



การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

จารุณี จันทวงศ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

จารุณี จันทวงศ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS ASSESSMENT OF ETHICAL LEADERSHIP DEVELOPMENT OF
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY
JARUNEE CHANTAWONG

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

February 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ จารุณี จันทวงศ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เทียสา) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

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

เมื่อวันที่ 28 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเกา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำเสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงและขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตรวจสอบแนวทางความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาฯ ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความเมตตาในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี ตลอดจนให้คำแนะนำเพิ่มเติม ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

จารุณี จันทวงศ์

ชื่อเรื่อง	การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ผู้วิจัย	จารุณี จันทวงศ์
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและการพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 338 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านสภาพที่เป็นจริงมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.54–0.93 ค่าความเชื่อมั่น 0.98 ส่วนด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.35–0.95 ค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความไว้วางใจ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความน่าเคารพนับถือ และ 6) ความเป็นพลเมืองดี โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า โมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\chi^2 = 0.14$, $df = 2$, $p\text{-value} = 0.93$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 1.00$,

RMSEA = 0.00) องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบสูงที่สุด ได้แก่ ความรับผิดชอบ ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด ได้แก่ ความยุติธรรม

2. สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.0435 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความเป็นพลเมืองดี ความรับผิดชอบ และความไว้วางใจ ตามลำดับ

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน มี 3 ด้าน 21 แนวทางพัฒนา โดยด้านความเป็นพลเมืองดีในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความไว้วางใจในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความต้องการจำเป็น

TITLE	Needs Assessment of Ethical Leadership Development of School Administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Jarunee Chantawong
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Akkaluck Pheasa Dr. Pornthep Steannoppakao
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

This study aimed to assess needs of ethical leadership development of school administrators. The participants comprised 338 school administrators and teachers in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2, who were obtained using multi-stage sampling in academic year 2024. The tool was a 5-level rating scale questionnaire, which the part of actual state indicated validity index ranged between 0.60–1.00, discrimination power index ranged between 0.54–0.93, and reliability index was at 0.98, whereas the part of desirable condition indicated validity index ranged between 0.60–1.00, discrimination power index ranged between 0.35–0.95, and reliability index was at 0.98. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, confirmatory factor analysis, and Modified Priority Needs Index.

The findings were as follows.

1. The ethical leadership of school administrators consisted of six components, namely 1) justice, 2) honesty, 3) trust, 4) responsibility, 5) respectability and 6) good citizenship. All components showed the highest level of feasibility. The results of confirmation factor analysis of ethical leadership of school administrators found that the developed model of ethical leadership of school administrators congruent with empirical data with statistical significance at .01 ($\chi^2 = 0.14$, $df = 2$,

p-value = 0.93, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, RMSEA = 0.00). The component revealed the highest factor loading was responsibility, whereas component showed the lowest one was justice.

2. The actual state of ethical leadership of school, in overall, was at the highest level, and the desirable state, in overall, was at the highest level.

3. The needs of ethical leadership development of administrators under showed overall priority needs index at 0.0435. When considered in each component, the results prioritized as good citizenship, responsibility and trust, respectively.

4. The guidelines of ethical leadership development of school administrators comprised three aspects consisted 21 guidelines. The aspect of good citizenship, responsibility and trust showed the highest level of propriety and feasibility.

Keywords: Ethical Leadership, Justice, Honest, Responsibility, Needs Assessment

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	13
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	13
ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	15
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	17
นิยามปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	23
กระบวนการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารโรงเรียน	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	54
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	54
จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	55
ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น	56
ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น	56
การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น	58

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	63
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน	61
สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน	64
ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้บริหารโรงเรียน	65
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	67
ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	67
ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	78
ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	78
ระยะที่ 4 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	79
ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ..	79

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	87
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	87
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน	89
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	91
ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	109
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	120
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	139
สรุปผลการวิจัย	139
อภิปรายผลการวิจัย	141
ข้อเสนอแนะ	150
บรรณานุกรม	153
ภาคผนวก	163
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	165
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	185
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	191
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ	227

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

ประวัติย่อของผู้วิจัย	235
-----------------------------	-----

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	20
2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้คุณลักษณะของภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม	36
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	68
4 ขั้นตอนการวิจัย	85
5 การประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน	89
6 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	92
7 แสดงค่าสถิติ Bartlett ดัชนี KMO ของโมเดลย่อยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	93
8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	93
9 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ แบบผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวม	95
10 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านความยุติธรรม	98
11 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์	100

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านความไว้วางใจ	102
13 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ	104
14 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านความน่าเคารพนับถือ	106
15 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านความเป็นพลเมืองดี	107
16 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยภาพรวม	109
17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านความยุติธรรม	113
18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์	114
19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านความไว้วางใจ	116

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ	117
21 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านความน่าเคารพนับถือ	118
22 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านความเป็นพลเมืองดี	119
23 การเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ไปหาแนวทางพัฒนา	120
23 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ความเป็นพลเมืองดี	123
24 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ความรับผิดชอบ	126
25 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ความไว้วางใจ	130
26 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	229

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	23
3 ระยะการดำเนินการวิจัย	84
4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	94

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีขอบเขตแผ่ออกไปในวงกว้าง กระทบต่อด้านสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม เทคโนโลยี โครงสร้าง และการบริหารองค์การต่าง ๆ ประเทศไทยได้รับอิทธิพลจากกระแสโลกาภิวัตน์เช่นเดียวกับประเทศอื่นทั่วโลกจากการเปิดรับเทคโนโลยีสารสนเทศ วัฒนธรรม และองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ย่อมเกิดผลในทุกด้าน ผลที่เกิดขึ้นดังกล่าวหากประเทศไทยสามารถตั้งรับได้เป็นอย่างดี ก็จะสามารถป้องกันปัญหาที่มาพร้อมกับโลกาภิวัตน์ สามารถที่จะพัฒนาและแข่งขันกับนานาประเทศได้ในทางตรงกันข้ามถ้าประเทศไทยไม่ได้ตระหนักหรือไม่ได้ตั้งรับกระแสโลกาภิวัตน์อย่างเท่าทัน จะเกิดปัญหาตามมา เช่น ปัญหาคุณธรรมจริยธรรม ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาความรุนแรงทางการเมือง ปัญหาความล้าหลังของประเทศ เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, หน้า 1)

เมื่อโลกได้ผ่านการเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลทำได้อย่างรวดเร็วและง่ายดาย ประกอบกับการเปิดเสรีทางด้านเศรษฐกิจและการค้า ทุกสังคมทุกประเทศจึงต้องตกอยู่ภายใต้ภาวะการแข่งขันที่รุนแรงในทุกด้าน เพื่อความอยู่รอดของตนและคนในสังคม (ธัญนันท์ อภิถม, 2551, หน้า 98) ผู้นำองค์การต้องเผชิญกับความกดดัน ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ของตนหรือขององค์การที่ต้องการกับความถูกต้องที่ควรเป็น ภาวะดังกล่าวเรียกว่าทางสองแพร่งทางจริยธรรม (Ethical dilemma) สำหรับผู้นำที่ไม่มีจริยธรรมย่อมเลือกผลประโยชน์ที่ตนพึงได้ก่อนมาเป็นอันดับแรก กลบเกลื่อนพรางตาสังคมในเรื่องความไม่ถูกต้องให้ผ่านพ้นไปอย่างแนบเนียน ดังนั้น ทางสองแพร่งทางจริยธรรมจึงถือเป็นสถานการณ์ลำบากที่ผู้บริหารต้องตัดสินใจ เกิดเป็นความกดดันในตัวผู้บริหารที่มีจริยธรรมจะต้องคิดและหลีกเลี่ยงภาวะดังกล่าวแต่ตรงกันข้ามอาจเป็นเรื่องตัดสินใจไม่ยากสำหรับผู้นำหรือผู้บริหารที่ขาดจริยธรรม (คณะกรรมการจรรยาบรรณมหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2567, หน้า 1)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ในยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษากำหนดให้โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัว ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ โดยระบบการบริหารจัดการศึกษาต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา ทุกภาคส่วนของสังคมต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่ ซึ่งกฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษานั้นสามารถรองรับลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการกำลังแรงงานของประเทศ รวมไปถึงระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 131–135)

บทบาทหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ระบุว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีจิตสำนึกในการวางนโยบายและยึดแนวทางในการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมที่ดีอย่างยั่งยืน สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 5) ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 ต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูงในงานที่ทำหรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ มีองค์ประกอบความเป็นมืออาชีพ (สุบัน มุขธระโกษา, 2561, หน้า 453) และจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่ ใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูง โดยนำแนวคิดการศึกษา 4.0 ไปใช้ในการบูรณาการการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี แสวงหาความรู้เกี่ยวกับความเป็นผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 ต่อยอดองค์ความรู้ เพื่อเป็นการศึกษาสู่อนาคตที่เน้นการผลิตคนไปสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างแท้จริง (สุกัญญา รอดระกา, 2561, หน้า 577) การเป็นผู้บริหารที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วยการมีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้ดี มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีภาวะผู้นำ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรมจริยธรรม บริหารจัดการดี เป็นผู้นำวิชาชีพ มีความสามารถพิเศษรอบด้าน และการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถสร้าง ความศรัทธา ความผูกพัน และความพึงพอใจของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนให้เกิดขึ้น โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทำให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องร่วมพลังกันจัดการศึกษาของโรงเรียนและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ และในที่สุดก็จะสามารถพัฒนาครูและนักเรียนให้เป็นคนมีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติได้สืบไป (เชียวชาญ ภาะระวงศ์, 2555, หน้า 103)

ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหารงาน เนื่องจากผู้นำเปรียบเสมือนหัวใจขององค์การ เป็นจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงานที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำ ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารและระบบขององค์การ ภาระหน้าที่อันจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งของผู้นำ คือ การอำนวยการให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการอำนวยการเป็นการใช้ภาวะผู้นำในการวินิจฉัยสั่งการและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์, 2565, หน้า 376) ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการ ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำหรือใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและ เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำที่ดี จะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน เนื่องจากมีความสามารถในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน และผู้นำคือผู้ที่ดำเนินการให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีศิลปะในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานมีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรอบรู้และมีความฉลาดทางสติปัญญาสูง แต่ขาดจริยธรรมหรือธรรมจริยาและขาดซึ่งความฉลาดทางด้านอารมณ์ อาจไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้ เพราะบุคคลส่วนมากต้องการความซื่อสัตย์ ความจริงใจ และความเสมอต้นเสมอปลายจากผู้บริหารในองค์การนั้น (ผ่องศรี พรหมวิชัย, 2560, หน้า 147) ผู้บริหารในองค์การจึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมแก่สังคม เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นหัวหน้า คือ เป็นทั้งหัวและหน้าตาของโรงเรียนที่สังคมเฝ้ามองอยู่เสมอ ในฐานะเป็นสถาบันหลักในสังคมผู้บริหารโรงเรียนจึงควรเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอกสถานศึกษา

ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำทางจริยธรรม กระตุ้นให้ครูมุ่งจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนบรรลุตามวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ของโรงเรียน เมื่อผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถ และมีจริยธรรมสูง ครูย่อมรักและศรัทธา มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ สามารถผลิตผลเมื่องให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นเด็กดี มีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม ส่วนในบทบาทผู้บริหารเมื่ออยู่นอกโรงเรียนผู้บริหาร คือ สัญลักษณ์ของโรงเรียน ชุมชน และผู้ปกครอง หากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมย่อมได้รับความไว้วางใจและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน เมื่อชุมชนและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บริหาร การทำงานก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ได้อย่างรวดเร็ว แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความเชื่อถือ ความศรัทธาก็จะเสื่อมลงไป เมื่อชุมชนและผู้ใต้บังคับบัญชาหมดความศรัทธา ทำให้ไม่เกิดความร่วมมือในการทำงาน (สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557, หน้า 1) ดังนั้น พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

จากผลการรายงานการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้กำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ซึ่งเกิดจากการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีตัวชี้วัดที่ควรยกระดับและพัฒนาให้เกิดความยั่งยืน คือ ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต จากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ 2 ประเด็น คือ 1) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ 2) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ในประเด็นที่พัฒนาข้อ 6 มีการกำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสให้ครอบคลุมทุกภารกิจงาน ลดความเสี่ยงจากการทุจริต และกำหนดผู้รับผิดชอบ มีการกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ยังจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนา โดยมีโรงเรียนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ 255 โรงเรียน ในเขตพื้นที่ 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอพรรณานิคม อำเภอเจริญศิลป์ อำเภอพังโคน อำเภวาริชภูมิ อำเภอสองดาว และอำเภอนิคมน้ำอูน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2566, หน้า 1)

จากความสำคัญเชิงนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยมุ่งหวังให้ทราบองค์ประกอบ สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ซึ่งการศึกษาในลักษณะนี้จะพัฒนาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพ นอกจากนี้แล้วยังเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเกณฑ์การประเมินภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นอย่างไร
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ได้ทราบองค์ประกอบ สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้กับบุคลากรในโรงเรียน

2. ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งผู้บริหารการศึกษาและผู้รับผิดชอบจัดทำนโยบายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มากำหนดเป็นนโยบายหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

1.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความไว้วางใจ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความเป็นพลเมืองดี และ 6) ความน่าเคารพนับถือ

1.2 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย อาจารย์ระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน และครู จำนวน 2 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา

2.1.1 สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1.2 สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จาก 255 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 3,246 คน แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน 219 คน และครู 3,027 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2567, ออนไลน์)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608 อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วัตต์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน แต่การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 128 คน และครูจำนวน 217 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling)

ระยะที่ 3 การศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ระยะที่ 4 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

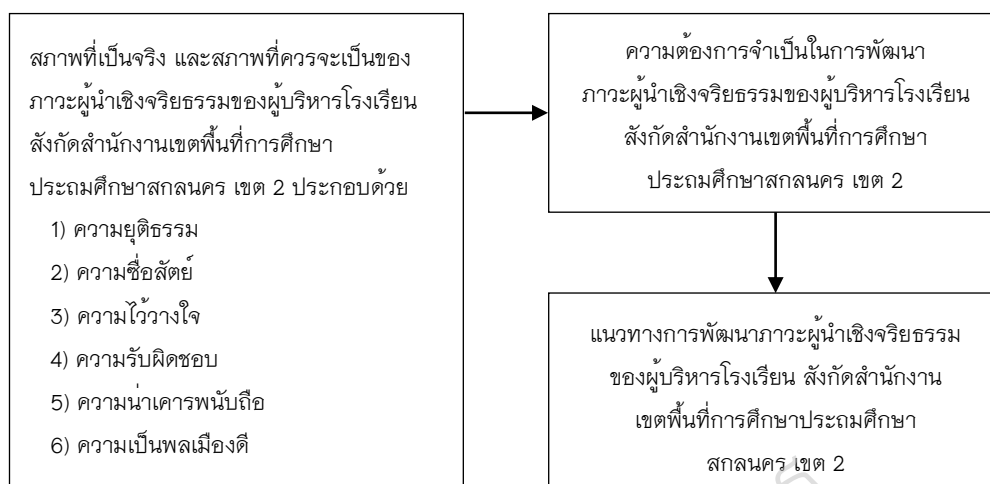
4.2 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการพิจารณาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย
อาจารย์ระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน และครู จำนวน 2 คน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 โดยศึกษาแนวคิดของ รัตนา คุชกลิ่น (2562); คณาวุฒิ กังวาลเนาวรัตน์ (2564);
วันเฉลิม รูปสูง (2564); รณชัย ปินใจ (2564); กมลชนก ราชสง (2565); จตุพงษ์ สอนศรี
(2565); นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565); สุทาวรรณ สอนแก้ว (2565); สุนันทา ชัยนชาย
(2565); สุรัชย์ จิตรเพียรคำ (2565); เอกชัย ลวดคำ (2565); ชีรเนศ อนุภักดิ์ (2566);
วุฒิเกียรติ เชาวชอบ (2566); Brown and Trevino (2006); Mowbray (2009); Khan (2010);
Yuki (2010) ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความไว้วางใจ
4) ความรับผิดชอบ 5) ความน่าเคารพนับถือ และ 6) ความเป็นพลเมืองดี

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อบุคลากร เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยพฤติกรรมนั้นต้องเป็นไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสม ทั้งทางศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรมทางระเบียบ กฎเกณฑ์ และกฎหมาย ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ ทั้งนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับความเชื่อถือจากบุคลากร ทำให้เกิดความเคารพ รักใคร่ และเกิดความพึงพอใจที่จะยินยอมปฏิบัติตามผู้บริหารโรงเรียนอย่างเต็มใจ นำไปสู่การทุ่มเทในการทำงาน อีกทั้งยังส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในองค์การให้มีคุณธรรมจริยธรรมที่สูงขึ้นไปด้วย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้กระบวนการด้วยความเป็นกลางในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรเพื่อให้เกิดความเคารพนับถือแก่บุคลากร จัดสรรทรัพยากร สิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นธรรม ประเมินผลการทำงานของบุคลากรตามสภาพจริง เพื่อกำหนดผลตอบแทนอย่างยุติธรรม แก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณี และบทบาทหน้าที่อย่างถูกต้องในโรงเรียน

1.2 ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติหน้าที่และนำเสนอข้อเท็จจริงให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานทราบ อย่างตรงไปตรงมาไม่บิดเบือนแม้เป็นสิ่งที่ทำผิดพลาด เปิดเผย และพร้อมให้ตรวจสอบความโปร่งใส ในการบริหารงาน ไม่นำทรัพย์สินทางราชการมาเป็นทรัพย์สินส่วนตัว บริหารทรัพยากรและใช้งบประมาณของโรงเรียนอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

1.3 ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างปฏิสัมพันธ์และมีวิธีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อบุคลากร ใช้อำนาจอย่างถูกต้องด้วยกฎหมาย ไม่เอารัดเอาเปรียบบุคลากร แสดงตนอย่างเท่าเทียมในฐานะของเพื่อนร่วมงาน สร้างความน่าเชื่อถือให้แก่บุคลากรและโรงเรียน แสดงออกให้บุคลากรเห็นถึงความมั่นคงทางอารมณ์ทางสังคม รักษาสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากร และปฏิบัติตามสัญญาด้วยความจริงใจ

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความมุ่งมั่น พากเพียร ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานทั้งทางบวกและทางลบ ดูแล ใส่ใจ ให้คำปรึกษาทุกข์และสุขของบุคลากรทั้งเรื่องงานและส่วนตัว ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการบริหาร เพื่อให้เกิดความเคารพนับถือแก่บุคลากรในโรงเรียน ให้บุคลากรเกิดความศรัทธา เชื่อถือ

1.5 ความน่าเคารพนับถือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพอ่อนน้อม ยอมรับความแตกต่างทางค่านิยม ความเชื่อของบุคลากร ไม่ละเมิดสิทธิของบุคลากร ให้เกียรติบุคลากรในโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังบุคลากรด้วยความเข้าใจ

1.6 ความเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานราชการตามระเบียบ และค่านิยมที่ดีของสังคม แสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกที่ควร รักษาสิทธิอันชอบธรรมของตนเองและบุคลากรในโรงเรียน เสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม สร้างความร่วมมือกับชุมชน ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน เคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และแสดงออกถึงความเป็นกลางทางการเมือง

2. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการค้นหาความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วหรือเป็นอยู่แล้วกับสิ่งที่ควรจะเป็นหรืออยากให้เป็น แล้วนำผลของ

ความแตกต่างไปวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น

2.1 สภาพที่เป็นจริง หมายถึง สภาพปรากฏการณ์ ระดับความรู้ พฤติกรรม และเจตคติ ที่เกิดขึ้นและเป็นอยู่จริงในปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ตามองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2 สภาพที่ควรจะเป็น หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 คาดการณ์หรือคาดหวังผลว่าควรจะมี ควรจะเป็นหรือควรเกิดขึ้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน 6 องค์ประกอบ

3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง วิธีการหรือแนวปฏิบัติ ในการคัดเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์ประกอบความเป็นพลเมืองดี องค์ประกอบความรับผิดชอบ และความไว้วางใจ หลังจากนั้นจึงเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรกของแต่ละองค์ประกอบ นำมาหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้กระบวนการพัฒนาแบบ OKRs นำข้อคำถามมากำหนด วัตถุประสงค์หลัก ผลลัพธ์หลัก และแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะ

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือ รองผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567

6. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความตรง

เชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ขององค์ประกอบว่าตัวแปรเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

- 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 1.4 นิยามปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 1.5 กระบวนการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

- 2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.5 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

1. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและนำเสนอตามลำดับหัวข้อเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

คณาวุฒิ กังวาลเนาวรัตน์ (2564 ,หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายหรือผลประโยชน์ขององค์การ โดยพฤติกรรมหรือการแสดงออกนั้นเป็นไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสม ทั้งทางศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม ทางระเบียบ กฎเกณฑ์ และกฎหมาย ส่งผลให้ผู้นำหรือผู้บริหารได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ ยอมรับจากผู้ตามหรือผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความเคารพ รักใคร่ และเกิดความพึงพอใจที่จะยินยอมปฏิบัติตาม ผู้นำอย่างเต็มใจ นำไปสู่การทุ่มเท การทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

