บริหารสถานศึกษารักษาความลับในการ ปฏิบัติงานทางราชการ				

3. ความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ ควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ พากเพียร ไม่ย่อท้อเมื่อเจออุปสรรคในการทำงาน รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานทั้งทางบวกและทางลบ เปิดใจยอมรับที่จะปรับปรุงข้อผิดพลาด มีความละเอียดรอบคอบระมัดระวังต่อการปฏิบัติงาน คำนึงถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

ข้อ	องค์ประกอบความรับผิดชอบ	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
20	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ				
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ				
22	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพากเพียร ไม่ย่อท้อเมื่อเจออุปสรรคในการทำงาน				
23	ผู้บริหารสถานศึกษากลายอมรับผลของการปฏิบัติงานทั้งทางบวกและทางลบ				
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจยอมรับที่จะปรับปรุงข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา				
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความละเอียดรอบคอบระมัดระวังต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา				
26	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา				

4. ความไว้วางใจ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการให้เกียรติและเคารพในตนเอง เห็นประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ปกป้องบุคลากรเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นให้บุคลากรรับทราบ มีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความไว้วางใจในตัวผู้บริหาร

ข้อ	องค์ประกอบความไว้วางใจ	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
27	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการให้เกียรติและเคารพในตนเอง				
28	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเห็นประโยชน์ของผู้อื่นมากกว่าประโยชน์ของตนเอง				
29	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการมีความมั่นคงทางอารมณ์เมื่อเจอสถานการณ์ต่าง ๆ				
30	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความมีเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา				
31	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร				
32	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตัวปกป้องบุคลากรเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน				
33	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นให้บุคลากรรับทราบ				
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติงาน				
35	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร				

5. ความเคารพ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการให้เกียรติและยอมรับความแตกต่างแต่ละบุคคล มีความสุภาพอ่อนโยนต่อผู้อื่น เป็นมิตรต่อผู้อื่น ไม่ให้ร้ายลับหลังต่อผู้ร่วมปฏิบัติงาน กล้ายอมรับความจริง สามารถพึ่งตนเองได้ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จ มีความผูกพันต่อสถานศึกษา ปกป้องสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความเคารพแก่บุคลากร

ข้อ	องค์ประกอบความเคารพ	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
36	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการให้เกียรติบุคลากรในสถานศึกษา				
37	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลในสถานศึกษา				
38	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วยความสุภาพอ่อนโยนต่อบุคลากรในสถานศึกษา				
39	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเป็นมิตรต่อบุคลากรในสถานศึกษา				
40	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติโดยการไม่พูดให้ร้ายบุคลากรลับหลัง				
41	ผู้บริหารสถานศึกษากล้ายอมรับความจริงทั้งเรื่องที่ดีและเรื่องที่ร้าย				
42	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถพึ่งตนเองทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว				
43	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานจนสำเร็จ				
44	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความผูกพันต่อสถานศึกษา				
45	ผู้บริหารสถานศึกษาปกป้องสถานศึกษาเมื่อเกิดสิ่งไม่พึงประสงค์ต่อสถานศึกษา				
46	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการให้เกียรติบุคลากรในสถานศึกษา				

2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ขององค์การ ทั้งในด้านผลผลิต และผลลัพธ์ ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

1. องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลของความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยดูได้จากนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่สูง คะแนนเฉลี่ยผลทดสอบระดับชาติสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการวิเคราะห์ และทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศได้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน รวมไปถึงโรงเรียนมีนักเรียนเข้าสมัครเรียนปริมาณมาก ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันต่าง ๆ ได้เป็นจำนวนมาก

ข้อ	องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	นักเรียนในโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่สูง				
2	นักเรียนในโรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบความรู้สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับชาติ				
3	นักเรียนในโรงเรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติ				
4	นักเรียนในโรงเรียนมีทักษะการวิเคราะห์สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติ				
5	นักเรียนในโรงเรียนมีทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศได้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติ				
6	โรงเรียนมีนักเรียนเข้าสมัครเรียนในปริมาณมาก				
7	โรงเรียนมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติ				
8	นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาในโรงเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันต่าง ๆ ได้เป็นจำนวนมาก				