วันเฉลิม รูปสูง (2564, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรม หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้นำใช้เป็นอิทธิพลที่มีต่อบุคลากรในองค์การ หรือสมาชิกกลุ่ม เพื่อนำองค์การไปในทิศทางที่ถูกต้อง ประกอบกับการยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ รวมถึงความยุติธรรมและการกระทำที่เหมาะสมในการบริหาร องค์การ ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดการยอมรับและความศรัทธาในตัวผู้นำใช้อำนาจในทางที่ดีเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์การและสังคมส่วนรวม อีกทั้งยังส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในองค์การให้มีคุณธรรมจริยธรรมที่สูงขึ้นไปด้วย ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยวิธีการทางจริยธรรม

กมลชนก ราชสง (2565, หน้า23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความประพฤติและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ขององค์การหรือเพื่อส่วนรวม ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจ ที่ถูกต้อง ใช้หลักการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้วยความเหมาะสม ในด้านความประพฤติและการสื่อสาร อันจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดความศรัทธา การยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกชัย ลวดคำ (2565, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมการสร้างอิทธิพลเชิงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและไว้วางใจของผู้บริหารด้านความประพฤติการกระทำและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับ และศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อบุคลากร เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป็นไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสม ทั้งทางศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม ทางระเบียบ กฎเกณฑ์ และกฎหมาย ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ ทั้งนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับความเชื่อถือจากบุคลากร ทำให้เกิดความเคารพ รักใคร่ และเกิดความพึงพอใจ ที่จะยินยอมปฏิบัติตามผู้บริหารอย่างเต็มใจ นำไปสู่การทุ่มเทในการทำงาน มีการส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในองค์การให้มีคุณธรรมจริยธรรมที่สูงขึ้นไปด้วย

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

รัตนา สุขกลิน (2562, หน้า 13) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญทั้งต่อตนเองและองค์การ ในด้านความสำคัญต่อตนเอง ทำให้ผู้นำได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดการยอมรับนับถือของผู้ร่วมงาน และในด้านความสำคัญต่อองค์การ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจและยินยอมปฏิบัติตามผู้นำอย่างเต็มใจ ทำให้การบริหารจัดการในองค์การราบรื่น และนำไปสู่การทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 19) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารนั้นเป็นสิ่งที่ผู้นำพึงปฏิบัติเป็นแบบอย่างด้านศีลธรรมและเป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อทีมงาน และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย

วันเฉลิม รูปสูง (2564, หน้า 23) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญเนื่องจากบุคคลสามารถตัดสินใจ และมีแนวทางในการปฏิบัติที่คำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรม ศีลธรรมอันดีงาม มีการปฏิบัติเชิงจริยธรรมที่เข้มแข็งและก่อให้เกิดความสมบูรณ์ ถูกมองว่าเป็นผู้นำตัวอย่างในการปฏิบัติเชิงจริยธรรม มักจะทำการที่ถูกต้อง และมีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติเป็นคนดี มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย และเป็นผู้ฟังที่มีความเคารพผู้อื่น สามารถจูงใจให้ผู้อื่นตามมองไกล

ไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว และได้รับความร่วมมือสนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สามารถกระตุ้น จูงใจ เป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นเชื่อถือ และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่มีร่วมกัน ในท้ายที่สุดจะนำมาซึ่งการยกระดับจริยธรรมต่อความประพฤติของทั้งผู้นำและผู้ตามเกิดการยอมรับและพึ่งพาซึ่งกันและกัน

จตุพงษ์ สอนศรี (2565, หน้า 14) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารมีอำนาจเหนือกว่าผู้ตาม การตัดสินใจย่อมส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น ๆ และต้องรับผิดชอบผลของการกระทำนั้น ๆ ดังนั้นการตัดสินใจของผู้นำควรยึดหลักทางจริยธรรมอยู่เสมอ จึงจะถือว่าเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำ

สุนันทา ชัยนชาย (2565, หน้า 87) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน เนื่องจากช่วยให้บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงจริยธรรมและคุณธรรม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงเป็นบุคคลที่มักจะทำสิ่งที่ถูกต้อง มีการแสดงออกถึงความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความเคารพ ความเป็นพลเมืองดี และความยุติธรรม ในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความถูกต้องตามหลักการของจริยธรรมและคุณธรรม

สุรัชย์ จิตรเพียรคำ (2565, หน้า 15) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถประพடுத்தให้เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ เกิดการเสริมแรงในการเลียนแบบพฤติกรรมนั้น สามารถกระตุ้นความทุ่มเทของสมาชิกในการทำงาน ช่วยประสานความขัดแย้งภายในองค์กร ทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรนั้นมีจริยธรรมแบบถาวร ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้องค์การนั้นบรรลุเป้าหมายได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงปฏิบัติ โดยมีความสำคัญทั้งต่อตนเองและองค์กร ในด้านความสำคัญต่อตนเองทำให้ผู้บริหารได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ จากบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องก่อให้เกิดการยอมรับนับถือ มีความสำคัญต่อการบริหารงาน เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงจริยธรรมและคุณธรรม ปฏิบัติตนตาม

จรรยาบรรณวิชาชีพ และในด้านความสำคัญต่อองค์กร ทำให้บุคลากรพึงพอใจและยินยอมปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ ทำให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจ เกิดการเสริมแรงในการเลียนแบบพฤติกรรมนั้น สามารถกระตุ้นความทุ่มเทในการทำงาน ช่วยประสานความขัดแย้งภายในองค์กร ทำให้การบริหารจัดการในองค์กรราบรื่น ทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรนั้นมีจริยธรรมแบบถาวร และนำไปสู่การทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการ ดังนี้

รัตนา สุขกลั่น (2562, หน้า 82) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวินัย 2) การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 3) การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม 4) ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และ 5) ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

คณาวุฒิ กังวานเนาวรัตน์ (2564, หน้า 102) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความเคารพนับถือผู้อื่น 4) ความรับผิดชอบ 5) ความเมตตากรุณา และ 6) การควบคุมตนเอง

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 4) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความไว้วางใจ 3) ด้านความน่าเคารพ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความซื่อสัตย์

วันเฉลิม รูปสูง (2564, หน้า 94-95) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน 4) ความเห็นอกเห็นใจและการเสียสละสภาพจิตใจ

5) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล 6) ความเป็นธรรมและความยุติธรรม และ 7) การเสริมสร้างพลังอำนาจ

กมลชนก ราชสง (2565, หน้า 78) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 7 องค์ประกอบได้แก่ 1) ด้านความซื่อสัตย์ 2) ด้านความยุติธรรม 3) ด้านความไว้วางใจ 4) ด้านความมีส่วนร่วม

5) ด้านความเคารพนับถือ 6) ด้านความรับผิดชอบ และ 7) ด้านความเป็นพลเมืองดี

จตุพงษ์ สอนศรี (2565, หน้า 7) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความเอาใจใส่บุคคลอื่น มีน้ำใจ 3) มีวิสัยทัศน์ 4) มีความยุติธรรม เที่ยงตรง และ 5) มีความสามารถในการตัดสินใจ

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 60) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 6 องค์ประกอบได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านความน่าเคารพ และ 6) ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี

สุทวารรณ สอนแก้ว (2565, หน้า 101) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเคารพ 4) ความเป็นพลเมืองที่ดี และ 5) ความยุติธรรม

สุนันทา ขยันชาย (2565, หน้า 154) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความไว้วางใจ 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความเคารพ 4) ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี และ 5) ด้านความยุติธรรม

สุรัชย์ จิตรเพียรคำ (2565, หน้า 5) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาสู่ความ

เป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความไว้วางใจ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความเคารพผู้อื่น

เอกชัย ลวดคำ (2565, หน้า 5) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 2) ด้านความยุติธรรม 3) ด้านการเคารพ ความเสมอภาค 4) ด้านการใส่ใจผู้อื่น และ 5) ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี

ธีรเนศ อนุภักดิ์ (2566, หน้า 75) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความซื่อสัตย์ 2) ด้านความไว้วางใจ 3) ด้านความยุติธรรม และ 4) ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

วุฒิเกียรติ เชาวชอบ (2566, หน้า 83) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่ออรรถมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความน่าเคารพ 3) ความไว้วางใจ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความยุติธรรม

Brown and Trevino (2006, p. 217) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความยุติธรรม 3) ความไว้วางใจ และ 4) ความเป็นพลเมืองดี

Mowbray (2009, p. 84) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรมเที่ยงตรง 2) ความไว้วางใจ และ 3) ความเป็นพลเมืองดี

Khan (2010, p. 58) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรมเที่ยงตรง 3) ความไว้วางใจ และ 4) ความเป็นพลเมืองดี

Yukl (2010, p. 319) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และ 3) ความเป็นพลเมืองดี

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	นักวิชาการ																	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
	รัตนา ศุภกลิ่น (2562)	คณาวุฒิ ภัทราลนารัตน์ (2564)	รณชัย ปิ่นใจ (2564)	วันเฉลิม รูปสูง (2564)	กมลชนก ราชสง (2565)	จิตพงษ์ สอนศรี (2565)	นพรัตน์ อิศระณรังษณ์ (2565)	สุทวารรณ สอนแก้ว (2565)	สุนันทา ขยันไชย (2565)	สุรัชย์ จิตรเพียรคำ (2565)	เอกชัย ลวดคำ (2565)	ธีรเนศ อนุภักดิ์ (2566)	วุฒิเกียรติ เขียวขอบ (2566)	Brown and Trevino (2006)	Mowday (2009)	Khan (2010)	Yuki (2010)			
9. ความเข้าใจในบุคคลอื่น																		5	29.41	
9.1 การใส่ใจผู้อื่น											✓									
9.2 ความเข้าใจในบุคคลอื่น มีน้ำใจ						✓														
9.3 ความเห็นอกเห็นใจ ผู้อื่น												✓					✓			
9.4 ความเห็นอกเห็นใจ และการเยียวยาสภาพจิตใจ				✓																
10. ความไว้วางใจ			✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		11	64.70	✓
11. ความรับผิดชอบ		✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓			✓					9	52.94	✓
11.1 ความรับผิดชอบใน วิชาชีพ	✓																			
12. ความเมตตากรุณา		✓																1	5.88	
13. การควบคุมตนเอง		✓																1	5.88	
14. มีวิสัยทัศน์						✓												1	5.88	
15. มีความสามารถในการ ตัดสินใจ						✓												1	5.88	
16. การมีส่วนร่วม					✓													1	5.88	
17. ความเป็นพลเมืองดี					✓		✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓	8	47.05	✓
18. การเห็นแก่ประโยชน์ ส่วนรวม				✓														1	5.88	
19. ความอ่อนน้อมถ่อมตน				✓														1	5.88	
20. ความก้าวหน้าส่วนบุคคล				✓														1	5.88	
21. การเสริมสร้างพลังอำนาจ				✓														1	5.88	
22. การมีความสัมพันธ์ที่ดี											✓							1	5.88	
รวม	5	6	5	7	7	5	6	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3			6

จากตาราง 1 ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเหมือนกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงรวมองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน แต่เรียกชื่อแตกต่างกันแล้วตั้งชื่อใหม่ที่เป็นกลาง หรือเลือกใช้ชื่อขององค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. ความยุติธรรม องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน ได้แก่

1) มีความยุติธรรม เทียบตรง 2) ความเป็นธรรมและความยุติธรรม และ 3) ความยุติธรรม มีความถี่เท่ากับ 15 หรือคิดเป็นร้อยละ 88.23

2. ความซื่อสัตย์ องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน ได้แก่

1) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 2) ความซื่อสัตย์ มีความถี่เท่ากับ 13 หรือคิดเป็นร้อยละ 76.47

3. ความไว้วางใจ มีความถี่เท่ากับ 11 หรือคิดเป็นร้อยละ 64.70

4. ความรับผิดชอบ องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน ได้แก่

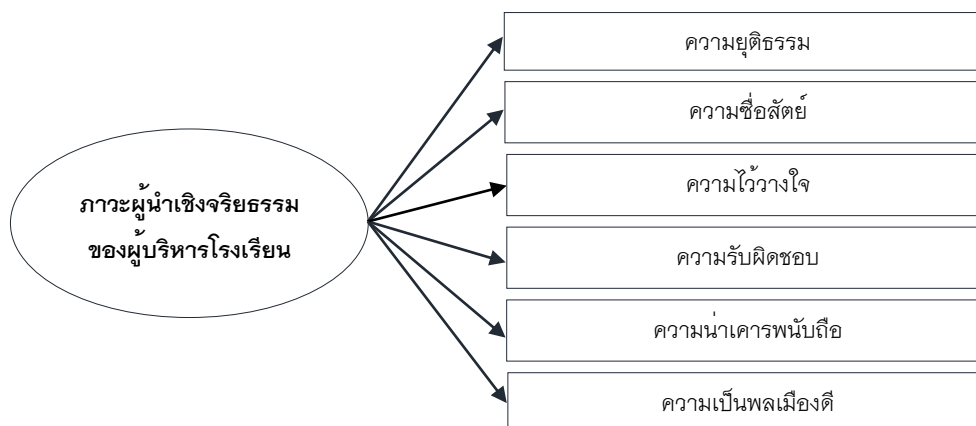
ความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีความถี่เท่ากับ 9 หรือคิดเป็นร้อยละ 52.94

5. ความน่าเคารพนับถือ องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน

ได้แก่ 1) ความเคารพนับถือผู้อื่น 2) ความเคารพนับถือ 3) ความเคารพ และ 4) ความน่าเคารพ มีความถี่เท่ากับ 8 หรือคิดเป็นร้อยละ 47.05

6. ความเป็นพลเมืองดี มีความถี่เท่ากับ 8 หรือคิดเป็นร้อยละ 47.05

หลังจากที่ได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมพบว่า มี 6 องค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 6 หรือคิดเป็นร้อยละ 40 ขึ้นไป เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผลการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์สุจริต 3) ความไว้วางใจ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความน่าเคารพนับถือ และ 6) ความเป็นพลเมืองดี ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

1.4 นิยามปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน

1.4.1 ความยุติธรรม

1) ความหมายความยุติธรรม

คณาวุฒิ กังวาลเนาวรัตน์ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความชอบธรรมและความชอบด้วยเหตุผล ตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้องด้วยความเป็นกลาง จัดสรรทรัพยากรด้วยความเป็นธรรม เสมอภาคเท่าเทียมกัน คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ มีความยุติธรรมต่อกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทน และใช้เหตุผลเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง ด้วยความเที่ยงธรรม

กมลชนก ราชสง (2565, หน้า 10) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเที่ยงธรรม เป็นกลางไม่มีความลำเอียง หรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง ไม่เอารัฐเอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักความถูกต้องและมีคุณธรรมจริยธรรม

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจ โดยกระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นธรรมโดยใช้หลักเหตุผล ปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคพวก ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นหลักการเป็นที่ตั้ง และคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ

สุนันทา ชัยนชาย (2565, หน้า 11) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผลยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มีการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการหาข้อมูลที่ต้องการและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจ ข้อมูลที่ได้ต้องมีความเป็นกลางและการตัดสินใจต่าง ๆ ต้องอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล ไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามารวบตัดสินใจ

สุทวารรณ สอนแก้ว (2565, หน้า 9) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเที่ยงธรรม เป็นกลาง มีกระบวนการ ไม่มีความลำเอียง ไม่คำนึงถึงพรรคพวกของตนเอง และต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย กระบวนการที่ไม่ลำเอียง ไม่เอารัดเอาเปรียบต่อผู้อื่น และเน้นการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้องและมีคุณธรรมจริยธรรม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้กระบวนการด้วยความเป็นกลางในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรเพื่อให้เกิดความเคารพนับถือแก่บุคลากร จัดสรรทรัพยากร สิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นธรรม ประเมินผลการทำงานของบุคลากรตามสภาพจริง เพื่อกำหนดผลตอบแทนอย่างยุติธรรม แก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรม และปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณี และบทบาทหน้าที่อย่างถูกต้องในโรงเรียน

2) ความสำคัญความยุติธรรม

ชนภา ปุณณนันท (2566, หน้า 16) กล่าวว่า ความยุติธรรมมีความสำคัญต่อองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริงและความพึงพอใจในงานในการส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับการสร้างความยุติธรรม การพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง และการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานให้กับบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 35) กล่าวว่า ความยุติธรรมเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเสมอภาค ความไม่ลำเอียง ให้เกิดขึ้นในสังคม โดยบุคคลที่มีความยุติธรรมจะปฏิบัติงานด้วยความเปิดเผยและไม่ลำเอียง มีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นกลางหรือยุติธรรม สำหรับการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจ คนที่มีความยุติธรรมไม่รอคอยให้ความจริง แต่จะค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจะคิดถึงเรื่องของความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นก่อนที่จะทำการตัดสินใจที่สำคัญ และอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความยุติธรรม เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเสมอภาคและลดความลำเอียงในองค์กร ซึ่งช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นกลาง การตัดสินใจที่ยุติธรรมต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้องและพิจารณาผลกระทบอย่างรอบคอบ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้าง ความไว้วางใจในองค์กร การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เป็นธรรมช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นธรรมและยั่งยืน

1.4.2 ความซื่อสัตย์

1) ความหมายความซื่อสัตย์

คณาวุฒิ กังวาลเนาวรัตน์ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตรงต่อความเป็นจริงทั้งทางกาย วาจา ใจ เปิดเผยและโปร่งใสต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรและผู้อื่น รักษาความซื่อสัตย์ให้ตรงกับการกระทำถูกต้องเป็นจริงทั้งเรื่องราชการและส่วนตัวด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบด้วยกฎหมาย หรือผิดระเบียบข้อบังคับแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา มีความจริงใจ ไม่เสแสร้ง ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ ปราศจากการขโมย

การคดโกง นำเสนอข้อเท็จจริง ในการบริหารสถานศึกษาในงาน 4 ฝ่าย คือ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป

วันเฉลิม รูปสูง (2564, หน้า 8) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา มีความโปร่งใส จริงใจ เปิดเผย ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีพฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย วาจาใจ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง เป็นผู้ที่น่าเชื่อถือไว้วางใจ รักษาสัญญา และพันธสัญญา

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ตรงไปตรงมา ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์การและต่อผู้อื่น เปิดเผยและโปร่งใส เป็นแบบอย่าง ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตรงต่อเวลา ยอมรับเมื่อกระทำความผิด ทำตามสัญญาหรือข้อตกลง กฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลง โดยปราศจากการขโมย การคดโกง การกลบเกลื่อนคำพูด และการใช้กลอุบาย องค์ประกอบนี้มีความสำคัญอย่างมากในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี แก่สถานศึกษา

เอกชัย ลวดคำ (2565, หน้า 6) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานอย่างตรงไปตรงมาไม่ปิดเป็นข้อเท็จจริง ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น ไม่นำทรัพย์สินทางราชการเป็นทรัพย์สินส่วนตัว ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ ความสัมพันธ์ส่วนตัวเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ดำเนินงานในทุก ๆ ด้วยความเที่ยงตรง มีการมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับทางราชการเท่านั้น โดยทำการ ประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างโปร่งใสไม่เอนเอียงและอคติ รวมถึงการใช้ทรัพยากรทางการเงินของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ และมีนโยบายไม่รับของตอบแทนจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติหน้าที่และนำเสนอข้อเท็จจริงให้ผู้รวม ปฏิบัติงานทราบ อย่างตรงไปตรงมาไม่ปิดเป็นข้อเท็จจริง แม้เป็นสิ่งที่ทำผิดพลาด เปิดเผย และพร้อมให้ตรวจสอบความโปร่งใสในการบริหารงาน ไม่นำทรัพย์สินทางราชการ มาเป็นทรัพย์สินส่วนตัว บริหารทรัพยากรและใช้งบประมาณของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ

2) ความสำคัญความซื่อสัตย์

กร การันตี (2562, ออนไลน์) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ เป็นสัญลักษณ์ของความดีที่ต้องมีอยู่ในจิตใจของคนทุกคน หากเรามีความซื่อสัตย์สุจริต เราจะมีแต่ความสุข เพราะจะมีแต่คนไว้วางใจ เชื่อใจ มีความมั่นใจ มีแต่คนรักใคร่ มีแต่คนให้ความเคารพนับถือ ยิ่งถ้าเป็นผู้นำด้วยแล้ว ลูกน้องหรือผู้ตามยิ่งสบายใจมีความสุข เพราะมีผู้นำที่ดีไม่ทุจริตคดโกง

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 37) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญ และเป็นที่ต้องการในทุกองค์กรซึ่งความซื่อสัตย์นอกจากจะหมายถึงการรักษาความลับ ผลประโยชน์ และทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์กร ยังหมายรวมถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความเป็นจริงความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากขาดความซื่อสัตย์แล้ว สังคมจะไม่สงบสุขเกิดความหวาดระแวง ไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ถ้าขาดในระดับบุคคลก็จะกลายเป็นคนไม่น่าเชื่อถือและมีปัญหาอยู่ตลอดเวลา ส่วนในระดับประเทศก็จะไร้ซึ่งเกียรติภูมิเป็นที่ดูถูกของชาติอื่น ซึ่งความซื่อสัตย์ที่ว่านี้รวมไปถึงการมีสัจจะ พูดจริงทำจริง ย่อมเป็นที่เคารพนับถือว่าเป็นคนมีเกียรติ ข้อสำคัญถ้าทุกคนทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ย่อมจะทำให้สังคมและประเทศชาติมีความมั่นคงสงบสุข

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของบุคคลและสังคม เพราะช่วยสร้างความไว้วางใจ ความเคารพ และความมั่นคงให้แก่กันและกันในระดับบุคคล ผู้ที่มีความซื่อสัตย์จะได้รับความเชื่อถือและการยอมรับจากผู้อื่น โดยเฉพาะผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ย่อมทำให้ผู้ตามมีความสุขสบายใจและมั่นใจในการทำงาน เป็นการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรและการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง หากขาดความซื่อสัตย์จะนำไปสู่ความหวาดระแวงและความไม่มั่นคงในสังคม ทั้งนี้ หากทุกคนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ย่อมส่งผลให้สังคมและประเทศชาติมีความสงบสุขและมั่นคง

1.4.3 ความไว้วางใจ

1) ความหมายความไว้วางใจ

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึงพาอาศัยกัน มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน ผู้ประพฤติปฏิบัติคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของ สังคม มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ มีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ตระหนักถึงผลประโยชน์ของผู้อื่น

อีกทั้งยังมีบุคลิกลักษณะที่แสดงออกถึงความจริงใจ มั่นคงทางอารมณ์สามารถแก้ไข ปัญหาและตัดสินใจได้ดี

กมลชนก ราชสง (2565, หน้า 10) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงาน ด้วยความทุ่มเท พึงพาอาศัยกันให้ความเท่าเทียมกับตนเองอยู่เสมอ ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความจงรักภักดี ปกป้องต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่าผู้นำนั้น มีความมั่นคง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง มีความเมตตาต่อผู้อื่น และมีความสามารถในการพึงพาอาศัยได้ จริใจที่จะช่วยเหลือ ปกป้อง และให้โอกาส ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าอกเข้าใจต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น

สุนันทา ขยันชาย (2565, หน้า 11) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนซื่อสัตย์ ผู้ที่เปิดเผยมข้อมูล ด้วยความเป็นจริง เป็นผู้นำเชื่อถือ น่าไว้วางใจ ดำเนินถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรม ที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีความจริงใจ มีความฉลาดทางด้านอารมณ์และมีจิตวิญญาณในการ ตัดสินใจ มีความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาส และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

สุทวารรณ สอนแก้ว (2565, หน้า 9) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความตรงไปตรงมา มีความคงเส้นคงวา ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ มีความจงรักภักดี ต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติ ประพฤติปฏิบัติทำให้บุคลากรไว้วางใจมีความน่าเชื่อถือ รักษาสัญญา บริหารงานด้วยความจริงใจ

ธีรเนศ อนุภักดิ์ (2566, หน้า 7) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการให้บริการผู้อื่น โดยเห็นแก่ประโยชน์ ของผู้อื่นเป็นหลัก การสร้างทีมงาน การแสดงออกถึงความจริงใจ มีความมั่นคงทางอารมณ์ และตัดสินใจในทางที่จะก่อให้เกิดผลดี ก่อให้เกิดความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างปฏิสัมพันธ์และมีวิธีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อบุคลากร ใช้อำนาจอย่างถูกต้องด้วยกฎหมาย ไม่เอารัดเอาเปรียบบุคลากร แสดงตนอย่างเท่าเทียมในฐานะของเพื่อนร่วมงาน สร้างความน่าเชื่อถือให้แก่บุคลากรและโรงเรียน แสดงออกให้บุคลากรเห็นถึงความมั่นคง ทางอารมณ์ ทางสังคม รักษาสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากร และปฏิบัติตามสัญญาด้วยความจริงใจ

2) ความสำคัญความไว้วางใจ

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 39) กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหาร เป็นกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดความสำเร็จ และจากสภาพความเป็นจริงในสภาพสังคมปัจจุบันความไว้วางใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากขึ้นกว่าเดิม การที่บุคลากรมีความไว้วางใจในองค์กรหรือไว้วางใจในผู้นำ จะทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากระทบได้ดี โดยการรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างคำพูดและการกระทำ ตลอดจนการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กรจะต้องบริหารจัดการให้โครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กรมีความสอดคล้องกัน โดยองค์กรจะต้องเรียนรู้ที่จะทำให้บุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เมื่อความไว้วางใจเกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารและบุคลากรย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

Nyhan & Marlowe (1997) กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นสิ่งจำเป็นต่อมนุษย์ เพราะมนุษย์ต้องการอยู่ร่วมกันทั้งในชีวิตประจำวันและสังคม รวมถึงในระดับขององค์กรเพื่อประสิทธิผลขององค์กรด้วย ซึ่งส่งผลลัพท์ทางบวกในการทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้นอย่างเข้มแข็ง

Marshall (2000) กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นสิ่งที่ทำให้มองเห็นความเป็นธรรมชาติและกฎแห่งธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งหมายถึงการดำรงชีวิตด้วยความจริง ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่จำเป็น มนุษย์ต้องการการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นความต้องการทางด้านชีววิทยา เมื่อกำเนิดขึ้นมาในโลกความไว้วางใจก็เป็นสิ่งที่จำเป็นทางด้านร่างกาย เนื่องจากเมื่อเกิดขึ้นมาก็จะพบกับความไม่มั่นคง ไม่มีสิ่งปกคลุมร่างกายและได้รับความเสี่ยง ซึ่งไม่ได้มีการคำนึงถึงความเปราะบางนี้ แต่ความไว้วางใจจะต้องมีความซื่อสัตย์และให้การดูแล ถ้าสิ่งเหล่านี้ไม่เกิดขึ้นความไว้วางใจก็จะถูกทำลาย เมื่อเจริญเติบโตขึ้นความไว้วางใจ

ไม่สูญหายไป แต่ระดับของความไว้วางใจจะอยู่ในรูปของประสบการณ์และเป็นเหตุการณ์ที่ดำเนินต่อมา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ เป็นปัจจัยสำคัญในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ทั้งในชีวิตประจำวัน สังคม และองค์กร ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อบุคลากรมีความไว้วางใจในองค์กรหรือผู้นำจะสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ความไว้วางใจเกิดจากความซื่อสัตย์ ความจริงใจ และการดูแลซึ่งกันและกัน หากขาดสิ่งเหล่านี้ความไว้วางใจจะถูกทำลาย องค์กรที่มีวัฒนธรรมและโครงสร้างที่สอดคล้องกับความไว้วางใจจะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรโดยรวม

1.4.4 ความรับผิดชอบ

1) ความหมายความรับผิดชอบ

คณาวุฒิ กังวาลเนาวรัตน์ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นถึงการวินัย ความอดทนพากเพียร ความเอาใจใส่รู้จักหน้าที่ และปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่อย่างเต็มความสามารถบริหารงานตามโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร ยอมรับผลที่เกิดขึ้นและปรับปรุงแก้ไขจากการตัดสินใจและการบริหารจัดการ

กมลชนก ราชสง (2565, หน้า 10) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่การปฏิบัติงานของตนเอง และการปฏิบัติต่อ ผู้ได้บังคับบัญชาใส่ใจในการดูแลสุขทุกข์การให้คำปรึกษา ไม่บีบบังคับให้ความสำคัญต่อครูสถานศึกษา นักเรียน และชุมชน อย่างทั่วถึงและเหมาะสม

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในด้านการปฏิบัติ ที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร บากบั่นไม่ทอดทิ้ง พร้อมที่จะตรวจสอบได้และมีการควบคุมตนเอง มีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรี พร้อมจะพัฒนางานไม่ว่าผลจะเป็นอย่างไร ก็พร้อมรับผิดชอบ ในงานนั้น ๆ โดยไม่ปัดความผิดให้พ้นจากตน ผู้ได้บังคับบัญชามีความไว้วางใจ เชื่อถือในคำมั่นสัญญา พร้อมพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

สุนันทา ขยันขาย (2565, หน้า 11) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะ

ประกอบไปด้วยความรับผิดชอบในงานที่ตนทำ สิ่งสำคัญก่อนหลัง และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ทุกระบวนการ มีความพยายามปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น พากเพียรละเอียดรอบคอบ เพื่อพัฒนาองค์สู่ความเป็นเลิศและยอมรับผลในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

วุฒิเกียรติ เชาว์ชอบ (2566, หน้า 10) ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความตั้งใจในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งมีต่อตนเอง มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความมุ่งมั่น พากเพียร ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารงาน ทั้งทางบวก และทางลบ ดูแล ใส่ใจ ให้คำปรึกษา ทุกข์และสุข ของบุคลากรทั้งเรื่องงาน และส่วนตัว ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการบริหาร

2) ความสำคัญความรับผิดชอบ

วสพร บุญสุข และคณะ (2563, หน้า 90) กล่าวว่า หากบุคคลในสังคมมีความรับผิดชอบย่อมส่งผล ดังนี้ 1) ทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายทันเวลา 2) เป็นที่นับถือได้รับการยกย่องสรรเสริญ และเป็นคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม 3) เป็นสิ่ง que ให้อุปกรณ์ให้บุคคลปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎจริยธรรมและหลักเกณฑ์ของสังคม โดยไม่ต้องมีการบังคับจากผู้อื่น 4) ทำให้เกิดความก้าวหน้า ความสงบสุขและความเรียบร้อยในสังคม และ 5) ไม่เป็นต้นเหตุแห่งความเลื่อมและความเสียหายต่อส่วนรวม ความรับผิดชอบมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้การทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมาย ทันตามเวลาที่กำหนด จึงทำให้บุคคลอื่น ๆ มีความเชื่อมั่นไว้วางใจในการทำงานใด ๆ ก็ตาม

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 43-44) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ เป็นสิ่ง que ให้อุปกรณ์ให้บุคคลปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรมและหลักเกณฑ์ของสังคมโดยไม่มีการบังคับจากผู้อื่น คนที่มีความรับผิดชอบจะไม่นำความเลื่อมเสียและสร้างความเสียหายแก่ตนเองและสังคม จะทำให้เกิดความก้าวหน้าสงบสุขต่อตนเองและสังคม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายและตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่นและ

ไว้วางใจจากผู้อื่น นอกจากนี้ยังเป็นคุณลักษณะที่ช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎหมาย จริยธรรม และหลักเกณฑ์ของสังคมโดยไม่ต้องมีการบังคับ คนที่มีความรับผิดชอบจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตนเองและสังคม แต่กลับเป็นผู้ที่นำมาซึ่งความก้าวหน้า ความสงบสุขและความเรียบร้อย เมื่อทุกคนมีความรับผิดชอบสังคมจะเป็นระเบียบ มีเสถียรภาพและพัฒนาอย่างยั่งยืน

1.4.5 ความน่าเคารพนับถือ

1) ความหมายความน่าเคารพนับถือ

คณาวุฒิ กังวาลเนาวรัตน์ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ความเคารพนับถือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ คำนึงถึงเกียรติศักดิ์ศรีของผู้อื่น ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น พร้อมรับฟัง ผู้อื่นด้วยความเข้าใจ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อประกอบการตัดสินใจ สามารถผสมผสาน คำนึง ความต้องการเป้าหมายของผู้อื่นที่มีความแตกต่างกัน เพื่อการตัดสินใจที่เหมาะสม

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ความน่าเคารพนับถือ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะ และให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้มีความอ่อนโยนใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตากรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียงยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น

กมลชนก ราชสง (2565, หน้า 10) กล่าวว่า ความน่าเคารพนับถือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดง ออกถึงการยอมรับนับถือให้เกียรติ ไม่ล่วงเกินผู้อื่น เคารพในการตัดสินใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในความรู้ความสามารถ รวมถึงปฏิบัติต่อ คำนึงความเชื่อของใต้บังคับบัญชา ด้วยความเคารพ

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ความน่าเคารพนับถือ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกในด้านการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะ และให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้มีความอ่อนโยน ใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตากรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล โดยปราศจากความลำเอียงยอมรับในเรื่องของ

ความรู้ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น มีการพึ่งพาอาศัยกันโดยการให้เกียรติและเคารพกัน

สุรัชย์ จิตเพียรคำ (2565, หน้า 6) กล่าวว่า ความน่าเคารพผู้อื่น หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างเหมาะสมด้วยความสุภาพ เคารพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความอ่อนน้อม มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความน่าเคารพนับถือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพอ่อนน้อม ยอมรับความแตกต่างทางค่านิยม ความเชื่อของบุคลากร ไม่ละเมิดสิทธิของบุคลากร ให้เกียรติบุคลากรในโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังบุคลากรด้วยความเข้าใจ

2) ความสำคัญความน่าเคารพนับถือ

วสพร บุญสุข และคณะ (2563, หน้า 90) กล่าวว่า ความน่าเคารพนับถือ เป็นเรื่องใหญ่และเป็นเรื่องของใจที่มีคุณภาพบุคคลที่สามารถอธิบายเรื่องนี้ได้ดี จะต้องเป็นบุคคลที่มองเห็นและรู้คุณสมบัติใจของตนเอง และมองเห็นของสัตว์โลก

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 42) กล่าวว่า ความน่าเคารพนับถือ เป็นเรื่องใหญ่และเป็นเรื่องของใจที่มีคุณภาพ หัวใจของศีลธรรมของประชาชนที่เป็นสากล คือ ความเคารพนับถือ คุณค่าของความเคารพมีผลต่อการพัฒนาคนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบ การยอมรับตระหนักในคุณค่าคุณความดีของตน ผู้อื่น เพื่อนมนุษย์ และสรรพสิ่งอันเป็นสากล มีการแสดงออกอย่างอ่อนน้อม อ่อนโยน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่ล่วงเกินและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นเพื่อนำไปสู่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความน่าเคารพนับถือ เป็นคุณค่าทางจริยธรรมที่สำคัญ ซึ่งช่วยพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้มีคุณธรรมและสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข การเคารพนับถือเกิดจากการตระหนักในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น รวมถึงการให้เกียรติและปฏิบัติต่อกันด้วยความอ่อนน้อม ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ความเคารพเป็นหัวใจของศีลธรรมที่เป็นสากล และเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันอย่างมีคุณภาพทั้งในระดับบุคคลและสังคม เมื่อทุกคนมีความเคารพต่อกันย่อมนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดี ความสงบสุข และความสมดุลในสังคม

1.4.6 ความเป็นพลเมืองดี

1) ความหมายความเป็นพลเมืองดี

กมลชนก ราชสง (2565, หน้า 10) กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรมในด้านความประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบในการบริหารงานราชการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และถูกต้องตามครรลองคลองธรรมของสังคมไทยด้วย

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในด้านการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย ทั้งกิจที่ควรทำและกิจที่ต้องทำ ใช้ความสามารถในด้านที่ตนมีอยู่เพื่อกระทำ ความดี มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ลดความเห็นแก่ตัว มีความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกที่ควร เสียสละเพื่อส่วนรวม มีส่วนร่วมในกิจการของส่วนรวม ชุมชนองค์กร และเปิดโอกาสให้ประชาชน ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในสิทธิอันชอบธรรมกับโรงเรียน

สุนันทา ชัยนชาย (2565, หน้า 11) กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองดี หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของ ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความสนใจและเรียนรู้เรื่องราวที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ผู้มีจิตอาสา มีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับคนรุ่นหลัง ให้ความช่วยเหลือหรือการให้บริการ และจะต้องเข้าใจ เข้าถึงเป็นกลางในเรื่องทางการเมืองหรือการปกครอง ซึ่งได้แก่ปกป้องสิทธิส่วนบุคคล เคารพกฎ ระเบียบ กฎหมาย และค่านิยมที่ดีงามของสังคม

สุทวารรณ สอนแก้ว (2565, หน้า 9) กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการแสดงถึงการเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ที่สำคัญถือประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงามในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมเป็นสมาชิกที่ดี มีจิตอาสาการให้บริการ เป็นห่วง เสียสละ และรับผิดชอบต่อสังคม ปกป้องไว้ซึ่งสถาบันทั้งสาม คือ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนรุ่นหลัง จะต้องรู้จักกฎหมาย เคารพกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมาย รู้จักหน้าที่และการใช้สิทธิตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ส่งเสริม สนับสนุน และมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานราชการตามกฎหมาย และค่านิยมที่ดีของ

สังคม แสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกที่ควร รักษาสิทธิอันชอบธรรมของตนเอง และบุคลากรในโรงเรียน เสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม สร้างความร่วมมือกับชุมชน ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน เคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และแสดงออกถึงความเป็นกลางทางการเมือง

2) ความสำคัญความเป็นพลเมืองดี

เมธิณี สนวนงษ์ (2562, หน้า 9) กล่าวว่า การปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีนั้น เป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคนในสังคม ไม่ว่าจะอยู่ในสังคมขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ เมื่อทุกคนในสังคมไม่ว่าผู้ใหญ่หรือเด็กพัฒนาตนเองให้เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว โรงเรียน และชุมชนได้จะประสบความสำเร็จ

ถวิลวดี บุรีกุล และรัชวดี แสงมเหหมัด (2564, ออนไลน์) กล่าวว่า การเป็นพลเมืองดีต้องมีคุณสมบัติเฉพาะที่จะนำประเทศ ไปสู่สันติสุขด้วยวิถีประชาธิปไตย ซึ่งรวมถึงการมีอิสรภาพ การพึ่งตัวเองได้ การมีสิทธิ การเคารพสิทธิ มีความรับผิดชอบ ต่อส่วนรวม เคารพกติกาบ้านเมือง ไม่ใช้ความรุนแรง มีจิตสาธารณะ เป็นต้น การที่ประเทศใด จะพัฒนาประชาธิปไตยให้ก้าวหน้าไปได้ด้วยดี จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ รวมทั้งการ ที่ประชาชน มีความเป็นพลเมืองสูงด้วย

รุจน์ กาเรือนทรง (2567, ออนไลน์) กล่าวว่า การเคารพระเบียบของ สังคม การมีระเบียบวินัยรับผิดชอบหน้าที่ มีความเสียสละ มีจิตสาธารณะ เห็นแก่ประโยชน์ ของส่วนรวมและรักษาสาธารณสมบัติการส่งเสริมให้คนดีปกครองบ้านเมืองและควบคุม คนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ การประหยัดอดออม การซื่อสัตย์สุจริต การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ต่อตนเองและสังคม การสร้างงานและสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความเป็นพลเมืองดี เป็นหน้าที่ของทุกคน ในสังคม ซึ่งช่วยส่งเสริมความสงบสุขและพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ดี ด้วยวิถีประชาธิปไตย พลเมืองดีต้องมีคุณสมบัติ เช่น การเคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่ใช้ความรุนแรง และมีจิตสาธารณะ การพัฒนาประชาธิปไตยที่มั่นคง ต้องอาศัยประชาชนที่มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์ เสียสละ และเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม นอกจากนี้ พลเมืองดีควรส่งเสริมให้คนดีมีอำนาจในการปกครอง ควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ และใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่า เช่น การประหยัด อดออม ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ หากทุกคนปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี สังคมและประเทศชาติก็จะพัฒนาไปอย่างมั่นคง และยั่งยืน