2.ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกของบุคลากร

ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ตลอดจนบุคลากรฝ่ายสนับสนุน ในด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ผลตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ และสวัสดิการทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ เต็มใจเสียสละแรงกายแรงใจที่จะร่วมปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันกับหน่วยงาน เกิดความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา

ข้อ	องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
9	บุคลากรมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย				
10	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร				
11	บุคลากรพึงพอใจในผลตอบแทน เช่นเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เป็นต้น				
12	บุคลากรพึงพอใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง				
13	บุคลากรมีความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการที่โรงเรียนจัดทำให้				
14	บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน				
15	บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ				
16	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน				
17	บุคลากรมีความเต็มใจเสียสละแรงกายแรงใจที่จะร่วมปฏิบัติงาน				
18	บุคลากรมีความผูกพันกับหน่วยงาน				
19	บุคลากรมีความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา				

3. องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง เจตคติของผู้เรียนที่สะท้อนออกมาทางพฤติกรรม ที่โรงเรียนตั้งเป้าหมายในการหล่อหลอมผู้เรียน ประกอบด้วย ความรักชาติ ศาสนา ศีลธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มีความพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เคารพและยอมรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย ควบคุมตนเองได้ เป็นผู้นำและผู้ตาม เพื่อทำภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จ

ข้อ	องค์ประกอบคุณภาพผู้เรียน	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
20	นักเรียนแสดงออกถึงความรักชาติ ศาสนา ศีลธรรม				
21	นักเรียนมีความซื่อสัตย์ สุจริต				
22	นักเรียนแสดงออกถึงความมีวินัยในการเรียน				
23	นักเรียนมีลักษณะใฝ่เรียนรู้				
24	นักเรียนแสดงออกถึงความพอเพียง				
25	นักเรียนมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ				
26	นักเรียนภูมิใจในความเป็นไทย				
27	นักเรียนมีจิตสาธารณะ				
28	นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข				
29	นักเรียนมีความเคารพและยอมรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย				
30	นักเรียนสามารถควบคุมตนเองได้				
31	นักเรียนสามารถเป็นผู้นำและผู้ตาม เพื่อทำภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จ				

4. องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระบบการจัดการของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียน เป็นแหล่งความรู้ สำหรับบุคลากรและนักเรียนทุกคน ประกอบด้วย การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดแนวคิดใหม่ ๆ มีการพัฒนาความรู้ร่วมกันของคนในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนถ่ายโอนความรู้ร่วมกัน มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย

เพื่อการเรียนรู้ พัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน สร้างเครือข่ายกับ
โรงเรียนภายนอก จัดบรรยากาศโรงเรียนเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมเพื่อ
สร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม
ใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อ	องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
32	โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดแนวคิดใหม่ ๆ				
33	โรงเรียนมีโครงการพัฒนาความรู้ร่วมกันของคนในองค์กร				
34	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนถ่ายโอนความรู้ร่วมกัน				
35	โรงเรียนมีการจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากร				
36	โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมโดยมีเป้าหมายร่วมกัน				
37	โรงเรียนมีเครือข่ายกับโรงเรียนภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้				
38	โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศเพื่อกระตุ้นให้ทุกคนในสถานศึกษาเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้				
39	โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ประกอบการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัย นางสาวประภาพร คีอินธิ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์	ประธานกรรมการ
ดร.บุญมี ก่อบุญ	กรรมการ

นางสาวประภาพร คีอินธิ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 083-3458374 Email : Oillycute50@gmail.com

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ประกอบการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลระยะที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยสร้างขึ้นจากการสังเคราะห์ หนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในรูปของระดับความเหมาะสมที่จะกำหนดพฤติกรรมแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. ขอความกรุณาท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสำหรับเลือกตอบในแต่ละข้อความขององค์ประกอบ เพื่อประเมินความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้ในการเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัด โดยมีความละเอียดในการตอบแต่ละช่อง ดังนี้

2.1 ช่องความเหมาะสมของข้อคำถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีคะแนนความคิดเห็นในแต่ละระดับเป็น 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ คะแนนแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20 – 30 ปี

☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ 51 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ครูอัตราจ้าง