จากเนื้อหาที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ดังตาราง 2

ตาราง 2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1) ความยุติธรรม	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้กระบวนการด้วยความเป็นกลางในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรเพื่อให้เกิดความเคารพนับถือแก่บุคลากร จัดสรรทรัพยากร สิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นธรรม ประเมินผลการทำงานของบุคลากรตามสภาพจริง เพื่อกำหนดผลตอบแทนอย่างยุติธรรม แก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณี และบทบาทหน้าที่อย่างถูกต้องในโรงเรียน	1.1) ผู้บริหารใช้กระบวนการด้วยความเป็นกลางในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร 1.2) ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากร สิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นธรรม 1.3) ผู้บริหารประเมินผลการทำงานของบุคลากรตามสภาพจริง เพื่อกำหนดผลตอบแทนอย่างยุติธรรม 1.4) ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรม 1.5) ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ อย่างถูกต้อง
2) ความซื่อสัตย์	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติหน้าที่และนำเสนอข้อเท็จจริงให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานทราบ อย่างตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือน แม้เป็นสิ่งที่ทำผิดพลาดเปิดเผย และพร้อมให้ตรวจสอบความโปร่งใส ในการบริหารงาน ไม่นำทรัพย์สินทางราชการมาเป็นทรัพย์สินส่วนตัว บริหารทรัพยากรและใช้งบประมาณของโรงเรียนอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ	2.1) ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่และนำเสนอข้อเท็จจริงให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานทราบ อย่างตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือน แม้เป็นสิ่งที่ทำผิดพลาด 2.2) ผู้บริหารใช้อำนาจอย่างถูกต้องด้วยกฎหมาย ไม่เอารัดเอาเปรียบบุคลากร 2.3) ผู้บริหารเปิดเผยและพร้อมให้ตรวจสอบความโปร่งใส ในการบริหารงาน 2.4) ผู้บริหารไม่นำทรัพย์สินทางราชการมาเป็นทรัพย์สินส่วนตัว 2.5) ผู้บริหารบริหารทรัพยากรและใช้งบประมาณของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
3) ความไว้วางใจ	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างปฏิสัมพันธ์และมีวิธีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อบุคลากร ใช้อำนาจอย่างถูกต้องด้วยกฎหมาย ไม่เอารัดเอาเปรียบบุคลากร แสดงตนอย่างเท่าเทียมในฐานะของเพื่อนร่วมงาน สร้างความน่าเชื่อถือให้แก่บุคลากร และโรงเรียน แสดงออกให้บุคลากรเห็นถึงความมั่นคงทางอารมณ์ ทางสังคม รักษาสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากร และปฏิบัติตามสัญญาด้วยความจริงใจ	3.1) ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์และมีวิธีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อบุคลากร ใช้อำนาจอย่างถูกต้องด้วยกฎหมาย ไม่เอารัดเอาเปรียบบุคลากร
		3.2) ผู้บริหารแสดงตนอย่างเท่าเทียมในฐานะของเพื่อนร่วมงาน
		3.3) ผู้บริหารสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่บุคลากร และโรงเรียน
		3.4) ผู้บริหารแสดงออกให้บุคลากรเห็นถึงความมั่นคงทางอารมณ์ ทางสังคม
		3.5) ผู้บริหารรักษาสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากร และปฏิบัติตามสัญญาด้วยความจริงใจ
4) ความรับผิดชอบ	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความมุ่งมั่น พากเพียร ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารงาน ทั้งทางบวก และทางลบ ดูแล ใส่ใจ ให้คำปรึกษา ทุกข์ และสุข ของบุคลากรทั้งเรื่องงาน และส่วนตัว ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการบริหาร	4.1) ผู้บริหารปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความมุ่งมั่น พากเพียร
		4.2) ผู้บริหารยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารงาน ทั้งทางบวก และทางลบ
		4.3) ผู้บริหารดูแล ใส่ใจ ให้คำปรึกษา ทุกข์และสุข ของบุคลากรทั้งเรื่องงาน และส่วนตัว
		4.4) ผู้บริหารควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่
		4.5) ผู้บริหารพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการบริหาร
5) ความน่าเคารพนับถือ	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพอ่อนน้อม ยอมรับความแตกต่างทางค่านิยม ความเชื่อของบุคลากร ไม่ละเมิดสิทธิของบุคลากร ให้เกียรติบุคลากรในโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังบุคลากรด้วยความเข้าใจ	5.1) ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพอ่อนน้อม
		5.2) ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างทางค่านิยม ความเชื่อของบุคลากร
		5.3) ผู้บริหารไม่ละเมิดสิทธิของบุคลากร
		5.4) ผู้บริหารให้เกียรติบุคลากรในโรงเรียน
		5.5) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังบุคลากรด้วยความเข้าใจ

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
6) ความเป็นพลเมืองดี	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานราชการตามระเบียบ และค่านิยมที่ดีของสังคม แสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกต้องที่ควร รักษาสิทธิอันชอบธรรมของตนเองและบุคลากรในโรงเรียน เสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม สร้างความร่วมมือกับชุมชน ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน เคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และแสดงออกถึงความเป็นกลางทางการเมือง	6.1) ผู้บริหารบริหารงานราชการตามระเบียบและค่านิยมที่ดีของสังคม
		6.2) ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกต้องที่ควร รักษาสิทธิอันชอบธรรมของตนเองและบุคลากรในโรงเรียน
		6.3) ผู้บริหารเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
		6.4) ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับชุมชน ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน
		6.5) ผู้บริหารเคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และแสดงออกถึงความเป็นกลางทางการเมือง

1.5 กระบวนการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

1.5.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ดวงทิพา พุ่มไม้ (2557, หน้า 77) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย ไว้ว่า การวิจัยในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัยผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์จากขั้นตอนที่ 1 ของการวิจัยในแต่ละด้านที่มีผลการวิเคราะห์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำในแต่ละด้าน ด้านละ 3 ข้อ นั้นมากร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิในการกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

เอกชัย ลวดคำ (2565, หน้า 80) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ไว้ว่า ผู้วิจัยนำเอาตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้มาจากการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จากนั้นผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์มาหาค่าเฉลี่ยรายด้าน และเลือกภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2 ลำดับในแต่ละด้านมาสร้างเป็นข้อคำถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งประกอบด้วย นักวิชาการด้านการศึกษาราย 3 คน ผู้บริหารการศึกษารายในเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน และผู้บริหาร

โรงเรียนมัธยมที่มีผลงานดีเด่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 3 คน ในการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สามารถทำได้หลายวิธีการ ซึ่งแต่ละวิธีการจะมีความเหมาะสมกับวิธีการวิจัยแต่ละประเภท และขึ้นอยู่กับผู้วิจัยว่าต้องการคำตอบเพื่อตอบวัตถุประสงค์ใดของงานวิจัยนั้น ๆ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกวิธีการหาแนวทางการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การกำหนดแหล่งข้อมูลหลัก 2) การสร้างแบบสอบถาม 3) การรวบรวมข้อมูล และ 4) วิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การตัดสิน

1.5.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ตามแนวคิด OKRs

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนเพื่อจัดทำ วิธีการพัฒนาแบบ OKRs โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของแนวคิด OKRs

จากการศึกษาเครื่องมือต่าง ๆ พบว่า เครื่องมือทางการจัดการ ที่ช่วยให้หลายองค์การประสบผลสำเร็จอย่างมาก คือ การดำเนินงานที่มีการกำหนด ตัววัดผล หรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผล ได้ในทุกระดับหรือที่เรียกว่า Objective and Key Results (OKRs) จากการศึกษาค้นคว้า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ Objective and Key Results (OKRs) ไว้ดังนี้

พิชญ์พจี สายเชื้อ (2561, หน้า 78) ได้เสนอว่า OKRs หรือ Objective and Key Results คือ วิธีการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ โดยการกำหนด objective หรือวัตถุประสงค์ที่เราต้องการทำให้สำเร็จ และการกำหนด key results หรือผลลัพธ์ที่จะวัด เพื่อให้รู้ว่าเราบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม แห่งชาติ (2564, หน้า 109) ได้เสนอว่า OKRs เป็นเครื่องมือในการกำหนดเป้าหมายและ ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางในการกำกับทิศทางของ การดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกันในทุกภาคส่วน โดยมีการตั้งเป้าหมาย (Objective) และกำหนด

ตัววัดผลหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผลได้ในทุกระดับ

พิชามญช์ อินตะโม (2565, หน้า 56–57) ได้เสนอว่า OKRs ย่อมาจาก Objective and Key Results เป็นระบบบริหารจัดการที่เน้นเรื่องการตั้งเป้าหมายและการติดตามผลในสิ่งที่สำคัญโดยสร้างจากแรงจูงใจภายใน

นกดล ร่มโพธิ์ (2561, ออนไลน์) ได้เสนอว่า OKRs มาจากคำว่า Objectives and Key Results คือ ระบบบริหารจัดการที่เน้นเรื่องการตั้งเป้าหมายและการติดตามผลอย่างต่อเนื่องในสิ่งที่สำคัญโดยสร้างจากแรงจูงใจภายใน โดย “O” มาจาก Objectives คือ วัตถุประสงค์หลักเป็นการบอกจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน (What) และ “KRs” มาจาก Key Results คือ ผลลัพธ์หลัก เป็นการบอกว่าจะทราบได้อย่างไรว่าเราบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น (How)

Wodtke (2016, p. 31) ได้อธิบายว่า Objective and Key Results (OKRs) เป็นเครื่องมือทางการจัดการที่ช่วยให้บริษัทมุ่งเน้นความพยายามของทั้งบริษัทไปยัง สิ่งที่มีความสำคัญจริง ๆ ที่วัตถุประสงค์ซึ่งเป็นสิ่งที่บริษัทต้องการที่จะบรรลุจะต้องชัดเจน มีความสำคัญ และนำไปสู่การปฏิบัติ ส่วนผลลัพธ์สำคัญของวัตถุประสงค์ข้างต้นจะต้อง ชัดเจน มีระยะเวลา และวัดหรือระบุได้ว่าบรรลุผลสำเร็จหรือไม่

กล่าวโดยสรุปคือ OKRs หรือ Objective and Key Results เป็นเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานขององค์การรูปแบบหนึ่งมีลักษณะการกำหนดเป้าหมายแบบระดับบนลงล่าง โดยเริ่มจากผู้บริหารกำหนดเป้าหมายขององค์การ จากนั้นกำหนดเป้าหมายระดับหน่วยงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์การ และบุคลากรแต่ละคนจึงกำหนดเป้าหมายของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายระดับหน่วยงาน ซึ่งเป้าหมายของทุกระดับใช้ค่าเป้าหมาย

2. การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด OKRs

การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด OKRs เป็นแนวคิดการวัดผลที่ให้มากกว่าคำจำกัดความเพียงแค่การกำหนดเป้าหมายและการวัดผล หากแต่เป็นแนวความคิดสำหรับการคิดเชิงวิพากษ์ และให้ความสำคัญมากกับการส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการทำงาน โครงสร้างของ OKRs มีนักการศึกษาได้นำเสนอไว้ ดังนี้

สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2560, หน้า 398–403) ได้ระบุลักษณะของวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) ควรกำหนด วัตถุประสงค์ 3-5 ข้อ ต่อหน่วยงานและองค์การ โดยควรมีลักษณะ คือ ทำทาย (challenging) เฉพาะเจาะจง (specific and measurable) ปฏิบัติให้บรรลุได้ (attainable) เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน (relevant and result oriented) และมีกรอบเวลา (time limited)

2) การกำหนดผลลัพธ์ (Results) ภายใต้วัตถุประสงค์แต่ละข้อ ควรกำหนดตัวชี้วัด 3-4 ตัวชี้วัด โดยแต่ละตัวชี้วัดควรกำหนดเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ อาทิ จำนวนครั้ง จำนวนโครงการ จำนวนคน ร้อยละความสำเร็จ อัตราส่วน เป็นต้น แม้ว่าแต่ละตัวชี้วัดจะมีความยากและท้าทายแต่ต้องมีความเป็นไปได้ที่จะดำเนินการให้สำเร็จและทำให้ วัตถุประสงค์ขององค์การประสบความสำเร็จ

3. ส่วนประกอบของแนวคิด OKRs

จากการศึกษาเอกสารถึงส่วนประกอบของแนวคิด OKRs มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมาย แนวคิด เกี่ยวกับส่วนประกอบของแนวคิด OKRs ไว้ดังนี้

ไทยวินเนอร์ (2564, ออนไลน์) ได้เสนอว่า ส่วนประกอบของ แนวคิด OKRs มีอยู่ 2 อย่าง ดังนี้

1) Objectives หรือ การตั้งเป้าหมาย หมายถึง เป้าหมายการ ทำงานของพนักงานแต่ละคน โดยที่เป้าหมายการทำงานนี้จะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบทบาท ของเราในองค์กรและในทีมของเรา การตั้งเป้าหมายส่วนมากเริ่มจากการคิดเป้าหมายหลัก 3-5 อย่าง ที่เราสามารถทำให้บริษัท ทีม หรือตัวเองพัฒนามากขึ้น เป้าหมายที่ดี คือ เป้าหมายที่ทำให้เรารู้สึกท้าทาย แต่เป้าหมายก็ควรสามารถทำได้จริงและวัดผลได้ด้วยการตั้งเป้าหมายสำหรับพนักงานระดับล่างหรือพนักงานใหม่อาจจะประกอบด้วยเป้าหมาย เพื่อบริษัทและเพื่อทีมที่รวมคิดกับหัวหน้าและทีม และเป้าหมายส่วนตัวที่พนักงานออกแบบ มาเพื่อช่วยพัฒนาตนเองในทิศทางที่พนักงานสนใจ บางที่เราสามารถให้พนักงานหลายคน ตั้งเป้าหมายของทีมร่วมกัน แต่พนักงานแต่ละคนไม่ควรมิตัววัดความสำเร็จซ้ำกันทุกอย่าง

2) Key Results หรือ การวัดผลความสำเร็จ หมายถึง วิธีวัดผล ความสำเร็จของเป้าหมายที่เราตั้งไว้ด้านบน เป้าหมายแต่ละหัวข้อควรจะมี 3-5 จุดที่สามารถ วัดผลได้ การวัดผลความสำเร็จของเป้าหมายมีความสำคัญมากเพราะการวัดผลจะทำให้เรา และทีมของเราสามารถตรวจสอบประเมินผลการทำงาน ก้าวผ่านปัญหาต่าง ๆ และหาวิธี พัฒนาหรือแก้ปัญหาใหม่ ๆ อยู่เสมอ

4. ขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้พบว่า นักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ได้ดังนี้

นภดล ร่มโพธิ์ (2563, ออนไลน์) ได้เสนอขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ ดังนี้

- 1) อธิบายทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด OKRs
- 2) ออกแบบแนวคิด OKRs ให้มีความ สอดคล้อง เชื่อมโยงกัน
- 3) สื่อสารให้ทุกคนเข้าใจวิธีการใช้แนวคิด OKRs
- 4) เริ่มนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

5. หลักการกำหนดเป้าหมายและตัววัดผลแบบ OKRs

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการตั้งเป้าหมายและกำหนดตัววัดผลแบบ OKRs ได้มีนักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการตั้งเป้าหมายและกำหนดตัววัดผลแบบ OKRs เสนอไว้ ดังนี้

HREX asia (2564, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า Objective หรือเป้าหมาย คือ จุดที่ทำให้บรรลุความสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวังไว้ การตั้งเป้าหมายในหน่วยย่อยลงมานั้นควรให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กรด้วย และเป้าหมายในแต่ละแผนกหรือส่วนงานตลอดจนเป้าหมายส่วนบุคคลอาจจะไม่เหมือนกันแต่ต้องไปในทิศทางเดียวกัน และมีส่วนเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เช่นกัน โดยมีหลักการตั้งเป้าหมายแบบ OKRs ดังนี้

- 1) ไม่ควรตั้งเป้าหมายที่ต่ำเกินไป บรรลุเป้าหมายได้ง่าย เพราะ จะไม่ก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
- 2) ควรตั้งเป้าหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กร และเป้าหมายย่อยควรส่งเสริมเป้าหมายใหญ่ให้สำเร็จได้
- 3) เป้าหมาย OKRs ของแต่ละแผนกหรือบุคคลไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน ตั้งให้เหมาะสมกับงานของแต่ละคน
- 4) เป้าหมายที่ทำให้เราสามารถบรรลุและทำสำเร็จได้ อาจจะเป็นผลลัพธ์ที่ดีแต่อาจไม่ใช่การตั้งเป้าหมายที่ดี
- 5) หากเป้าหมายยากเพียงไร จะสามารถช่วยกระตุ้นให้ทุกคนมีพลังในการบรรลุเป้าหมายได้มากเพียงนั้น

6) ไม่ควรตั้งเป้าหมายที่สูงจนเกินไปจนทำให้ไม่อยากปฏิบัติ และบรรลุมันให้สำเร็จ

7) การตั้งเป้าหมายควรอิงจากข้อมูลความเป็นจริงที่มีอยู่ ไม่ใช่ตั้งขึ้นมาจนเกินที่จะปฏิบัติได้

8) การตั้งเป้าหมายที่ดีจะสามารถบ่งบอกถึงวิธีบรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน Key Results ตัววัดผล หมายถึง ผลลัพธ์ที่เราตั้งไว้ว่าอยากให้นมันออกมาอย่างไรรันเอง แต่มันก็สามารถแปลงไปเป็นคีย์สำคัญที่กลายเป็นตัววัดผลลัพธ์ได้เช่นกัน ซึ่งนี่คือเกณฑ์ที่เราตั้งไว้ที่จะสามารถบอกได้ว่าผลลัพธ์จากการกระทำของเรานั้น สำเร็จหรือล้มเหลว โดยมีหลักการกำหนดตัววัดผลตามแนวคิด OKRs ดังนี้

8.1) ควรกำหนดตัววัดผลให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลลัพธ์นี้จะเป็นตัวบ่งบอกวิธีทำให้ประสบความสำเร็จได้เช่นกัน

8.2) ตัววัดผลควรมีความชัดเจน ประยุกต์สู่วิธีการปฏิบัติได้ สามารถวัดได้ถูกต้อง

8.3) ควรมีการประเมินผลในการวัดผลประกอบด้วย เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของตัววัดผลว่าเหมาะสมหรือไม่

8.4) การกำหนดตัววัดผลไม่ควรเลื่อนลอย มองไม่เห็น ความเป็นรูปธรรม

8.5) ตัววัดผลของแต่ละแผนกหรือแต่ละบุคคลไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน แต่ต้องกำหนดให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร

8.6) การกำหนดตัววัดผลที่ท้าทายจะช่วยกระตุ้นให้เรา มีพลังในการเอาชนะเป้าหมายได้มากขึ้นด้วย

8.7) การกำหนดตัววัดผลที่ไม่มีแรงจูงใจจะทำให้การ บรรลุเป้าหมายขาดแรงจูงใจเช่นกัน

8.8) ควรกำหนดตัววัดผลจากข้อมูลที่เป็นจริงขององค์กร ไม่ใช่ตั้งขึ้นโดยไม่มีหลักการ

6. การนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้มี ประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการเสนอไว้ (HREX asia, 2564, ออนไลน์) ดังนี้

6.1) ควรเริ่มต้นที่การปรับ Mindset ของบุคลากรและองค์กรก่อน โดยต้องปรับความเข้าใจให้ตรงกันว่าจุดประสงค์ของ OKRs คืออะไร แล้ว OKRs มีรายละเอียดอย่างไร เราควรใช้อย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพ เพราะหากองค์กรหรือบุคลากรยังไม่เข้าใจการนำ OKRs มาใช้อาจสร้างความกดดันหรือเป็นผลเสียกับองค์กรได้ หรือบางคนสนใจแค่ผลลัพธ์ก็อาจตั้ง OKRs ที่บรรลุผลได้ง่าย เพื่อสร้างผลงานที่ดีให้กับตน นั่นก็ทำให้การนำ OKRs มาใช้ไม่เป็นผลดีสักเท่าไร องค์กรหรือบุคลากรทุกคนควรเข้าใจว่า OKRs คือ การตั้งเป้าหมายและเป็นแรงผลักดันในการบรรลุเป้าหมาย ไม่ใช่การประเมินผลการทำงานเพื่อมอบค่าชม รางวัล หรือผลตอบแทนอื่น

6.2) ควรตั้งเป้าหมายร่วมกัน การตั้ง OKRs ที่ดีนั้นทุกคนควรเข้าใจเป้าหมาย และตั้งเป้าหมายตลอดจนตัวชี้วัดร่วมกัน เมื่อทุกคนเข้าใจทิศทางที่ตรงกันก็อาจนำไปสู่การตั้ง OKRs ของตนเองได้อีกด้วย และเมื่อ OKRs ของทุกคนสอดคล้องกันก็จะยิ่งช่วยส่งเสริมซึ่งกันและกันให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยม

6.3) อย่ากลัวเป้าหมาย หลังจากปรับ Mindset ของทีมแล้ว ควรทำความเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับการเอาชนะ หากตั้งเป้าหมายสูงแล้วกลัวไปก่อน ก็ยอมแพ้ตั้งแต่เริ่มต้น ก็ยากที่จะสำเร็จได้เช่นกัน หรือบางองค์กรมีการลงโทษ ลดเงินเดือน หรือตำหนิต่าง ๆ เมื่อทำพลาดเป้าหมายนั้นไม่ใช่สิ่งที่ดีที่จะนำมาใช้ในการ feedback เรื่อง OKRs นี้ และจะทำให้เกิดความเครียด ความไม่กล้า ความกลัว การผัดพ้อ ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อการทำงานและการบรรลุเป้าหมายของ OKRs ในทางกลับกัน หากทุกคนเข้าใจการใช้ OKRs ก็จะช่วยทำให้มีหลักยึดในการพุ่งชนเป้าหมายมากขึ้น มีพลังมากขึ้น ไม่กลัวอุปสรรค และเต็มใจที่จะทำอะไรก็ตามที่ทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ

6.4) ตั้งเป้าหมายบนพื้นฐานข้อมูลความเป็นจริง การตั้งเป้าหมายควรมีที่ไปที่มา จากการวิเคราะห์ข้อมูล หรือการคาดการณ์ที่ไม่เกินความจริงจนเกินไปนัก การตั้งเป้าหมายที่มีหลักฐานยืนยันได้จะช่วยสร้างจิตวิทยาให้เราเห็นหนทางของความสำเร็จ และมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะเป้าหมายได้ดี ในขณะที่หากเราตั้งเป้าหมายหลักลอย หรือตั้งเกินความเป็นจริงจนเกิดความท้อ ไม่ท้าทายต่อการเอาชนะ ก็อาจทำให้การตั้ง OKRs นั้นไม่ประสบความสำเร็จ

6.5) มีการกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจน การตั้ง OKRs ที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการตั้งกรอบของเวลาร่วมกัน ว่า OKRs นี้จะใช้วัดการทำงานช่วงใด ล้นสุดเมื่อไร และจะวัดผลเมื่อไร หากมีกรอบเวลาที่ชัดเจนก็จะทำให้เราวางแผนการทำงานได้ดีอีกด้วย

และจะรู้ว่ากำหนดการวัดผลเมื่อใด ทำงานมากกลางทางก็สามารถประเมินผลได้ว่าเราอยู่ระดับไหน และจะทำอย่างไรที่จะผลักดันให้บรรลุตาม OKRs ที่ตั้งเป้าไว้ได้ ซึ่งการกำหนดกรอบเวลาจะช่วยให้ทุกอย่างมีแกนที่ชัดเจนยิ่งขึ้นด้วย

6.6) มีการประเมินผลที่ถูกต้อง ชัดเจน และโปร่งใส การทำ OKRs ที่ดีต้องมีการประเมินผลทุกครั้ง เพราะการประเมินผลจะเป็นตัวบอกเราว่าเราสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้หรือไม่ แต่การประเมินผลนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน เปิดเผยได้ และต้องทำอย่างโปร่งใส เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือสำหรับทุกคน การประเมินผลที่ดียังจะนำไปสู่การตั้ง OKRs ในครั้งต่อไปได้ด้วย ตั้งแต่การเป็นบรรทัดฐานไปจนถึงการเป็นหลักการในการคาดการณ์อนาคตสำหรับกำหนดเป้าหมายใหม่

7. แนวทางการนำ Objective and Key Result (OKRs) ไปใช้

ใช้ในองค์กร

เครื่องมือการจัดการที่มีจำนวนมากและต่างมุ่งการวัดผลกระบวนการ และการปฏิบัติงานในทุกระดับขององค์กร ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กรในการปรับปรุง พัฒนาคนให้มีศักยภาพ พัฒนางานให้มีคุณภาพมากขึ้น และส่งผลกระทบทางลบต่อบุคลากรเนื่องจากอาจเกิดภาวะกดดัน ความเครียด และความไม่เข้าใจ ระหว่างผู้ทำหน้าที่กำหนดวัตถุประสงค์องค์กรและผู้ที่นำวัตถุประสงค์การไปปฏิบัติ ให้สอดคล้องและสำเร็จตามที่ระบุไว้ ดังนั้น การนำเครื่องมือการจัดการใดมาใช้นั้นจำเป็นต้องใช้อย่างยิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงควรทำความเข้าใจสภาพและบริบทขององค์กรซึ่งการนำ Objective and Key Results (OKRs) ไปใช้ในองค์กรนั้น (HREX asia, 2564, ออนไลน์) มีข้อควรคำนึง ดังนี้

7.1) โครงสร้างขององค์กร ควรพิจารณาใน 3 มิติ ได้แก่ ความซับซ้อน ความเป็นทางการ และการรวมอำนาจในการตัดสินใจ ในส่วนของโครงสร้างองค์กรสะท้อนถึงภารกิจหน้าที่การแบ่งงานกันทำสายการบังคับบัญชา ขนาดของการควบคุม และการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว การกำหนดเครื่องมือการจัดการใดก็ตาม มาใช้ในหน่วยงานทางหน่วยงานควรวิเคราะห์โครงสร้างขององค์กรให้ชัดเจน ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อาทิ จำนวนหน่วยงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชา จำนวนบุคลากร และจำนวนภารกิจที่ต้องปฏิบัติในสายงาน

7.2) วัฒนธรรมองค์กร โดยองค์กรควรสร้างจิตสำนึก ความเป็นหุ้นส่วนร่วมกันกำหนดวิธีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยมของบุคลากร ในองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

7.3) การสื่อสารองค์การ ควรพิจารณาให้ครอบคลุมการสื่อสารทุกระดับ ทั้งการสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา การสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดเสียงสะท้อนจากผู้ปฏิบัติงานถึงผู้บริหาร และการสื่อสารโดยการให้ข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งอยู่ในระดับอำนาจหน้าที่เดียวกันภายในองค์การและมีผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน รวมถึงควรมีการติดตามผล และให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งวิธีการนี้จะทำให้กระบวนการสื่อสารเป็นแบบสองทาง ทำให้ทราบว่า การสื่อสารมีความถูกต้องหรือไม่

7.4) การกำหนดวัตถุประสงค์การที่ท้าทายและกำหนดผลลัพธ์ที่วัดผลได้ในเชิงของการนำไปปฏิบัติ บุคลากรควรกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน ว่าต้องการดำเนินการใด และผลลัพธ์นั้นต้องเกิดภายในระยะเวลาเท่าใด ตลอดจนการกำหนดสัดส่วนของการเพิ่มขึ้นหรือลดลงควรมีอัตราเท่าใด เพื่อสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลง และสามารถวัดผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน

7.5) การรวบรวมข้อมูลและผู้รับผิดชอบจัดเก็บข้อมูล การนำเครื่องมือการจัดการใดมาใช้ในองค์การนั้น นอกจากการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่ชัดเจนแล้ว บุคลากรทุกฝ่ายต้องทำงานร่วมกันในการรวบรวมข้อมูลและกำหนดผู้รับผิดชอบจัดเก็บข้อมูล ซึ่งการทำงานร่วมกันควรกำหนดทิศทางการทำงานและระยะเวลา ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และคัดเลือกบุคลากรตามความรู้ ทักษะ และศักยภาพ สร้างความท้าทายให้กับกลุ่มในการทำงานด้วยการนำข้อมูลข่าวสารข้อเท็จจริงที่ใหม่ ๆ มาแลกเปลี่ยนและช่วยสนับสนุนการทำงาน ดังนั้น การนำ Objective and Key Results (OKRs) ไปใช้ในองค์การจะทำให้บุคลากรทุกฝ่ายรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและสามารถปฏิบัติภาระงานได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้ ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและควรมีภาวะผู้นำ เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดของการวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจตรงกัน สามารถใช้ Objective and Key Results (OKRs) ได้ และมีการตรวจสอบและทวนสอบได้ทุกไตรมาส เพื่อทำให้เห็นการเปลี่ยนแปลงการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์การ ปรับใช้กับองค์การได้ง่าย ไม่ซับซ้อน มุ่งขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่องค์การคาดหวัง การกำหนด Objective and Key Results ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสและ

ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกัน เนื่องจากทุกคนในองค์กรสามารถเห็นวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน (อังคณา แซ่เจี๋ย, 2561, หน้า 24-25)

ในการพัฒนาองค์การไปสู่ความเป็นเลิศหรือมีสมรรถนะสูง จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในการร่วมแรงร่วมใจเป็นส่วนหนึ่งในการเผชิญปัญหา การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีความรุนแรง และมีการแข่งขันจากภายนอก ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความพร้อมต่อการแข่งขัน และการก้าวสู่การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง ภายในองค์การจะต้องมีความเข้มแข็ง ด้วยการนำเครื่องมือการจัดการต่าง ๆ หรือการนำแนวคิดการจัดการต่าง ๆ มาใช้ในองค์การ เพื่อมุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนามากกว่าการตรวจสอบจับผิด อันจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรซึ่งเป็นเรื่อง que ทุกฝ่ายต่างต้องค้นหาแนวทางที่เหมาะสม ที่ทำให้บุคลากรไม่รู้สึกถึงความกดดัน ความเครียด และส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน Objective and Key Results (OKRs) จึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจในองค์การ เนื่องจากเป็นเครื่องมือการจัดการในการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและตระหนักถึงสภาพปัญหา และมุ่งค้นหาตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์การอย่างชัดเจน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ วัดผลได้ และเป็นการท้าทายความสามารถของบุคลากรทุกคนที่จะต้องมุ่งเน้นการพัฒนางานเพิ่มขึ้นตลอดช่วงระยะเวลาที่กำหนดเงื่อนไขความสำเร็จ และพยายามปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม และเกิดนวัตกรรมใหม่ในการทำงาน ซึ่งความสำเร็จของการนำมาใช้ในองค์การนั้น ควรมีการพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ อาทิ โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสารองค์การ การกำหนด วัตถุประสงค์ ผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน การรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ และกำหนดผู้รับผิดชอบสำหรับการจัดเก็บข้อมูล เพื่อการบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้แนวคิด OKRs เป็นอีกหนึ่งแนวทางในการกำกับทิศทางการดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการตั้งเป้าหมาย (Objective) และกำหนดตัววัดผลหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผล หากนำแนวคิด OKRs มาใช้ในการบริหารงานจะช่วยให้การบริหารงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมากยิ่งขึ้น การนำแนวคิดการจัดการต่าง ๆ มาใช้ในองค์การเพื่อมุ่งเน้นการปรับปรุง พัฒนา จะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ ดังนั้น Objective and Key Results (OKRs) จึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจในองค์การ ซึ่งการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ

จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่สามารถวัดผลได้ เป็นการท้าทายความสามารถของบุคลากรทุกคนที่ต้องมุ่งพัฒนางาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิด OKRs มาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อต้องการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยกำหนดวิธีการพัฒนาแก้ไขให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในสิ่งที่ต้องการพัฒนามากที่สุด 3 ข้อ และกำหนดผลลัพธ์ข้อละ 1-2 ผลลัพธ์ที่ท้าทายและกระตุ้นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อพัฒนาในตลอดช่วงระยะเวลาที่กำหนดเงื่อนไขความสำเร็จ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนจะช่วยให้ผู้บริหารมีความสามารถในการเข้าใจและตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้ดีขึ้น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจในหมู่บุคลากร นำไปสู่การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนและเอื้อเฟื้อ นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความซื่อสัตย์และความอ่อนน้อมถ่อมตน ซึ่งจะสร้างแรงบันดาลใจและความศรัทธาจากคนรอบข้าง นำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การ

1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

คำพร กองเตย (2560, หน้า 237-250) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความเคารพ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความซื่อสัตย์

หงษา วงค์จำปา (2560, หน้า 17-23) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ ความซื่อสัตย์การเป็นผู้ให้บริการ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และความผูกพันต่อองค์การ

วิภาวดี อินทร์ดวง (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความน่าเคารพ ความเป็นพลเมืองดี ความยุติธรรม ความน่าไว้วางใจ และความรับผิดชอบ ตามลำดับ นอกจากนี้ผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่น่าเคารพ เป็นแบบอย่างที่ดีบริหารงานด้วยความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ และยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

กุลจรรย์ ประทุม (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความเป็นแบบอย่างที่ดี ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า การมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี การได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม และการมีบุคคลต้นแบบทางจริยธรรม สามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 76.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กมลชนก ราชสง (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากมากที่สุด นอกจากนี้ผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และบริหารงานในสถานศึกษาด้วยความโปร่งใส เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ บริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ และต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้ครูในการปฏิบัติงานอื่น ๆ

คณาวุฒิ กังวานเนาวรัตน์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวม

อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีสถิติสัมปชัญญะควบคุมตนเอง การมีความรับผิดชอบ ความเมตตากรุณา ความเคารพนับถือผู้อื่น ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม ตามลำดับ

รณชัย ปินใจ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความน่าเคารพ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ และความยุติธรรม ตามลำดับ

วันเฉลิม รูปสูง (2564, หน้า 37-50) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความอ่อนน้อมถ่อมตน การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความเห็นอกเห็นใจและการเยยวยาสภาพจิตใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความก้าวหน้าส่วนบุคคล ความเป็นธรรม และความยุติธรรม ตามลำดับ

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความเป็นพลเมืองที่ดี ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม ตามลำดับ

สุทวารรณ สอนแก้ว (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเคารพ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ และด้านความไว้วางใจ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้ร้อยละ 76.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุนันทา ชัยนชาย (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษา สังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความเป็นพลเมืองดี สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาได้ร้อยละ 55.69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกชัย ลวดคำ (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การใส่ใจผู้อื่น การเคารพ ความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม ความเสมอภาค แลพบการมีความสัมพันธ์ที่ดี

ธีรเนศ อนุภักดิ์ (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ด้านความยุติธรรม และด้านไว้วางใจ อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

ปัทมวรรณ โชติกลาง (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความเป็นธรรมและความยุติธรรม การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความก้าวหน้าส่วนบุคคล ความเห็นอกเห็นใจ การเยยยาสภาพจิตใจ ความอ่อนน้อม ถ่อมตน การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความซื่อสัตย์ นอกจากนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัชลภา เตชะสุขิตกุล (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และความยุติธรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ร้อยละ 43.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็น

ณัฐจิรา ลาสงยาง (2564, หน้า 77-78) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สายชล มัตตะปะโท (2564, หน้า 55-56) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมุ่งมั่นและพากเพียร รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความซื่อสัตย์และคุณธรรม และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความซื่อสัตย์ และคุณธรรม รองลงมาคือ การสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสร้างเครือข่ายชุมชน นอกจากนี้ยังพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเรียงลำดับตามความสำคัญ ดังนี้ ความซื่อสัตย์และคุณธรรม การสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี การเป็นนักคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ การสร้างเครือข่ายชุมชน การมีวิสัยทัศน์ และความมุ่งมั่นและพากเพียร ตามลำดับ

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเรียงลำดับ ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยุติธรรม ด้านความเอาใจใส่ และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านความรับผิดชอบ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Yildirim & Bastug (2010, p. 4109) ได้ทำการวิจัยทัศนของครูเกี่ยวกับ พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า โรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาแสดงภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูง โดยมีมิติที่แสดงพฤติกรรมสูงสุด มิติด้านการสื่อสารซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการบริหารเชิงจริยธรรม นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนแสดงพฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลทั้ง 4 มิติ 1) มีข้อค้นพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำมีความเชื่อมโยงกับทักษะการแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญ หากผู้บริหารมีทักษะการแก้ปัญหาในระดับสูงย่อมส่งผลให้การพัฒนาโรงเรียนเป็นไปด้วยความรวดเร็ว 2) มิติเชิงจริยธรรม 4 ประการ ประกอบด้วย บรรยากาศ (Climatic), มิติเชิงพฤติกรรม (behavioral), มิติเชิงคุณธรรมในการตัดสินใจ (ethics in decision making), มิติด้านการสื่อสาร (communicative) นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบว่าระดับของประสิทธิภาพในการบริหารงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลทั้งในด้านการแสดงออกซึ่งบทบาทของผู้นำ การเพิ่มปริมาณผลงานและความสำเร็จต่าง ๆ การตัดสินใจแก้ปัญหา ล้วนเนื่องมาจากปัจจัยทางกายภาพ เศรษฐกิจ ตลอดจนอำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจะมีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ สูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนรัฐบาล นอกจากนี้ครูในโรงเรียนเอกชนยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการดำเนินการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนสูงกว่าครูในโรงเรียนรัฐบาล

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น และนำเสนอตามลำดับหัวข้อเกี่ยวกับความหมาย จุดมุ่งหมาย ประเภท ขั้นตอน และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

กลอยใจ จันแผล (2558, หน้า 28) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงที่สังเกตได้ โดยมีเครื่องมือในการกำหนดและเกณฑ์การประเมินแล้ว นำผลที่ได้จัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจแก้ไขหรือขจัดปัญหา หรือสนองความต้องการของความแตกต่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงนั้นต่อไป

กัลย์วิสาข์ ธารารว (2558, หน้า 40) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น เนื่องจากในงานวิจัยนี้ยึดหลักการตามโมเดลความแตกต่าง เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้กับสภาพที่ควรจะเป็น

พรพนา บัญชีโต (2558, หน้า 41) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่ของสภาพที่ควรจะเป็น แล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจ วางแผน และเพื่อแก้ปัญหาได้ตรงตามสภาพความต้องการที่แท้จริง

สมภัสสร บัวรอด (2559, หน้า 28) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการที่จะระบุความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น จากนั้นจึงทำการประเมิน และจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อนำมาตัดสินใจในการวางแผนการดำเนินงานต่อไป

ณภาส์ณัฐ คงคาร์ตัน (2560, หน้า 27) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงแล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น วิเคราะห์ ประเมินผลของสิ่งที่เกิดขึ้นว่าสมควรเปลี่ยนแปลง

อะไรบ้าง และเพื่อเป็นข้อมูล ในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหาได้ตรงกับสภาพ หรือความต้องการที่แท้จริง

นาอีมะห์ ปือราเฮง (2561, หน้า 36) กล่าวว่า การประเมินความต้องการ จำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพตามความคาดหวัง ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการประเมินการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็น กับสภาพที่เป็นจริง แล้วนำความแตกต่างที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับวางแผนแก้ปัญหา และดำเนินงานให้ตรงกับสภาพหรือความต้องการ ที่แท้จริง

2.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

ศิริพร อาจักษ์ (2557, หน้า 15) ได้สรุปไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จารินี อิมดวง (2561, หน้า 104) ได้สรุปไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการ ประเมินความต้องการจำเป็น คือ การมุ่งหาข้อมูล เพื่อแสวงหาแนวทางอย่างมุ่งมั่น ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาใด ๆ ที่ค้นพบเพื่อวางแผนป้องกันการเกิดปัญหาในแบบนั้น ที่เคยเกิดขึ้น ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม ความมุ่งมั่นที่ต้องการประเมิน ความต้องการจำเป็นจะสามารถสร้างให้ผู้ทำการประเมินทราบแนวทาง และวิธีการปรับปรุงแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

กษมา แสนอ่อน (2562, หน้า 53) ได้สรุปไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการ ประเมินความต้องการจำเป็น คือ การใช้ข้อมูลช่วยในการกำหนดแนวทางปฏิบัติจริง ในการควบคุมออกแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการประเมิน ความต้องการจำเป็น คือ การวางแผนเป้าหมายและมุ่งค้นหาข้อมูล ข้อเท็จจริงต่าง ๆ เพื่อให้ได้ ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

2.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงประเภทการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้
 ผกาวันท์ ไคร์ครวญ (2558, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า การเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นให้เหมาะสมมาใช้ในการประเมิน จะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้น เป็นตัวกำหนดในการเลือกในการประเมินความต้องการจำเป็นในเรื่องนั้น ๆ

ทรงสิริ วิชิรานนท์ (2559, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายประเภทด้วยกัน ดังนั้น การเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นให้เหมาะสม เพื่อนำมาใช้ในการประเมินนั้นจะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้น ๆ เป็นตัวกำหนดในการเลือก

วิชุดา เนตรสูงเนิน (2561, หน้า 64-65) ได้กล่าวไว้ว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายประเภท เมื่อต้องการประเมินความต้องการจำเป็นต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นตัวกำหนดหรือเลือกจะใช้ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นวิธีใดจึงจะเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นในการเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นให้เหมาะสม มาใช้ในการประเมินจะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้น เป็นตัวกำหนดในการเลือกในการประเมินความต้องการจำเป็นในครั้งนี้ เพื่อหาวิธีที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

2.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการได้กล่าวถึงขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้
 ครินภัทร์ โพธิ์ศรีมาตร (2558, หน้า 49) ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนหลักในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย 1) การระบุความต้องการจำเป็น โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่ 2) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น โดยแต่ละขั้นตอนจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นทุกกิจกรรม และ 3) การกำหนดแนวทางเพื่อพัฒนาแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น

วันชาติ แก้วพาน (2557, หน้า 28) ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นมีลักษณะคล้ายคลึงกับการวิจัยทั่วไป โดยมีการศึกษาที่มาของปัญหา ความจำเป็น จุดมุ่งหมาย รูปแบบของการวิจัย การได้มาของข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดแนวทางการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหา ซึ่งข้อมูลที่ได้เป็นผลมาจากการเรียงลำดับความต้องการจำเป็น เพื่อช่วยให้สามารถพัฒนาหรือแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

จิรนนท์ นุ่นชูกัน (2557, หน้า 45) ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการดำเนินงาน โดยการกำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดองค์กร หรือบุคคลที่ต้องการ ระบุความต้องการจำเป็น กำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดผู้ให้ข้อมูล และเครื่องมือประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดแนวทางเพื่อจัดความต้องการจำเป็นและแนวทางแก้ไขปัญหาต่อไป

กลอยใจ จันแผล (2558, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการดำเนินงาน โดยแบ่งเป็นขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่หนึ่ง เป็นระยะก่อนการประเมิน เป็นขั้นตอนของการสำรวจเพื่อวางแผนทำการประเมินความต้องการจำเป็น โดยรวบรวมสิ่งที่ตระหนักว่าเป็นปัญหาหรือความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติตนในปัจจุบัน แล้วกำหนดขอบเขตหรือประเด็นที่สนใจที่จะพัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์ ที่ต้องการประเมิน รวมทั้งกำหนดข้อมูลที่มีอยู่และเป็นข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นที่มุ่งประเมินและทำการกำหนดข้อมูลที่รวบรวมแหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการนำข้อมูลไปใช้ ระยะที่ 2 เป็นระยะระหว่างประเมินเป็นขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่กำหนด มีการกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ระยะที่ 3 ระยะหลังการประเมิน เป็นขั้นตอนของการนำผลการประเมินในระยะที่ 2 ไปใช้ประโยชน์โดยจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น กำหนดวิธี การแก้ปัญหาที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติได้ และนำเสนอผลการปฏิบัติงาน ทำการประเมินความต้องการจำเป็น และนำเสนอการรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กำหนดแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น เพื่อเป็นแนวทางแก้ปัญหาต่อไป