☐ ครูผู้ช่วย

☐ ครู

☐ ครูชำนาญการ

☐ ครูชำนาญการพิเศษ

☐ ครูเชี่ยวชาญ

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5-10 ปี

☐ 11-15 ปี

☐ 16 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 การประเมินระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ
ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมกรุณาเขียนลงในช่องทางข้อเสนอแนะ

ตัวอย่าง

ข้อ	องค์ประกอบของ	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
0	ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้รัก ความยุติธรรม			✓			
00	ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการ บริหารงาน		✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า “ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้รัก
ความยุติธรรม” อยู่ในระดับ ปานกลาง

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า “ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการ
บริหารงาน” อยู่ในระดับ มาก

2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่แสดงออกผ่านการประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสมตามมาตรฐานของ
ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถโดยการแสดงออกผ่านการกระทำและความสัมพันธ์ระหว่าง
ผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งสามารถจูงใจให้บุคคลอื่นเกิดความ
เชื่อถือศรัทธาและได้รับการยอมรับอย่างสูงใช้คุณธรรมจริยธรรมประกอบการนำหรือการ
บริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด นำพาองค์กรไปสู่
เป้าหมายได้สำเร็จ

1. ความยุติธรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความกล้าตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรรักษาคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากรไม่ลำเอียงเมื่อต้องตัดสินข้อขัดแย้งของบุคลากรตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยปราศจากอคติส่วนตัวมีเหตุผลเมื่อต้องตัดสินข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันช่วยเหลือบุคลากรอย่างเสมอภาคกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง

ข้อ	องค์ประกอบความยุติธรรม	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร						
2	ผู้บริหารสถานศึกษารักษาคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากรและผู้ร่วมปฏิบัติงาน						
3	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ลำเอียงเมื่อต้องตัดสินข้อขัดแย้งของบุคลากร						
4	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยปราศจากอคติส่วนตัว						
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีเหตุผลเมื่อต้องตัดสินข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในสถานศึกษา						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือบุคลากรอย่างเสมอภาค						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความกล้าในสิ่งที่ถูกต้องไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางในการมอบหมายงานให้แก่บุคลากร						

2. ความซื่อสัตย์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่

แสดงออกถึงความจริงใจไม่หลอกลวงปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนด มีความละเอียดรอบคอบ ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ปฏิบัติงานด้วยความชัดเจน ถูกต้อง และกล้าเปิดเผยในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ไม่นำผลประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว ไม่หลบซ่อนความผิดที่เกิดขึ้น รักษาความลับในการปฏิบัติงานทางราชการ

ข้อ	องค์ประกอบความซื่อสัตย์	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
10	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจไม่หลอกลวง						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่สถานศึกษากำหนด						
12	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความละเอียดและเกรงกลัวต่อบาป						
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาตามขั้นตอนที่ถูกต้อง						
14	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความชัดเจนโปร่งใส						
15	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องตามหลักการที่ควรจะเป็น						
16	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเปิดเผยในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน						
17	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่นำผลประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว						
18	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่หลบซ่อนความผิดเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้น						
19	ผู้บริหารสถานศึกษารักษาความลับในการปฏิบัติงานทางราชการ						

3. ความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ ควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ พากเพียร ไม่ย่อท้อ เมื่อเจออุปสรรคในการทำงาน รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานทั้งทางบวกและทางลบ เปิดใจยอมรับที่จะปรับปรุงข้อผิดพลาด มีความละเอียดรอบคอบระมัดระวังต่อการปฏิบัติงาน คำนึงถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

ข้อ	องค์ประกอบความรับผิดชอบ	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
20	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ						
22	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพากเพียร ไม่ย่อท้อเมื่อเจออุปสรรคในการทำงาน						
23	ผู้บริหารสถานศึกษาล้ายอมรับผลของการปฏิบัติงานทั้งทางบวกและทางลบ						
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจยอมรับที่จะปรับปรุงข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา						
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวังต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา						
26	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา						

4. ความไว้วางใจ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการให้เกียรติและเคารพในตนเอง เห็นประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ปกป้องบุคลากรเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นให้บุคลากรรับทราบ มีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความไว้วางใจในตัวผู้บริหาร