ณัฐธิดา ญบุญเพชร (2562, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการดำเนินงานเหมือนกับการวิจัยโดยทั่วไป กล่าวคือ

มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย กรอบการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิค วิธีการ ประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูลการจัดทำรายงานและผลการใช้ผลการ ประเมินความต้องการจำเป็น และที่สำคัญการประเมินความต้องการจำเป็นจะมีความสมบูรณ์ ถ้าในขั้นตอนสุดท้ายมีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางแก้ไข ปัญหาต่อไป

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน การกำหนดจุดมุ่งหมาย หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องที่ต้องการระบุ ความต้องการจำเป็น การกำหนดเนื้อหาสาระ การกำหนดผู้ให้ข้อมูล การเลือกเครื่องมือ การประเมิน การกำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการกำหนดแนวทาง เพื่อช่วยให้สามารถพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2.5 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

นักวิชาการได้กล่าวถึงการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 277) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น สำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการ ตอบสนองเดียวและรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละ เทคนิควิธี การดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญ คือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผล การจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1) เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว ข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อคำถาม ในแบบสอบถาม เพียงส่วนเดียวโดยอาจถามว่าข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใด หรือท่านมี ความต้องการจำเป็นในด้านนี้มากน้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยาม การแก้ปัญหา ในกลุ่มเทคนิควิธีนี้ขอเสนอวิธีการจัดลำดับความสำคัญ จำนวน 3 วิธี ดังนี้

1.1) วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตราแบบกลุ่ม (Category Scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญต้องการจำเป็น ตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตราประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญ กับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้น มีระดับความสำคัญเท่ากัน จากนั้นทำการแจกแจงน้ำหนักความถี่ที่กระจายตามมาตราประมาณค่า

ของแต่ละรายการแล้วหาค่ามัธยฐานหรือฐานนิยม หรือค่าเฉลี่ยแต่ละค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่มาตรงจัดอันดับ ในการจัดลำดับความสำคัญต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีในการจัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากัน ซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งนับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2) วิธีการสร้างมาตรฐานประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling) การจัดลำดับความสำคัญต้องการจำเป็น สามารถกระทำได้โดยวิธีการสร้างมาตรฐานประมาณช่วงขนาด โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่า วิธีการสร้างมาตรฐานประมาณช่วงขนาด จะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการ ด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความสำคัญของรายการความต้องการจำเป็นที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิงซึ่งกำหนดโดยการประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3) วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-weighting Procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้ วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรก โดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อ จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสนและไม่สามารถจำรายละเอียดของรายการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (Card Sort) การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจะเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของการต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1) ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็น เตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับ โดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ด จัดทำการ์ดเป็นชุด ๆ ตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2) มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกัน จะเป็นกี่กองก็ได้

1.4.3) ระบุระดับความสำคัญการวัดแต่ละใบแล้วมอบการตัดสิน

1.4.4) ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็น

ทำการแจกแจงความถี่ของคะแนนของการวัดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวมเสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2) เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่รูปแบบ

ของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (Dual-response Format) มักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น รูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยาม ความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำดังต่อไปนี้ วิธีการที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมาก เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (Importance : I) ของข้อความนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (Degree of Success : D) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นจะมีวิธี ดังนี้

2.1) วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหา

ผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores สูตร $MDF = I - D$

2.2) วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับ

ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ โดยสร้างดัชนีชื่อว่า (Priority Needs Index : PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง (Mean Difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญ I โดยมีสูตรดังนี้ คือ $PNI = (I - D) \times I$

2.3) วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) เป็นสูตรที่

ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช ซึ่งเป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น ($I - D$) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมาย

ในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นจริงเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่ควรจะเป็นของกลุ่ม โดยมีสูตรว่า $PNI_{modified} = (I-D)/D$ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, หน้า 277)

2.4) การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนาโดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่ควรจะเป็น (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เป็นจริง จุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง-ต่ำ ที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (Cut-off Score)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะใช้วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษา เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระยะดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

1.1 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

1.1.1 แหล่งข้อมูล

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

1.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.3 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 4 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน

4.1 ตัวแปรที่ศึกษา

4.2 กลุ่มเป้าหมาย

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ในระยะนี้ ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1.1 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

1.1.1 แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 17 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน คือ ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแจงความถี่จากหลายแหล่งข้อมูล
โดยใช้แบบสังเคราะห์เอกสารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ศึกษามาล้างเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ความถี่ และร้อยละ

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

1.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่ได้จากการสังเคราะห์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษาขึ้นไป มีวิทยฐานะตั้งแต่รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษหรือผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานในโรงเรียน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน
- 3) ครู มีวุฒิการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาโททางการศึกษาขึ้นไป มีวิทยฐานะตั้งแต่ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านการสอน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และบุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 100) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการนำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21)

4.51–5.00 หมายถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมสามารถนำไปศึกษาต่อได้

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ในระยะนี้ผู้วิจัยศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จาก 255 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 3,246 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 219 คน และครู 3,027 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2567, ออนไลน์)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608, อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วาล์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน แต่การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 128 คน และครูจำนวน 217 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) โดยมีขั้นตอนในการสุ่ม ดังนี้

1) ผู้วิจัยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยการสุ่มอย่างง่าย ด้วยการจับสลากโรงเรียนในแต่ละอำเภอ ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 จะได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 128 โรงเรียน ดังนี้

- 1.1) อำเภอสว่างแดนดิน 44 โรงเรียน จาก 88 โรงเรียน
- 1.2) อำเภอพรรณานิคม 27 โรงเรียน จาก 54 โรงเรียน
- 1.3) อำเภอพังโคน 14 โรงเรียน จาก 29 โรงเรียน

1.4) อำเภอสองดาว 11 โรงเรียน จาก 22 โรงเรียน

1.5) อำเภอเจริญศิลป์ 14 โรงเรียน จาก 27 โรงเรียน

1.6) อำเภอมหาชัยภูมิ 14 โรงเรียน จาก 27 โรงเรียน

1.7) อำเภอนิคมน้ำอูน 4 โรงเรียน จาก 8 โรงเรียน

2) ผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกผู้บริหารแบบเจาะจง

(purposive sampling) ตามข้อ 1 ซึ่งจะได้ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 128 คน

3) ครู ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก

ใช้เกณฑ์ร้อยละ 16 ของครูในแต่ละโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครู

จำนวนทั้งสิ้น 345 คน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
อำเภอสว่างแดนดิน							
1	บ้านหนองแคนหนองไข่ (อำนวยการศิลป์)	1	9	10	1	1	2
2	บ้านขาม (ขามเขตวิทยาคาร)	1	14	15	1	2	3
3	บ้านยางคำ	1	3	4	1	1	2
4	บ้านคำสะอาด	2	16	17	1	3	4
5	บ้านบึงโน	2	20	22	1	3	4
6	บ้านหนองไผ่	1	11	12	1	2	3
7	บ้านตาล	1	8	9	1	1	2
8	บ้านหนองดินดำ	1	5	6	1	2	3
9	บ้านหนองหวาย	1	3	4	1	1	2
10	บ้านหนองหลักช้าง	1	3	4	1	1	2
11	ทรายมูลหนองกุ้งทรายศรีพิทยา	2	21	23	1	3	4
12	บ้านคำตานา (อรัญวาสวิทยา)	1	5	6	1	1	2
13	บ้านหินโงมโนนสร้างโพ	1	14	15	1	2	3
14	บ้านคันชา	1	3	4	1	1	2
15	บ้านธาตุ	1	6	7	1	1	2
16	บ้านบอรา้ง (ผลานิวรรต)	1	4	5	1	1	2
17	บ้านนาดอกไม้หวายไร่สามัคคี	1	10	11	1	2	3
18	บ้านโคกหนองกุ้ง	1	3	4	1	1	2

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
19	ชุมชนบงเหนือ	1	8	9	1	1	2
20	บ้านจำปานาถอน	1	8	9	1	1	2
21	บ้านโคกสวัสดี	1	6	7	1	1	2
22	บ้านปลวกธาตุโสภารวิทยา	1	11	12	1	1	2
23	บ้านตายนาคูณวิทยา	1	8	9	1	1	2
24	บ้านคำไชยวาน	1	3	4	1	1	2
25	บ้านคำสะแนน	1	5	6	1	1	2
26	บ้านถอน	1	17	18	1	3	4
27	บ้านหนองบัวแพ	1	5	6	1	1	2
28	บ้านทุ่งปลากัด	1	6	7	1	1	2
29	บ้านโพน (เกาะแก้ววิทยา)	1	16	17	1	3	4
30	บ้านพินนา	1	4	5	1	1	2
31	บ้านหนามแท่ง	1	8	9	1	1	2
32	บ้านโพนสูงดอนธงชัย	1	4	5	1	1	2
33	บ้านคอโพนสว่างยางชุม	1	3	4	1	1	2
34	บ้านคำชนดงตอง	1	9	10	1	1	2
35	ชุมชนบ้านสร้างคูคอนเชียง	1	8	9	1	1	2
36	บ้านแวง	1	9	10	1	1	2
37	บ้านสร้างแปน	1	6	7	1	1	2
38	บ้านหนองซาด	1	10	11	1	2	3
39	บ้านหนองพะเนาว์ (มิตรภาพที่ 126)	5	72	77	1	12	13
40	บ้านหวาย	1	4	5	1	1	2
41	บ้านดงจันทูหนองไผ่ (ราษฎร์บำรุง)	1	6	7	1	1	2
42	บ้านโคกสำราญ	1	6	7	1	1	2
43	บ้านปาก	1	4	5	1	1	2
44	ชุมพลศึกษา	1	4	5	1	1	2

อำเภอพรหมนิคม

1	บ้านดอนนวมัยโนนค้อ	1	3	4	1	1	2
2	บ้านซางมิ่ง	1	4	5	1	1	2
3	บ้านตาลเสียน	1	15	16	1	2	3
4	บ้านอุมไผ่ไผ่ทอง	1	5	6	1	1	2

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
5	บ้านเชิงชุม	1	12	13	1	2	3
6	บ้านถอน	1	9	10	1	1	2
7	บ้านหนองผือในวิทยาการ	1	4	5	1	1	2
8	บ้านอุนตง	1	14	15	1	2	3
9	บ้านนาเลา	1	5	6	1	1	2
10	บ้านโนนเรือตเรือ	1	7	8	1	1	2
11	ไทยรัฐวิทยา 62 (บ้านนาหัวบ่อบัวหนองเม็ก)	1	13	14	1	2	3
12	บ้านนาสาวนาน	1	5	6	1	1	2
13	บ้านปะฮี	1	5	6	1	1	2
14	บ้านสร้างหินวิทยานุเคราะห์	1	3	4	1	1	2
15	อนุบาลพรรณนานิคม	3	31	34	1	5	6
16	วัดสุทิมงคล	1	9	10	1	1	2
17	ชุมชนบดมาดพอกน้อย	1	14	15	1	2	3
18	บ้านสมสะอาด	1	5	6	1	1	2
19	บ้านสูงเนินสามัคคี	2	20	22	1	3	4
20	บ้านคำแหง	1	14	15	1	2	3
21	บ้านไร่บ้านไฮ	1	15	16	1	2	3
22	บ้านเสาชวิญญุดกอม	1	4	5	1	1	2
23	บ้านวังยาง (วังยางวิทยานุกูล)	1	18	19	1	3	4
24	บ้านปึง	1	13	14	1	2	3
25	บ้านเปือย	1	4	5	1	1	2
26	บ้านบัว (สระพังวิทยา)	1	13	14	1	2	3
27	บ้านสว่าง	1	6	7	1	1	2
อำเภอพังโคน							
1	บ้านต้นผึ้ง	1	11	12	1	2	3
2	บ้านนาลอม	1	5	6	1	1	2
3	บ้านโคกสามัคคี	1	4	5	1	1	2
4	บ้านพังโคน (เจ้าป่าสามัคคีวิทยา)	3	36	39	1	6	7
5	บ้านสร้างขุย	1	2	3	1	1	2
6	ชุมชนดงม่วงไข	1	11	12	1	2	3
7	บ้านผาขาวโพนแพง	1	10	11	1	2	3
8	บ้านดอนหวาย	1	2	3	1	1	2

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
9	บ้านแร่	1	16	17	1	3	4
10	บ้านสมสะอาด	1	4	5	1	1	2
11	ชุมชนบ้านฝางแดง	1	9	10	1	1	2
12	บ้านไฮหย่อง (ภูเงินประชานุกุล)	2	18	20	1	3	4
13	บ้านอุ้มเหมา	1	8	9	1	1	2
14	บ้านดงสวรรค์หนองนกกด	1	4	5	1	1	2
อำเภอสองดาว							
1	บ้านชัยชนะ	1	15	16	1	2	3
2	ชุมชนบ้านท่าศิลา	1	14	15	1	2	3
3	บ้านภูตะคาม	1	13	14	1	2	3
4	บ้านคำกาบ	1	6	7	1	1	2
5	บ้านปทุมวาปี	1	7	8	1	1	2
6	บ้านโพธิ์สว่าง	1	4	5	1	1	2
7	บ้านบ่อแกใหญ่ (มิตรภาพ 36)	1	5	6	1	1	2
8	บ้านโคกสะอาด	1	4	5	1	1	2
9	บ้านหันสมัย	1	3	4	1	1	2
10	บ้านดงแสนตอ (ผดุงราษฎร์วิทยาคาร)	1	14	15	1	2	3
11	ชุมชนสองดาว	1	5	6	1	1	2
อำเภอเจริญศิลป์							
1	บ้านโคกศิลา	1	16	17	1	3	4
2	บ้านหนองทุ่มหนองโจด	1	13	14	1	2	3
3	อนุบาลเจริญศิลป์	2	28	30	1	4	5
4	บ้านนาดี	1	5	6	1	1	2
5	บ้านทุ่งคำ	1	3	4	1	1	2
6	บ้านโสกวังอ้อยหนู (ประชาสามัคคี)	1	6	7	1	1	2
7	บ้านดอนชัยวิทยา	1	16	17	1	3	4
8	บ้านทุ่งมนธาตุวิทยา	1	7	8	1	1	2
9	บ้านกุดนาขาม (เชิดชูวิทยาสาร)	1	13	14	1	2	3
10	บ้านหนองแสง	1	4	5	1	1	2
11	บ้านดงปาก	1	16	17	1	3	4
12	บ้านคำเม็ก	1	2	3	1	1	2

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
13	บ้านดงสง่า	1	12	13	1	2	3
14	บ้านนาสีนวล	2	31	33	1	5	6
อำเภอวาริชภูมิ							
1	บ้านคอเขียวพิทยภูมิ	1	14	15	1	2	3
2	บ้านโคกตาดทอง	1	3	4	1	1	2
3	บ้านทุ่งเชือก	1	9	10	1	1	2
4	บ้านคำบ่อ	1	9	10	1	1	2
5	บ้านคำบดโคกโพธิ์ยาง	1	7	8	1	1	2
6	บ้านตาดภูวง	1	18	19	1	3	4
7	บ้านดอนยานาง	1	3	4	1	1	2
8	บ้านผักตบ	1	3	4	1	1	2
9	บ้านไฮปลาไหล	1	9	10	1	1	2
10	บ้านดงคำโพธิ์	1	13	14	1	2	3
11	บ้านเหล่าโพธิ์ทองขอนแก่น	1	7	8	1	1	2
12	บ้านหนองแวง	1	4	5	1	1	2
13	บ้านกุดตะกาบ	1	14	15	1	2	3
14	บ้านจำปาศิริราษฎร์	1	8	9	1	1	2
อำเภอนิคมน้ำอูน							
1	บ้านห้วยเหล็กไฟ	1	13	14	1	2	3
2	บ้านสุวรรณคาม	1	11	12	1	2	3
3	บ้านอูนโคก	1	13	14	1	2	3
4	บ้านหนองบัวบาน	1	3	4	1	1	2
รวมทั้งหมด		143	1,241	1,384	128	217	345

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็นแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 70-71) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

1) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสรุป เพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2) ร่างแบบสอบถามการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความเป็นพลเมืองดี 4) ความไว้วางใจ 5) ความเป็นพลเมืองดี และ 6) ความรับผิดชอบ

3) ผู้วิจัยนำร่างข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เสนอประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ ภาษา ความสอดคล้อง และครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

4.1) อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหาร มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

4.2) ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษาขึ้นไป มีวิทยฐานะตั้งแต่รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษหรือผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานในโรงเรียน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

4.3) ครู มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโททางการศึกษาขึ้นไป มีวิทยฐานะตั้งแต่ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านการสอน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

5) นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ และคัดข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่า แบบสอบถามมีความสอดคล้องระหว่าง 0.80–1.00

6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง

7) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 20 คน และครู จำนวน 20 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 40 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

7.1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป (Pearson, 1920, อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 258) สภาพที่เป็นจริงมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.35–0.93 และสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.54–0.93

7.2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1970 อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์ 2551, หน้า 258) พบว่า สภาพที่เป็นจริงมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

8) ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.4.1 ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อขออนุญาตเข้าร่วมรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน และครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.4.2 ผู้วิจัย ติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการเก็บข้อมูล

2.4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โรงเรียนที่อยู่ไกลไม่สะดวกในการเดินทางไปส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ผู้วิจัยก็จะจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบ QR-code ส่วนโรงเรียนที่อยู่ใกล้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้เข้าพบปะ และชี้แจงข้อมูลในแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทราบวัตถุประสงค์ และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 345 ฉบับ และได้กลับคืนมา 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.97

2.4.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูล

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และนำข้อมูลมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยหาความถี่และร้อยละ
- 2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Goodness of fit Measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบ ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 หน้า 53-57)

2.1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics)

เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าข้อมูลในโมเดลลิสเรลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและหลังปรับค่า GFI หากมากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) นำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ค่านี้ใช้เช่นเดียวกับ GFI และ AGFI กล่าวคือ ถ้าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.4) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standardized RMR) เป็นค่าที่บอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล หากมีค่าน้อยกว่า 0.08 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.5) ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)

เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (Close Fit)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดล ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า $p > .05$ แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้อง
2. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ χ^2/df	มีค่าน้อยกว่า 2.00 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
3. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
4. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
5. ค่า RMSEA	มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง

3) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 70-71) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) สถิติที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ได้แก่
 - 1.1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics)
 - 1.2) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI)
 - 1.3) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI)
 - 1.4) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standardized RMR)
 - 1.5) ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)
- 2) สถิติที่ใช้วิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น ได้แก่
 - 2.1) ร้อยละ (Percentage)
 - 2.2) ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 2.3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 3) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่
 - 3.1) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC)
 - 3.2) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)
 - 3.3) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ในระยะนี้ ผู้วิจัยศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาคำนวณค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น โดยใช้การคำนวณหาค่าดัชนี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) เพื่อระบุความต้องการจำเป็นจากสูตร $PNI_{modified}$ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 279) ด้วยสูตร

$$PNI_{modified} = (I - D) / D$$

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.3 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติเทคนิคที่ใช้ คือ การหาค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : $PNI_{modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 279) โดยเรียงจากค่าคะแนน $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย

ระยะที่ 4 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ในระยะนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

4.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ในระยะนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4.2 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาแนวทางในการพัฒนา โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

4.2.1 อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

ทางการศึกษา หรือมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

4.2.2 ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษาขึ้นไป มีวิทยฐานะตั้งแต่รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษหรือผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานในโรงเรียน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

4.2.3 ครู มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโททางการศึกษาขึ้นไป มีวิทยฐานะตั้งแต่ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านการสอน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความเหมาะสมหรือไม่ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 70-71) โดยได้กำหนดช่วงคะแนนความเหมาะสม ดังนี้

5 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4.3.2 การสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1) ร่างแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
โดยการคัดเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีค่า PNI_{modified}
สูงสุด 3 อันดับแรก นำมาสร้างแบบสอบถามเป็นแนวทางในการพัฒนา

หลังจากนั้นจึงเลือกข้อคำถามรายชื่อในแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3
อันดับแรกของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามเป็นแนวทางในการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะ

2) นำแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ

3) แก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 ตามความเห็นของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) จัดพิมพ์แบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
เพื่อนำไปใช้ต่อไป

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.4.1 ขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4.4.2 จัดส่งแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า

4.4.3 ตรวจสอบแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ได้รับคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความครบถ้วนสมบูรณ์หรือไม่ แล้วนำข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยมีดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 สถิติภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์หาความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21)

4.51–5.00 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

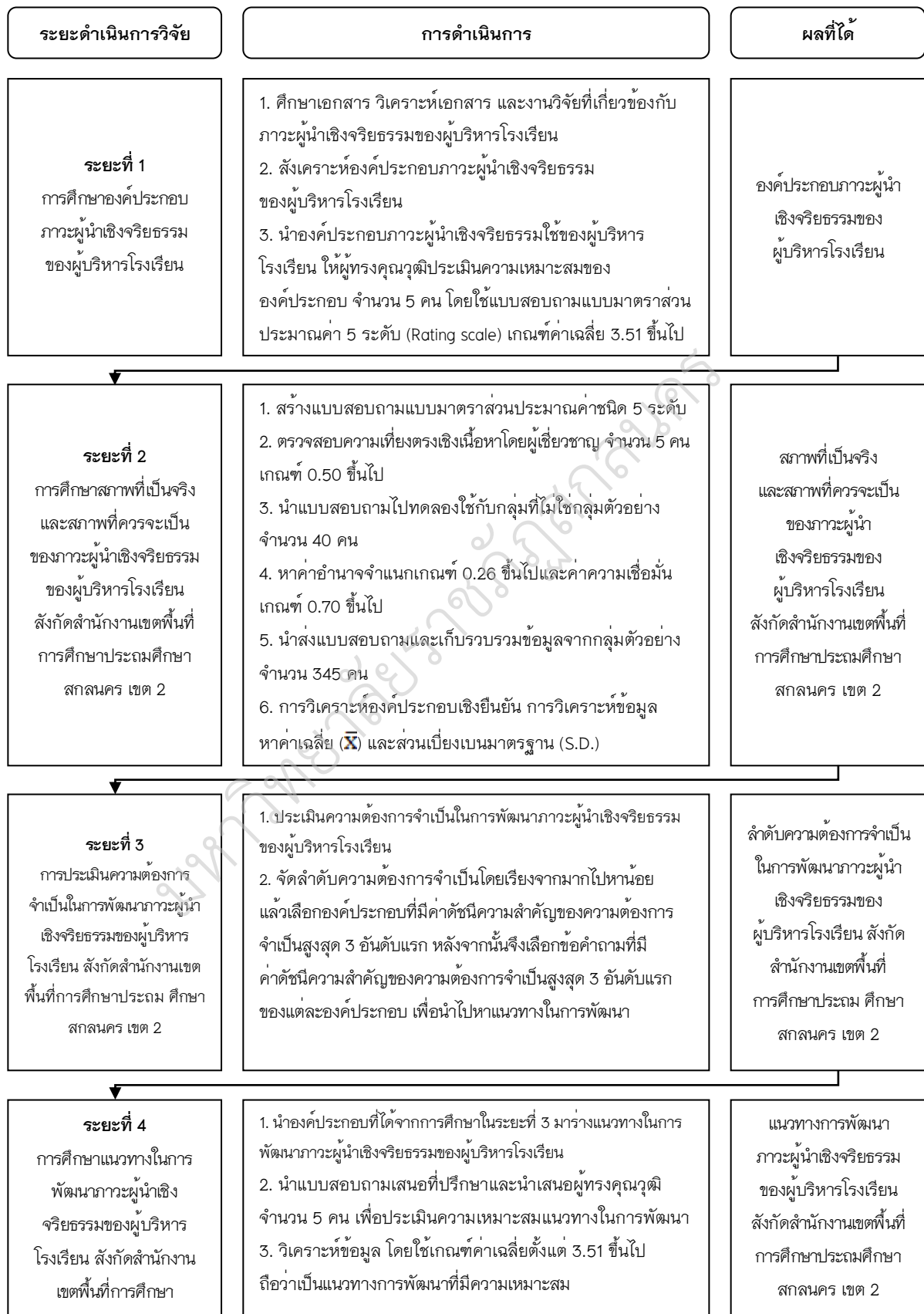
ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นแนวทาง
ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเหมาะสม
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

4.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



ภาพประกอบ 3 ระยะการดำเนินการวิจัย

ตาราง 4 ขั้นตอนการวิจัย

ระยะเวลาของการวิจัย	วิธีการดำเนินวิจัย	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน	1. สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมจากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสารที่ เกี่ยวข้อง จำนวน 17 แหล่ง	1. เอกสารจาก นักวิจัยนักการศึกษา จำนวน 17 แหล่ง	1. รวบรวมรายละเอียดจากแหล่งข้อมูล นักการศึกษา จำนวน 17 แหล่ง 2. คัดสรรองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ ตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไปมาใช้เป็นองค์ประกอบ	ม.ค. – พ.ค. 2567	องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 6 ประกอบ
	2. ให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)	2. ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน	3. การประเมินความเหมาะสม ใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป		
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	1. สร้างเครื่องมือในการวิจัย 2. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ/ทดลองใช้	1. ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน 2. ผู้บริหาร และครู จำนวน 40 คน	1. หาค่า IOC 2. หาค่าอำนาจจำแนก 3. หาค่าความเชื่อมั่น	มิ.ย. – ส.ค. 2567	ทราบสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็น
	3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูจำนวน 345 คน ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 345 ฉบับ และได้กลับคืนมา 338 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 97.97	3. ผู้บริหารและครู จำนวน 338 คน	4. การหาร้อยละ (Percentage) 5. หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) 6. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล การวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์		
ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	1. ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน 2. จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธี Modified Priority Need Index ($PNI_{modified}$)	ข้อมูลจากผู้บริหาร และครู จำนวน 338 คน	วิเคราะห์โดยใช้วิธี Modified Priority Need Index ($PNI_{modified}$)	ก.ย. 2567	ได้ลำดับความต้องการ จำเป็นในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารโรงเรียน
ระยะที่ 4 การศึกษาแนวทางในการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	1. จัดทำแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนา 2. การเขียนรายงานการวิจัย	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	1. ค่าเฉลี่ย (Mean) 2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ต.ค.2567 – ม.ค. 2568	แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาคำประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
b	แทน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
S.E.	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
χ^2	แทน ค่าไค-สแควร์
df	แทน องศาอิสระ
**	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
p-value	แทน ค่าที่น้อยที่สุดของระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ทำให้ยอมรับสมมติฐาน
GFI	แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน
AGFI	แทน ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้

RMSEA	แทน	ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์
□	แทน	ตัวแปรที่สังเกตได้
○	แทน	ตัวแปรแฝง
→	แทน	เส้นทางการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปร โดยตัวแปรที่อยู่ปลาย ลูกศรส่งผลต่อตัวแปรที่อยู่หัวลูกศร
↔	แทน	เส้นแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
X1	แทน	ความยุติธรรม
X2	แทน	ความซื่อสัตย์สุจริต
X3	แทน	ความไว้วางใจ
X4	แทน	ความรับผิดชอบ
X5	แทน	ความน่าเคารพนับถือ
X6	แทน	ความเป็นพลเมืองดี
PNI _{modified}	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index)
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารโรงเรียน

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในครั้งนี้ ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความน่าเคารพนับถือ และความเป็นพลเมืองดี จากนั้นจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 5

ตาราง 5 การประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
1. ความยุติธรรม				
1.1	มีความเป็นกลาง ในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร	4.60	0.54	มากที่สุด
1.2	จัดสรรทรัพยากร สิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นธรรม	4.60	0.54	มากที่สุด
1.3	ประเมินผลการทำงานของบุคลากรตามสภาพจริง	4.80	0.44	มากที่สุด
1.4	แก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรม	4.60	0.54	มากที่สุด
1.5	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักกฎหมาย ขอบบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณี และบทบาทหน้าที่ อย่างถูกต้อง	4.60	0.54	มากที่สุด
รวม		4.64	0.49	มากที่สุด
2. ความซื่อสัตย์				
2.1	ปฏิบัติหน้าที่และนำเสนอขอเท็จจริง ให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานทราบ อย่างตรงไปตรงมา	4.80	0.44	มากที่สุด
2.2	ใช้อำนาจอย่างถูกต้องด้วยกฎหมาย	3.80	1.64	มาก
2.3	เปิดเผยและพร้อมให้ตรวจสอบ ความโปร่งใส ในการบริหารงาน	4.60	0.54	มากที่สุด
2.4	ไม่นำทรัพย์สินทางราชการมาเป็นทรัพย์สินส่วนตัว	4.80	0.44	มากที่สุด

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
2.5	ใช้งบประมาณของโรงเรียนอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ	4.80	0.44	มากที่สุด
รวม		4.56	0.45	มากที่สุด
3. ความไว้วางใจ				
3.1	สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร	4.60	0.54	มากที่สุด
3.2	แสดงตนอย่างเท่าเทียมในฐานะของเพื่อนร่วมงาน	4.60	0.54	มากที่สุด
3.3	สร้างความน่าเชื่อถือให้แก่บุคลากร และโรงเรียน	4.60	0.54	มากที่สุด
3.4	มีความมั่นคงทางอารมณ์ ทางสังคม	4.40	0.54	มาก
3.5	รักษาสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากร	4.60	0.54	มากที่สุด
รวม		4.56	0.45	มากที่สุด
4. ความรับผิดชอบ				
4.1	ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความมุ่งมั่น พากเพียร	4.80	0.44	มากที่สุด
4.2	ตระหนักว่าตนเองมีความสำคัญในการบริหารงาน	4.60	0.54	มากที่สุด
4.3	ตระหนักถึงคุณค่าของตนเองว่ามีความสามารถทางการบริหารงาน	4.60	0.54	มากที่สุด
4.4	มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	4.80	0.54	มากที่สุด
4.5	วางแผนด้วยความมั่นใจในกระทำการต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและสังคมอย่างเต็มที่	4.60	0.54	มากที่สุด
รวม		4.68	0.41	มากที่สุด
5. ความน่าเคารพนับถือ				
5.1	ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพอ่อนน้อม	4.80	0.44	มากที่สุด
5.2	ยอมรับความแตกต่างทางค่านิยม ความเชื่อของบุคลากร	4.40	0.54	มาก
5.3	ไม่ละเมิดสิทธิของบุคลากร	4.40	0.54	มาก
5.4	ให้เกียรติบุคลากรในโรงเรียน	4.60	0.54	มากที่สุด
5.5	เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังบุคลากรด้วยความเข้าใจ	4.60	0.54	มากที่สุด
รวม		4.56	0.43	มากที่สุด
6. ความเป็นพลเมืองดี				
6.1	บริหารงานราชการตามระเบียบ และค่านิยมที่ดีของสังคม	4.80	0.44	มากที่สุด
6.2	แสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกที่ควรรักษาสิทธิอันชอบธรรมของตนเองและบุคลากรในโรงเรียน	4.40	0.54	มาก
6.3	เสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	4.80	0.44	มากที่สุด
6.4	สร้างความร่วมมือกับชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียน	4.60	0.54	มากที่สุด

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
6.5	เคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	4.80	0.44	มากที่สุด
รวม		4.68	0.41	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด		4.61	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 5 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยภาพรวมอยู่ในระดับอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกองค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.41), ความเป็นพลเมืองดี ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.41), ความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.49), ความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.45) ความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.45) และความน่าเคารพนับถือ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมเก็บแบบสอบถามและนำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 345 ฉบับ และได้กลับคืนมา 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.97 โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารโรงเรียน	128	37.90
ครู	210	62.10
รวม	338	100.00
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	163	48.20
ปริญญาโท	173	50.90
ปริญญาเอก	3	0.90
รวม	338	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1-5 ปี	66	19.50
6-10 ปี	67	19.80
11-15 ปี	42	12.40
16-20 ปี	79	23.40
21 ปีขึ้นไป	84	24.90
รวม	338	100.00

จากตาราง 6 จำนวนและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 62.10 ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 50.90 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความน่าเคารพนับถือ และความเป็นพลเมืองดี จากนั้นจึงนำไปตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน แล้วนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปรากฏผล ดังนี้

ตาราง 7 แสดงค่าสถิติ Bartlett ดัชนี KMO ของโมเดลย่อยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2

โมเดล	Bartlett's Test of Sphericity	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	Sig.
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน	529.71	0.81	0.00

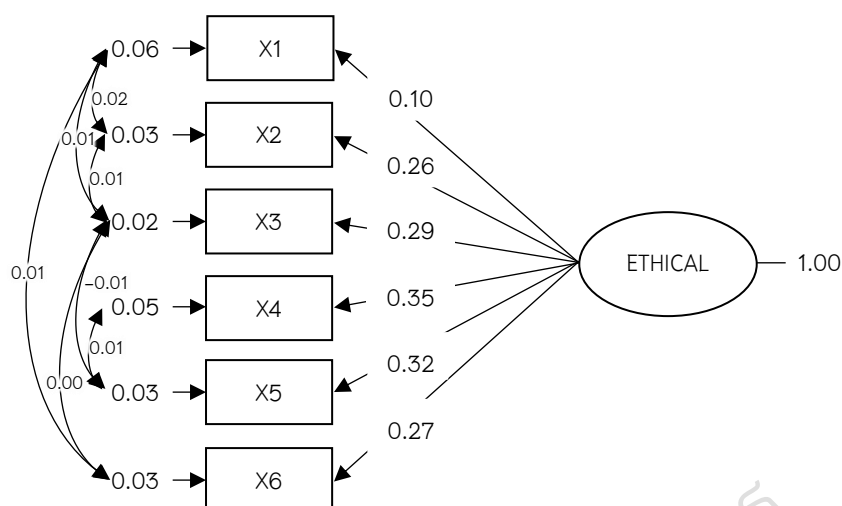
จากตาราง 7 พบว่า ค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 529.71 โดยที่ทุกโมเดลมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .00 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy มีค่าเท่ากับ 0.81 จึงสรุปได้ว่า มีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คะแนนองค์ประกอบ
	b	S.E.			
X1	0.10	0.02	6.91**	0.15	-0.31
X2	0.26	0.01	17.94**	0.69	0.49
X3	0.29	0.02	18.41**	0.78	1.04
X4	0.35	0.02	17.95**	0.71	0.32
X5	0.32	0.02	19.68**	0.80	0.96
X6	0.27	0.01	17.76**	0.68	0.48

Chi-Square = 0.14, df = 2, p-value = 0.93, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, RMSEA = 0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Chi-Square = 0.14, df = 2, p-value = 0.93, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, RMSEA = 0.00

ภาพประกอบ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

จากตาราง 8 และภาพประกอบ 4 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า โมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 0.14, df = 2, p-value = 0.93, ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษในรูปคะแนนมาตรฐาน (Root mean squared error of approximation : RMSEA) เท่ากับ 0.00

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก ขนาด 0.10 ถึง 0.35 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ (X4) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.35 และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ความยุติธรรม (X1) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.10

2.3 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

จากการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 9-17

ตาราง 9 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความยุติธรรม						
1.1 มีความเป็นกลาง ในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร	3.97	0.56	มาก	4.66	0.48	มากที่สุด
1.2 จัดสรรทรัพยากร สิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นธรรม	4.08	0.53	มาก	4.63	0.41	มากที่สุด
1.3 ประเมินผลการทำงานของบุคลากรตามสภาพจริง	4.10	0.62	มาก	4.59	0.53	มากที่สุด
1.4 แก้ไขความขัดแย้งของบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรม	4.05	0.62	มาก	4.54	0.53	มากที่สุด
1.5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักกฎหมาย ขอบังคับระเบียบ แบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่อย่างถูกต้อง	4.11	0.62	มาก	4.58	0.52	มากที่สุด
รวม	4.06	0.40	มาก	4.60	0.26	มากที่สุด
2. ความซื่อสัตย์						
2.1 ปฏิบัติหน้าที่และนำเสนอข้อเท็จจริง ให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานทราบ อย่างตรงไปตรงมา	3.98	0.61	มาก	4.47	0.59	มาก
2.2 ใช้อำนาจอย่างถูกต้องด้วยกฎหมาย	4.01	0.60	มาก	4.54	0.55	มากที่สุด
2.3 เปิดเผยและพร้อมให้ตรวจสอบ ความโปร่งใส ในการบริหารงาน	4.00	0.56	มาก	4.49	0.51	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2.4 ไม่นำทรัพย์สินทางราชการมาเป็น ทรัพย์สินส่วนตัว	3.99	0.68	มาก	4.51	0.54	มากที่สุด
2.5 ใช้งบประมาณของโรงเรียนอย่างคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ	4.02	0.68	มาก	4.60	0.52	มากที่สุด
รวม	4.00	0.33	มาก	4.52	0.25	มากที่สุด
3. ความไว้วางใจ						
3.1 สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร	3.90	0.63	มาก	4.53	0.53	มากที่สุด
3.2 แสดงตนอย่างเท่าเทียมในฐานะของเพื่อน ร่วมงาน	3.92	0.60	มาก	4.47	0.58	มาก
3.3 สร้างความน่าเชื่อถือให้แก่บุคลากร และ โรงเรียน	3.99	0.58	มาก	4.53	0.60	มากที่สุด
3.4 มีความมั่นคงทางอารมณ์ ทางสังคม	4.02	0.76	มาก	4.46	0.72	มาก
3.5 รักษาสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากร	4.07	0.60	มาก	4.49	0.56	มาก
รวม	3.97	0.35	มาก	4.50	0.31	มาก
4. ความรับผิดชอบ						
4.1 ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ให้สำเร็จด้วย ความมุ่งมั่น พากเพียร	4.05	0.62	มาก	4.55	0.52	มากที่สุด
4.2 ตระหนักว่าตนเองมีความสำคัญในการ บริหารงาน	3.90	0.63	มาก	4.54	0.56	มากที่สุด
4.3 ตระหนักถึงคุณค่าของตนเองว่ามี ความสามารถทางการบริหารงาน	3.97	0.62	มาก	4.54	0.58	มากที่สุด
4.4 มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	3.94	0.71	มาก	4.54	0.62	มากที่สุด
4.5 วางแผนด้วยความมั่นใจในกระทำการต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง และสังคมอย่างเต็มที่	4.02	0.69	มาก	4.49	0.49	มาก
รวม	3.98	0.39	มาก	4.53	0.34	มากที่สุด
5. ความน่าเคารพนับถือ						
5.1 ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพอ่อนน้อม	4.03	0.66	มาก	4.50	0.59	มาก
5.2 ยอมรับความแตกต่างทางค่านิยม ความ เชื่อของบุคลากร	4.05	0.74	มาก	4.53	0.62	มากที่สุด
5.3 ไม่ละเมิดสิทธิของบุคลากร	3.98	0.77	มาก	4.51	0.62	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5.4 ให้เกียรติบุคลากรในโรงเรียน	3.90	0.73	มาก	4.52	0.54	มากที่สุด
5.5 เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังบุคลากรด้วยความเข้าใจ	4.12	0.64	มาก	4.60	0.51	มากที่สุด
รวม	4.01	0.39	มาก	4.53	0.35	มากที่สุด
6. ความเป็นพลเมืองดี						
6.1 บริหารงานราชการตามระเบียบ และค่านิยมที่ดีของสังคม	3.98	0.69	มาก	4.53	0.56	มากที่สุด
6.2 แสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกต้องที่ ควรรักษาสีทึบอันชอบธรรมของตนเองและ บุคลากรในโรงเรียน	3.95	0.65	มาก	4.66	0.43	มากที่สุด
6.3 เสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	3.90	0.77	มาก	4.60	0.56	มากที่สุด
6.4 สร้างความร่วมมือกับชุมชน ในการพัฒนา โรงเรียน	3.89	0.95	มาก	4.49	0.76	มาก
6.5 เคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	4.02	0.72	มาก	4.73	0.41	มากที่สุด
รวม	3.96	0.44	มาก	4.61	0.25	มากที่สุด
ภาพรวม	4.36	0.25	มาก	4.55	0.20	มากที่สุด

จากตาราง 9 สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า องค์ประกอบความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.40) องค์ประกอบความน่าเคารพนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.39) องค์ประกอบความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.33) องค์ประกอบความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.39) องค์ประกอบความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.35) และองค์ประกอบความเป็นพลเมืองดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$,

S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า องค์ประกอบความเป็นพลเมืองดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.25) องค์ประกอบ ความยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.26) องค์ประกอบความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.34) องค์ประกอบความน่าเคารพนับถือ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.35) องค์ประกอบความซื่อสัตย์สุจริต อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.25) และองค์ประกอบความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.31) ตามลำดับ