ข้อ	องค์ประกอบความไว้วางใจ	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
27	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการให้เกียรติและเคารพในตนเอง						
28	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเห็นประโยชน์ของผู้อื่นมากกว่าประโยชน์ของตนเอง						
29	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการมีความมั่นคงทางอารมณ์เมื่อเจอสถานการณ์ต่างๆ						
30	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความมีเมตตา กรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา						
31	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร						
32	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตัวปกป้องบุคลากรเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน						
33	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นให้บุคลากรรับทราบ						
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติงาน						
35	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร						

5. ความเคารพ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการให้เกียรติและยอมรับความแตกต่างแต่ละบุคคล มีความสุภาพอ่อนโยนต่อผู้อื่น เป็นมิตรต่อผู้อื่น ไม่ให้ร้ายลับหลังต่อผู้ร่วมปฏิบัติงาน กล้ายอมรับความจริง สามารถพึ่งตนเองได้ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จ มีความผูกพันต่อสถานศึกษา ปกป้องสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความเคารพแก่บุคลากร

ข้อ	องค์ประกอบความเคารพ	การพิจารณา					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
36	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการให้เกียรติบุคลากรในสถานศึกษา						
37	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลในสถานศึกษา						
38	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วยความสุภาพอ่อนโยนต่อบุคลากรในสถานศึกษา						
39	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเป็นมิตรต่อบุคลากรในสถานศึกษา						
40	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติโดยการไม่พูดให้ร้ายบุคลากรลับหลัง						
41	ผู้บริหารสถานศึกษาเกลี้ยอมรับความจริงทั้งเรื่องที่ดีและเรื่องที่ร้าย						
42	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถพึ่งตนเองทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว						
43	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานจนสำเร็จ						
44	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความผูกพันต่อสถานศึกษา						
45	ผู้บริหารสถานศึกษาปกป้องสถานศึกษาเมื่อเกิดสิ่งไม่พึงประสงค์ต่อสถานศึกษา						
46	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการให้เกียรติบุคลากรในสถานศึกษา						

2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ขององค์การ ทั้งในด้านผลผลิต และผลลัพธ์ ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

1. องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลของความสำเร็จที่เกิดจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยดูได้จากนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่สูง คะแนนเฉลี่ยผลทดสอบระดับชาติสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการวิเคราะห์ และทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศได้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน รวมไปถึงโรงเรียนมีนักเรียนเข้าสมัครเรียนปริมาณมาก ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันต่าง ๆ ได้เป็นจำนวนมาก

ข้อ	องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1	นักเรียนในโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่สูง						
2	นักเรียนในโรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบความรู้สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับชาติ						
3	นักเรียนในโรงเรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติ						
4	นักเรียนในโรงเรียนมีทักษะการวิเคราะห์สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติ						
5	นักเรียนในโรงเรียนมีทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศได้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติ						
6	โรงเรียนมีนักเรียนเข้าสมัครเรียนในปริมาณมาก						
7	โรงเรียนมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติ						
8	นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาในโรงเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันต่าง ๆ ได้เป็นจำนวนมาก						

2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกของบุคลากร

ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ตลอดจนบุคลากรฝ่ายสนับสนุน ในด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ผลตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ และสวัสดิการทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ เต็มใจเสียสละร่างกายแรงใจที่จะร่วมปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันกับหน่วยงาน เกิดความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา

ข้อ	องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
9	บุคลากรมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย						
10	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร						
11	บุคลากรพึงพอใจในผลตอบแทน เช่นเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เป็นต้น						
12	บุคลากรพึงพอใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง						
13	บุคลากรมีความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการที่โรงเรียนจัดทำให้						
14	บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน						
15	บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ						
16	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน						
17	บุคลากรมีความเต็มใจเสียสละร่างกายแรงใจที่จะร่วมปฏิบัติงาน						
18	บุคลากรมีความผูกพันกับหน่วยงาน						
19	บุคลากรมีความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา						

3. องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง เจตคติของผู้เรียนที่สะท้อนออกมาทางพฤติกรรม ที่โรงเรียนตั้งเป้าหมายในการหล่อหลอมผู้เรียน ประกอบด้วย ความรักชาติ ศาสตร์ กษัตริย์ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มีความพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เคารพและยอมรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย ควบคุมตนเองได้ เป็นผู้นำและผู้ตาม เพื่อทำภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จ

ข้อ	องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้เรียน	การพิจารณา					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
20	นักเรียนแสดงออกถึงความรักชาติ ศาสตร์ กษัตริย์						
21	นักเรียนมีความซื่อสัตย์ สุจริต						
22	นักเรียนแสดงออกถึงความมีวินัยในการเรียน						
23	นักเรียนมีลักษณะใฝ่เรียนรู้						
24	นักเรียนแสดงออกถึงความพอเพียง						
25	นักเรียนมีมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ						
26	นักเรียนภูมิใจในความเป็นไทย						
27	นักเรียนมีจิตสาธารณะ						
28	นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข						
29	นักเรียนมีความเคารพและยอมรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย						
30	นักเรียนสามารถควบคุมตนเองได้						
31	นักเรียนสามารถเป็นผู้นำและผู้ตาม เพื่อทำภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จ						

4. องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระบบการจัดการของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียน เป็นแหล่งความรู้ สำหรับบุคลากรและนักเรียนทุกคน ประกอบด้วย การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดแนวคิดใหม่ๆ มีการพัฒนาความรู้ร่วมกันของคนในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนถ่ายโอนความรู้ร่วมกัน มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการเรียนรู้ พัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน สร้างเครือข่ายกับโรงเรียนภายนอก จัด

บรรยากาศโรงเรียนเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ
 เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้เกิดเป็น
 องค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อ	องค์ประกอบที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
32	โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดแนวคิดใหม่ๆ						
33	โรงเรียนมีโครงการพัฒนาความรู้ร่วมกันของคนในองค์กร						
34	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนถ่ายโอนความรู้ร่วมกัน						
35	โรงเรียนมีการจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากร						
36	โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมโดยมีเป้าหมายร่วมกัน						
37	โรงเรียนมีเครือข่ายกับโรงเรียนภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้						
38	โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศเพื่อกระตุ้นให้ทุกคนในสถานศึกษาเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้						
39	โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้						

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....



**แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมของ
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ประกอบการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

ผู้วิจัย นางสาวประภาพร คิณินธิ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์ศิริ ญันทรักษ์	ประธานกรรมการ
ดร.บุญมี ก่อบุญ	กรรมการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเคารพ ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามและกรอกข้อมูลทุกข้อ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นางสาวประภาพร คิณินธิ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 083-3458374 Email : Oillycute50@gmail.com



**แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้
ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน**

ประกอบการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....

ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน.....

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต
2 ในแต่ละด้านและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นที่มีความเหมาะสมและความเป็น
ไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ
แบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) มีรายละเอียด ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความเคารพ

ที่	แนวทางการพัฒนาความเคารพ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ความเคารพ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการให้เกียรติและยอมรับความแตกต่างแต่ละบุคคล มีความสุภาพอ่อนโยนต่อผู้อื่น เป็นมิตรต่อผู้อื่น ไม่ให้ร้ายลับหลังต่อผู้ร่วมปฏิบัติงาน กล้ายอมรับความจริง สามารถพึ่งตนเองได้ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จ มีความผูกพันต่อสถานศึกษา ปกป้องสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความเคารพแก่บุคลากร											
	1. เขตพื้นที่การศึกษาจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ในหัวข้อ เกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร										
	หรือการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี หรือทักษะการสื่อสารอย่างสุภาพและสร้างแรงบันดาลใจ										
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดช่องทางออนไลน์ หรือกล่องจดหมายลับเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ควรปรับปรุงของตนเอง (Feedback Session)										
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ตัวอย่างกรณีศึกษา (Case Study) ที่เกี่ยวข้องกับความเคารพ เช่น ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จและผู้ที่ย่ำแย่										
	4. โรงเรียนหรือสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจและความสัมพันธ์ที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสเล่าเรื่องราวที่สร้างแรงบันดาลใจจากประสบการณ์ส่วนตัว										
	5. โรงเรียนจัดกิจกรรมการเดินทางศึกษาดูงาน (Site Visit) ไปเยี่ยมชมสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จเพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิด										
	6. ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกจดบันทึกประสบการณ์และความรู้สึกในการบริหารงาน พร้อมวิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุงของตนเอง (Journaling)										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ความยุติธรรม

ที่	แนวทางการพัฒนาความยุติธรรม	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ความยุติธรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความกล้าตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรรักษาคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากรไม่ลำเอียงเมื่อต้องตัดสินใจขัดแย้งของบุคลากรตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยปราศจากอคติส่วนตัวมีเหตุผลเมื่อต้องตัดสินใจขัดแย้งต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันช่วยเหลือบุคลากรอย่างเสมอภาคกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความความเป็นกลาง											
1.	เขตพื้นที่การศึกษาจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์กรณีศึกษาความขัดแย้งในโรงเรียน (Case Study Analysis) เพื่อพัฒนาวิธีแก้ปัญหาอย่างยุติธรรม พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสะท้อนมุมมองและทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมในการบริหารงาน										
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำแบบสอบถามรอบด้าน จากบุคลากรในโรงเรียนเพื่อประเมินความยุติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา										
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมความยุติธรรมในโรงเรียน โดยกำหนดจรรยาบรรณองค์กรที่เน้นความยุติธรรม เน้นการทำงานเป็นทีมและความเท่าเทียม โปร่งใสและเสมอภาค										
4.	เขตพื้นที่การศึกษาจัดตั้งหน่วยงานเพื่อให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารสถานศึกษา (Coaching and Mentoring) ในการบริหารประเด็นที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ										
5.	สถานศึกษาจัดทำแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรและการตัดสินใจขัดแย้ง										
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมเทคนิคการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างเป็นกลาง เช่น การเจรจา การไกล่เกลี่ย และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ความรับผิดชอบ

ที่	แนวทางการพัฒนาความรับผิดชอบ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ ควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ พากเพียร ไม่ย่อท้อเมื่อเจออุปสรรคในการทำงาน รับผิดชอบต่อ ผลการปฏิบัติงานทั้งทางบวกและทางลบ เปิดใจยอมรับที่จะปรับปรุงข้อผิดพลาด มีความละเอียด รอบคอบระมัดระวังต่อการปฏิบัติงาน คำนึงถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา											
	1. เขตพื้นที่การศึกษาจัดการให้มีการโหวตผู้บริหารสถานศึกษาใน เขตพื้นที่ ที่มีความรับผิดชอบแห่งปี และมอบรางวัลเพื่อเป็นการ เสริมแรง										
	2. เขตพื้นที่การศึกษาออกแบบการประเมินและโปรแกรม วิเคราะห์ความรับผิดชอบ เพื่อให้ผู้บริหารตอบแบบสอบถามและ วิเคราะห์ความรับผิดชอบของตนเอง										
	3. เขตพื้นที่การศึกษาให้ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอผลการ ดำเนินงาน พร้อมทั้งสรุปข้อดี ข้อเสีย และแนวทางปรับปรุง อย่าง น้อยปีการศึกษาละ 2 ครั้ง										
	4. ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกจดบันทึกเป้าหมายการทำงาน ความก้าวหน้า และอุปสรรคที่พบ เพื่อตรวจสอบความละเอียด รอบคอบและความสำเร็จของงาน										
	5. สถานศึกษาในเขตพื้นที่ร่วมกันสร้างเครือข่ายผู้บริหาร เพื่อ ประเมินความรับผิดชอบระหว่างผู้บริหารด้วยกันในเขตพื้นที่ รวมถึงมีการสะท้อนผลแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน										
	6. สถานศึกษาจัดหาผู้ที่ประสบความสำเร็จที่เกิดจากการมีความ รับผิดชอบในวิชาชีพ เพื่อเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษา แบบตัวต่อตัว										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

~~~ ขอบพระคุณในความกรุณาให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งนี้ ~~~

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ตาราง 28 แบบสรุปผลการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก  
และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

| ตอนที่ | ข้อที่ | ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | ผลรวม | ค่า<br>IOC | อำนาจ<br>จำแนก | การแปลผล |
|--------|--------|----------------------------------|----|----|----|----|-------|------------|----------------|----------|
|        |        | 1                                | 2  | 3  | 4  | 5  |       |            |                |          |
| 2      | 1      | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00       | 0.638*         | ใช้ได้   |
| 2      | 2      | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00       | 0.728*         | ใช้ได้   |
| 2      | 3      | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00       | 0.801*         | ใช้ได้   |
| 2      | 4      | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00       | 0.693*         | ใช้ได้   |
| 2      | 5      | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00       | 0.776*         | ใช้ได้   |
| 2      | 6      | +1                               | +1 | 0  | +1 | +1 | 4     | 0.80       | 0.767*         | ใช้ได้   |
| 2      | 7      | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00       | 0.697*         | ใช้ได้   |
| 2      | 8      | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00       | 0.825*         | ใช้ได้   |
| 2      | 9      | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00       | 0.784*         | ใช้ได้   |
| 2      | 10     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00       | 0.758*         | ใช้ได้   |
| 2      | 11     | +1                               | +1 | +1 | 0  | +1 | 4     | 0.80       | 0.866*         | ใช้ได้   |
| 2      | 12     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00       | 0.705*         | ใช้ได้   |
| 2      | 13     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00       | 0.807*         | ใช้ได้   |
| 2      | 14     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00       | 0.721*         | ใช้ได้   |
| 2      | 15     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00       | 0.847*         | ใช้ได้   |
| 2      | 16     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00       | 0.745*         | ใช้ได้   |
| 2      | 17     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00       | 0.842*         | ใช้ได้   |
| 2      | 18     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00       | 0.767*         | ใช้ได้   |
| 2      | 19     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00       | 0.808*         | ใช้ได้   |
| 2      | 20     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00       | 0.744*         | ใช้ได้   |
| 2      | 21     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00       | 0.764*         | ใช้ได้   |
| 2      | 22     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00       | 0.616*         | ใช้ได้   |
| 2      | 23     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00       | 0.718*         | ใช้ได้   |
| 2      | 24     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00       | 0.758*         | ใช้ได้   |
| 2      | 25     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00       | 0.825*         | ใช้ได้   |

ตาราง 28 (ต่อ)

| ตอนที่ | ข้อที่ | ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | ผลรวม | ค่า IOC | อำนาจจำแนก | การแปลผล |
|--------|--------|----------------------------------|----|----|----|----|-------|---------|------------|----------|
| 2      | 26     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.805*     | ใช้ได้   |
| 2      | 27     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.806*     | ใช้ได้   |
| 2      | 28     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.822*     | ใช้ได้   |
| 2      | 29     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.59*      | ใช้ได้   |
| 2      | 30     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.755*     | ใช้ได้   |
| 2      | 31     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.762*     | ใช้ได้   |
| 2      | 32     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.744*     | ใช้ได้   |
| 2      | 33     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.780*     | ใช้ได้   |
| 2      | 34     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.861*     | ใช้ได้   |
| 2      | 35     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.750*     | ใช้ได้   |
| 2      | 36     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.740*     | ใช้ได้   |
| 2      | 37     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.850*     | ใช้ได้   |
| 2      | 38     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.846*     | ใช้ได้   |
| 2      | 39     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.793*     | ใช้ได้   |
| 2      | 40     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.851*     | ใช้ได้   |
| 2      | 41     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.780*     | ใช้ได้   |
| 2      | 42     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.783*     | ใช้ได้   |
| 2      | 43     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.644*     | ใช้ได้   |
| 2      | 44     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.573*     | ใช้ได้   |
| 2      | 45     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.585*     | ใช้ได้   |
| 2      | 46     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.767*     | ใช้ได้   |

ค่าความเชื่อมั่น = 0.984

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่า แบบสอบถาม จำนวน 46 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.573 ถึง 0.866 แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.984

ตาราง 29 แบบสรุปผลการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก  
และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

| ตอนที่ | ข้อที่ | ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | ผลรวม | ค่า IOC | อำนาจจำแนก | การแปลผล |
|--------|--------|----------------------------------|----|----|----|----|-------|---------|------------|----------|
|        |        | 1                                | 2  | 3  | 4  | 5  |       |         |            |          |
| 3      | 1      | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.459*     | ใช้ได้   |
| 3      | 2      | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.664*     | ใช้ได้   |
| 3      | 3      | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.768*     | ใช้ได้   |
| 3      | 4      | +1                               | +1 | 0  | +1 | +1 | 4     | 0.80    | 0.811*     | ใช้ได้   |
| 3      | 5      | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.867*     | ใช้ได้   |
| 3      | 6      | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.852*     | ใช้ได้   |
| 3      | 7      | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.817*     | ใช้ได้   |
| 3      | 8      | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.796*     | ใช้ได้   |
| 3      | 9      | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.810*     | ใช้ได้   |
| 3      | 10     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.831*     | ใช้ได้   |
| 3      | 11     | +1                               | 0  | +1 | +1 | +1 | 4     | 0.80    | 0.807*     | ใช้ได้   |
| 3      | 12     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.845*     | ใช้ได้   |
| 3      | 13     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.899*     | ใช้ได้   |
| 3      | 14     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.683*     | ใช้ได้   |
| 3      | 15     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.765*     | ใช้ได้   |
| 3      | 16     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.853*     | ใช้ได้   |
| 3      | 17     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.846*     | ใช้ได้   |
| 3      | 18     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.806*     | ใช้ได้   |
| 3      | 19     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.914*     | ใช้ได้   |
| 3      | 20     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.818*     | ใช้ได้   |
| 3      | 21     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.782*     | ใช้ได้   |
| 3      | 22     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.784*     | ใช้ได้   |
| 3      | 23     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.836*     | ใช้ได้   |
| 3      | 24     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.855*     | ใช้ได้   |
| 3      | 25     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.879*     | ใช้ได้   |

ตาราง 29 (ต่อ)

| ตอนที่ | ข้อที่ | ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | ผลรวม | ค่า IOC | อำนาจ<br>จำแนก | การแปลผล |
|--------|--------|----------------------------------|----|----|----|----|-------|---------|----------------|----------|
| 3      | 26     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.791*         | ใช้ได้   |
| 3      | 27     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.841*         | ใช้ได้   |
| 3      | 28     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.847*         | ใช้ได้   |
| 3      | 29     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.799*         | ใช้ได้   |
| 3      | 30     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.877*         | ใช้ได้   |
| 3      | 31     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.844*         | ใช้ได้   |
| 3      | 32     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.784*         | ใช้ได้   |
| 3      | 33     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.836*         | ใช้ได้   |
| 3      | 34     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.855*         | ใช้ได้   |
| 3      | 35     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.879*         | ใช้ได้   |
| 3      | 36     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.791*         | ใช้ได้   |
| 3      | 37     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.841*         | ใช้ได้   |
| 3      | 38     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.847*         | ใช้ได้   |
| 3      | 39     | +1                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 5     | 1.00    | 0.799*         | ใช้ได้   |

ค่าความเชื่อมั่น = 0.987

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่า แบบสอบถาม จำนวน 39 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.459 ถึง 0.914 แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.987

ประวัติย่อของผู้วิจัย



### ประวัติย่อของผู้วิจัย

|                     |                                                                                                                        |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ-สกุล           | นางสาวประภาพร คีรินทร์                                                                                                 |
| วัน เดือน ปีเกิด    | 7 มีนาคม พ.ศ. 2526                                                                                                     |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | บ้านเลขที่ 55 หมู่ 11 ต.อากาศ อ.อากาศอำนวย จ.สกลนคร<br>รหัสไปรษณีย์ 47170                                              |
| ตำแหน่งปัจจุบัน     | ครู                                                                                                                    |
| สถานที่ทำงาน        | โรงเรียนบ้านหนองหอย ตำบลธาตุทอง อำเภอสว่างแดนดิน<br>จังหวัดสกลนคร<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 |
| ประวัติการศึกษา     |                                                                                                                        |
| พ.ศ. 2545           | ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย<br>โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา อำเภออากาศอำนวย<br>จังหวัดสกลนคร                                     |
| พ.ศ. 2549           | ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.)<br>สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม<br>มหาวิทยาลัยมหาสารคาม                          |
| พ.ศ. 2553           | ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม                                                       |
| พ.ศ. 2557           | ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.)<br>สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา<br>มหาวิทยาลัยรามคำแหง                           |
| พ.ศ. 2568           | ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (คม.)<br>สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร                      |
| ประวัติการทำงาน     |                                                                                                                        |
| พ.ศ. 2563           | ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านหนองหอย<br>ตำบลธาตุทอง อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร                                           |
| พ.ศ. 2565           | ครู ค.ศ.1 โรงเรียนบ้านหนองหอย<br>ตำบลธาตุทอง อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร                                            |