ตาราง 10 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านความยุติธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความยุติธรรม	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.1 มีความเป็นกลาง ในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร						
1.1.1 เมื่อเกิดความขัดแย้งผู้บริหารตัดสิน ปัญหาด้วยความเป็นกลาง	3.96	0.78	มาก	4.65	0.65	มากที่สุด
1.1.2 ผู้บริหารบริหารองค์การ ด้วยความเป็นกลางไม่มีอคติฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	3.97	0.74	มาก	4.67	0.60	มากที่สุด
รวม	3.97	0.56	มาก	4.66	0.48	มากที่สุด
1.2 จัดสรรทรัพยากร สิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นธรรม						
1.2.1 ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรสิ่งสนับสนุนการ จัดการเรียนรู้ให้ครูและบุคลากรอย่างเป็นธรรม	4.08	0.68	มาก	4.62	0.61	มากที่สุด
1.2.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร เสนอความต้องการทรัพยากรอย่างอิสระ	4.07	0.71	มาก	4.65	0.65	มากที่สุด
รวม	4.08	0.53	มาก	4.63	0.41	มากที่สุด
1.3 ประเมินผลการทำงานของบุคลากรตามสภาพจริง						
1.3.1 ผู้บริหารประเมินผลการทำงานของ บุคลากรตามสภาพจริง	4.07	0.72	มาก	4.60	0.65	มากที่สุด
1.3.2 ผู้บริหารประเมินผลการทำงานของ บุคลากรเพื่อกำหนดผลตอบแทนอย่างยุติธรรม	4.12	0.84	มาก	4.57	0.73	มากที่สุด
รวม	4.10	0.62	มาก	4.59	0.53	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความยุติธรรม	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.4 แก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรม						
1.4.1 ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์	4.05	0.82	มาก	4.55	0.72	มากที่สุด
1.4.2 ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด	4.06	0.78	มาก	4.45	0.68	มาก
รวม	4.05	0.62	มาก	4.54	0.53	มากที่สุด
1.5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่อย่างถูกต้อง						
1.5.1 ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยยึดความถูกต้องตามหลักกฎหมาย และข้อบังคับ	4.06	0.85	มาก	4.68	0.56	มากที่สุด
1.4.2 ผู้บริหารปฏิบัติงานตามแบบแผนและส่งเสริมตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนให้สอดคล้องกับข้อบังคับและระเบียบทางราชการ	4.16	0.74	มาก	4.71	0.57	มากที่สุด
รวม	4.11	0.62	มาก	4.58	0.52	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	4.06	0.40	มาก	4.60	0.26	มากที่สุด

จากตาราง 10 สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์ประกอบด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้พบว่า ทุกตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณี และบทบาทหน้าที่อย่างถูกต้องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.62) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความเป็นกลางในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.56)

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์ประกอบความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้พบว่า ทุกตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความเป็นกลาง ในการตัดสิน

ปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.48) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.53)

ตาราง 11 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2.1 ปฏิบัติหน้าที่และนำเสนอข้อเท็จจริง ให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานทราบ อย่างตรงไปตรงมา						
2.1.1 ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง	4.01	0.83	มาก	4.45	0.77	มากที่สุด
2.1.2 ผู้บริหารนำเสนอข้อเท็จจริงให้ผู้ร่วม ปฏิบัติงานทราบ อย่างตรงไปตรงมาไม่ปิดเบือน	3.94	0.88	มาก	4.48	0.74	มาก
รวม	3.98	0.61	มาก	4.47	0.59	มาก
2.2 ใช้อำนาจอย่างถูกต้องตามกฎหมาย						
2.2.1 ผู้บริหารไม่ใช้อำนาจที่ตนมีอยู่แสวงหา ผลประโยชน์เพื่อตนเอง	4.01	0.81	มาก	4.58	0.73	มากที่สุด
2.2.2 ผู้บริหารใช้อำนาจในหน้าที่ด้วยความ ถูกต้องชอบธรรม	4.02	0.79	มาก	4.50	0.73	มาก
รวม	4.01	0.60	มาก	4.54	0.55	มากที่สุด
2.3 เปิดเผยและพร้อมให้ตรวจสอบความโปร่งใส ในการบริหารงาน						
2.3.1 ผู้บริหารบริหารงานด้วยความโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ	3.97	0.74	มาก	4.51	0.65	มากที่สุด
2.3.2 ผู้บริหารพร้อมเปิดเผยข้อมูลการบริหาร หากสาธารณะชนต้องการทราบ	4.03	0.80	มาก	4.47	0.72	มาก
รวม	4.00	0.56	มาก	4.49	0.51	มาก
2.4 ไม่นำทรัพย์สินทางราชการมาเป็นทรัพย์สินส่วนตัว						
2.4.1 ผู้บริหารไม่นำทรัพย์สินทางราชการมา เป็นทรัพย์สินส่วนตัว	4.04	0.89	มาก	4.50	0.77	มาก
2.4.2 ผู้บริหารมีมาตรการหรือวิธีการในการป้องกัน การใช้ทรัพย์สินทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว	3.95	0.95	มาก	4.52	0.69	มากที่สุด
รวม	3.99	0.68	มาก	4.51	0.54	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2.4 ไม่นำทรัพย์สินทางราชการมาเป็นทรัพย์สินส่วนตัว						
2.4.1 ผู้บริหารไม่นำทรัพย์สินทางราชการ มาเป็นทรัพย์สินส่วนตัว	4.04	0.89	มาก	4.50	0.77	มาก
2.4.2 ผู้บริหารมีมาตรการหรือวิธีการในการป้องกันการ การใช้ทรัพย์สินทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว	3.95	0.95	มาก	4.52	0.69	มากที่สุด
รวม	3.99	0.68	มาก	4.51	0.54	มากที่สุด
2.5 ใช้งบประมาณของโรงเรียนอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ						
2.5.1 ผู้บริหารมีวิธีการหรือกลยุทธ์ ในการวางแผนและใช้งบประมาณของโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพ	4.01	0.91	มาก	4.59	0.66	มากที่สุด
2.5.2 ผู้บริหารใช้งบประมาณของโรงเรียน อย่างคุ้มค่าและตรงตามวัตถุประสงค์ ของโรงเรียน	4.04	0.87	มาก	4.62	0.70	มากที่สุด
รวม	4.02	0.68	มาก	4.60	0.52	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	4.00	0.33	มาก	4.52	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 11 สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์กรประกอบความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่าทุกตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ใช้งบประมาณของโรงเรียนอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.68) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปฏิบัติหน้าที่และนำเสนอข้อเท็จจริง ให้ผู้รวมปฏิบัติงานทราบอย่างตรงไปตรงมา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.61)

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์กรประกอบความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ใช้งบประมาณของโรงเรียนอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.52) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปฏิบัติหน้าที่

และนำเสนอข้อเท็จจริง ให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานทราบ อย่างตรงไปตรงมา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.59)

ตาราง 12 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 ด้านความไว้วางใจ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความไว้วางใจ	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.1 สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร						
3.1.1 ผู้บริหารมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี กับบุคลากรทั้งในและนอกองค์การ	3.94	0.83	มาก	4.52	0.74	มากที่สุด
3.1.2 ผู้บริหารมีวิธีการติดต่อสื่อสาร ที่เหมาะสมกับบุคลากรตามสถานการณ์	3.86	0.83	มาก	4.55	0.67	มากที่สุด
รวม	3.90	0.63	มาก	4.53	0.53	มากที่สุด
3.2 แสดงตนอย่างเท่าเทียมในฐานะของเพื่อนร่วมงาน						
3.2.1 ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างเท่าเทียม กับเพื่อนร่วมงาน	3.78	0.80	มาก	4.42	0.84	มาก
3.2.2 ผู้บริหารให้ความเคารพเพื่อนร่วมงาน ทุกคนอย่างเท่าเทียม	4.06	0.78	มาก	4.52	0.79	มากที่สุด
รวม	3.92	0.60	มาก	4.47	0.58	มาก
3.3 สร้างความน่าเชื่อถือให้แก่บุคลากร และโรงเรียน						
3.3.1 ผู้บริหารวางตนได้อย่างเหมาะสม ตามบทบาทหน้าที่	4.00	0.78	มาก	4.55	0.75	มากที่สุด
3.3.2 ผู้บริหารปฏิบัติตน เป็นที่น่าเคารพเชื่อถือ แก่บุคลากรในองค์การ	3.98	0.81	มาก	4.52	0.82	มากที่สุด
รวม	3.99	0.58	มาก	4.53	0.60	มากที่สุด
3.4 มีความมั่นคงทางอารมณ์ ทางสังคม						
3.4.1 ผู้บริหารแสดงออกถึงความมั่นคง ทางอารมณ์ไม่คล้อยตามสิ่งเร้าต่าง ๆ ได้ง่าย	4.02	0.76	มาก	4.46	0.72	มาก
รวม	4.02	0.76	มาก	4.46	0.72	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความไว้วางใจ	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.5 รักษาสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากร						
3.5.1 ผู้บริหารเป็นผู้รักษาสัญญา	3.99	0.78	มาก	4.50	0.73	มาก
3.5.2 ผู้บริหารมีความรับผิดชอบคำพูด ของตนเองด้วยความจริงใจ	4.15	0.86	มาก	4.48	0.80	มาก
รวม	4.07	0.60	มาก	4.49	0.56	มาก
รวมทั้งหมด	3.97	0.35	มาก	4.50	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 12 สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์ประกอบความไว้วางใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่าทุกตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รักษาสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.60) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.63)

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์ประกอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.53) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความมั่นคงทางอารมณ์ ทางสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.72)

ตาราง 13 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.1 ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความมุ่งมั่นพากเพียร						
4.1.1 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้	4.10	0.80	มาก	4.58	0.60	มากที่สุด
4.1.2 ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่รับผิดชอบต่อหน้าที่	4.01	0.79	มาก	4.52	0.75	มากที่สุด
รวม	4.05	0.62	มาก	4.55	0.52	มากที่สุด
4.2 ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารงาน ทั้งทางบวกและทางลบ						
4.2.1 ผู้บริหารพร้อมรับผล ทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร	3.93	0.74	มาก	4.56	0.69	มากที่สุด
4.2.2 ผู้บริหารพร้อมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.87	0.80	มาก	4.51	0.72	มากที่สุด
รวม	3.90	0.63	มาก	4.54	0.55	มากที่สุด
4.3 ดูแล ใส่ใจ ให้คำปรึกษา ทุกข์และสุข ของบุคลากรทั้งเรื่องงาน และส่วนตัว						
4.3.1 ผู้บริหารดูแล ใส่ใจ ให้คำปรึกษากับบุคลากรทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.99	0.83	มาก	4.54	0.77	มากที่สุด
4.3.2 ผู้บริหารดูแล ใส่ใจ ทุกข์และสุขบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.96	0.78	มาก	4.55	0.77	มากที่สุด
รวม	3.97	0.62	มาก	4.54	0.58	มากที่สุด
4.4 ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่						
4.4.1 ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	3.90	0.86	มาก	4.53	0.76	มากที่สุด
4.4.2 ผู้บริหารไม่ใช้อารมณ์ของตนเองเป็นตัวนำในการบริหารงาน	3.98	0.87	มาก	4.55	0.77	มากที่สุด
รวม	3.94	0.71	มาก	4.54	0.62	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.5 พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการบริหาร						
4.5.1 ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สาเหตุ และหาวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา เกิดขึ้นอีกในอนาคต	4.03	0.82	มาก	4.46	0.68	มาก
4.5.2 ผู้บริหารพร้อมปรับปรุงแก้ไข ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการบริหารของตนเอง	4.02	0.91	มาก	4.52	0.82	มากที่สุด
รวม	4.02	0.69	มาก	4.49	0.49	มาก
รวมทั้งหมด	3.98	0.39	มาก	4.53	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 13 สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์ประกอบความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า ทุกตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความมุ่งมั่นพากเพียร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.62) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานทั้งทางบวกและทางลบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.63)

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์ประกอบความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความมุ่งมั่นพากเพียร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.52) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.49)

ตาราง 14 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
 เขต 2 ด้านความน่าเคารพนับถือ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความน่าเคารพนับถือ	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5.1 ปฏิบัติตอบุคลากรด้วยความสุภาพอ่อนน้อม						
5.1.1 ผู้บริหารปฏิบัติตอบุคลากรทุกคน ด้วยความสุภาพอ่อนน้อม	4.11	0.99	มาก	4.46	0.86	มาก
5.1.2 ผู้บริหารไม่มีความเย่อหยิ่ง ทะนงตน ไม่ถือตน	3.94	0.92	มาก	4.54	0.75	มากที่สุด
รวม	4.03	0.66	มาก	4.50	0.59	มาก
5.2 ยอมรับความแตกต่างทางค่านิยม ความเชื่อของบุคลากร						
5.2.1 ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างทางค่านิยม ความเชื่อ ของบุคลากร	4.07	0.92	มาก	4.49	0.76	มาก
5.2.2 ผู้บริหารเคารพความแตกต่าง ทางความเชื่อของบุคลากร	4.04	0.91	มาก	4.58	0.76	มากที่สุด
รวม	3.90	0.63	มาก	4.53	0.62	มากที่สุด
5.3 ไม่ละเมิดสิทธิของบุคลากร						
5.3.1 ผู้บริหารไม่ละเมิดสิทธิของบุคลากร	3.97	0.98	มาก	4.48	0.83	มาก
5.3.2 ผู้บริหารรักษาสีทธิพื้นฐานของบุคลากร	3.99	0.98	มาก	4.54	0.76	มากที่สุด
รวม	3.98	0.77	มาก	4.51	0.62	มากที่สุด
5.4 ให้เกียรติบุคลากรในโรงเรียน						
5.4.1 ผู้บริหารให้เกียรติบุคลากรในโรงเรียน	3.96	0.98	มาก	4.53	0.76	มากที่สุด
5.4.2 ผู้บริหารให้ความนับถือตามคุณวุฒิ และวัยวุฒิของบุคลากร	3.84	1.08	มาก	4.51	0.79	มากที่สุด
รวม	3.90	0.73	มาก	4.51	0.62	มากที่สุด
5.5 เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังบุคลากรด้วยความเข้าใจ						
5.5.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน ได้ แสดงความคิดเห็นทุกคน	4.02	0.99	มาก	4.63	0.64	มากที่สุด
5.5.2 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นบุคลากร ทุกคนด้วยความเข้าใจ	4.22	0.86	มาก	4.57	0.75	มากที่สุด
รวม	4.12	0.64	มาก	4.60	0.51	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	4.01	0.39	มาก	4.45	0.35	มาก

จากตาราง 14 สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์ประกอบความน่าเคารพนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่าทุกตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังบุคลากรด้วยความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.64) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ให้เกียรติบุคลากรในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.73)

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์ประกอบความน่าเคารพนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังบุคลากรด้วยความเข้าใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.51) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพอ่อนน้อม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.59)

ตาราง 15 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความเป็นพลเมืองดี

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความเป็นพลเมืองดี	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6.1 บริหารงานราชการตามระเบียบ และค่านิยมที่ดีของสังคม						
6.1.1 ผู้บริหารบริหารงานราชการตามระเบียบที่ดีของสังคม	4.07	0.79	มาก	4.50	0.76	มาก
6.1.2 ผู้บริหารบริหารงานราชการตามค่านิยมที่ดีของสังคม	3.88	0.91	มาก	4.57	0.72	มากที่สุด
รวม	3.98	0.69	มาก	4.53	0.56	มากที่สุด
6.2 แสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกที่ควรรักษาสิทธิอันชอบธรรมของตนเองและบุคลากรในโรงเรียน						
6.2.1 ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกที่ควร เพื่อรักษาสิทธิอันชอบธรรมของตนเอง	3.90	0.90	มาก	4.62	0.62	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความเป็นพลเมืองดี	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6.2.2 ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าหาญ ในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อรักษาสีทิวอันชอบธรรม ของบุคลากรในโรงเรียน	4.00	0.79	มาก	4.70	0.63	มากที่สุด
รวม	3.95	0.65	มาก	4.66	0.43	มากที่สุด
6.3 เสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม						
6.3.1 ผู้บริหารเสียสละเวลาของตน ในการทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	3.92	0.92	มาก	4.62	0.77	มากที่สุด
6.3.2 ผู้บริหารเสียสละทรัพยากรของตน เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	3.87	0.95	มาก	4.57	0.68	มากที่สุด
รวม	3.90	0.77	มาก	4.60	0.56	มากที่สุด
6.4 สร้างความร่วมมือกับชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียน						
6.4.1 ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน	3.89	0.96	มาก	4.49	0.76	มาก
รวม	3.89	0.96	มาก	4.49	0.76	มาก
6.5 เคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์						
6.5.1 ผู้บริหารเคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	4.02	0.93	มาก	4.83	0.48	มากที่สุด
6.5.2 ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นกลาง ทางการเมือง	4.02	0.97	มาก	4.63	0.61	มากที่สุด
รวม	4.02	0.72	มาก	4.73	0.41	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	3.96	0.44	มาก	4.61	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 15 สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์ประกอบความเป็น
พลเมืองดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณา
เป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่าทุกตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ
เคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.72)
และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สร้างความร่วมมือกับชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียน
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.89, S.D. = 0.96)

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์กรประกอบความเป็นพลเมืองดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.41) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สร้างความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.76)

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีรายละเอียด ดังตาราง 16-22

ตาราง 16 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI _{modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
1. ความยุติธรรม	4.06	4.60	0.1330	4
1.1 ความเป็นกลาง ในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร	3.97	4.66	0.1738	1
1.2 จัดสรรทรัพยากร สิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นธรรม	4.08	4.63	0.1348	2
1.3 ประเมินผลการทำงานของบุคลากรตามสภาพจริง	4.10	4.59	0.1195	4
1.4 แก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากร ด้วยความเที่ยงธรรม	4.05	4.54	0.1209	3
1.5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักกฎหมาย ขอบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่อย่างถูกต้อง	4.11	4.58	0.1143	5

ตาราง 16 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI _{modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
2. ความซื่อสัตย์	4.00	4.52	0.1300	5
2.1 ปฏิบัติหน้าที่และนำเสนอข้อเท็จจริง ให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานทราบ อย่างตรงไปตรงมา	3.98	4.47	0.1231	4
2.2 ใช้อำนาจอย่างถูกต้องด้วยกฎหมาย	4.01	4.54	0.1321	2
2.3 เปิดเผยและพร้อมให้ตรวจสอบความโปร่งใส ในการบริหารงาน	4.00	4.49	0.1225	5
2.4 เปิดเผยและพร้อมให้ตรวจสอบความโปร่งใส ในการบริหารงาน	3.99	4.51	0.1303	3
2.5 เปิดเผยและพร้อมให้ตรวจสอบความโปร่งใส ในการบริหารงาน	4.02	4.60	0.1442	1
3. ความไว้วางใจ	3.97	4.50	0.1335	3
3.1 สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร	3.90	4.53	0.1615	1
3.2 แสดงตนอย่างเท่าเทียมในฐานะของ เพื่อนร่วมงาน	3.92	4.47	0.1403	2
3.3 สร้างความน่าเชื่อถือให้แก่บุคลากร และโรงเรียน	3.99	4.53	0.1353	3
3.4 มีความมั่นคงทางอารมณ์ ทางสังคม	4.02	4.46	0.1094	4
3.5 รักษาสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากร	4.07	4.49	0.1031	5
4. ความรับผิดชอบ	3.98	4.53	0.1381	2
4.1 ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ให้สำเร็จ ด้วยความมุ่งมั่นพากเพียร	4.05	4.55	0.1234	4
4.2 ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารงาน ทั้งทางบวกและทางลบ	3.90	4.54	0.1641	1
4.3 ดูแล ใส่ใจ ให้คำปรึกษา ทุกข์และสุข ของบุคลากรทั้งเรื่องงาน และส่วนตัว	3.97	4.54	0.1435	3
4.4 ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	3.94	4.54	0.1522	2
4.5 พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ความผิดพลาดที่เกิดขึ้น จากการบริหาร	4.02	4.49	0.1169	5

ตาราง 16 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
5. ความน่าเคารพนับถือ	4.01	4.53	0.1296	6
5.1 ปฏิบัติตอบุคลากรด้วยความสุภาพอ่อนน้อม	4.03	4.50	0.1166	4
5.2 ยอมรับความแตกต่างทางค่านิยม ความเชื่อของบุคลากร	4.05	4.53	0.1185	3
5.3 ไม่ละเมิดสิทธิของบุคลากร	3.98	4.51	0.1331	2
5.4 ให้เกียรติบุคลากรในโรงเรียน	3.90	4.52	0.1589	1
5.5 เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังบุคลากรด้วยความเข้าใจ	4.12	4.60	0.1165	5
6. ความเป็นพลเมืองดี	3.96	4.61	0.1641	1
6.1 บริหารงานราชการตามระเบียบ และค่านิยมที่ดี ของสังคม	3.98	4.53	0.1381	5
6.2 แสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกต้องควร รักษาสีทึบอันชอบธรรมของตนเองและบุคลากร ในโรงเรียน	3.95	4.66	0.1797	1
6.3 เลี่ยงสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	3.90	4.60	0.1794	2
6.4 สร้างความร่วมมือกับชุมชน ในการพัฒนา โรงเรียน	3.89	4.49	0.1542	4
6.5 เคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	4.02	4.73	0.1766	3
รวม	4.36	4.55	0.0435	

จากตาราง 16 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.0435$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด
คือ ความเป็นพลเมืองดี ($PNI_{modified} = 0.1641$) รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ
($PNI_{modified} = 0.1381$) ความไว้วางใจ ($PNI_{modified} = 0.1335$) ความยุติธรรม
($PNI_{modified} = 0.1330$) ความซื่อสัตย์ ($PNI_{modified} = 0.1300$) และความน่าเคารพนับถือ
($PNI_{modified} = 0.1296$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาทางด้านโดยการเรียงลำดับตามค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) จากมากไปหาน้อย พบว่า

1) ความเป็นพลเมืองดี พบว่า ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.1641 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ แสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกที่ควรรักษาสิทธิอันชอบธรรมของตนเองและบุคลากรในโรงเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.1797$) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ บริหารงานราชการตามระเบียบและค่านิยมที่ดีของสังคม ($PNI_{\text{modified}} = 0.1381$)

2) ความรับผิดชอบ พบว่า ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.1381 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานทั้งทางบวกและทางลบ ($PNI_{\text{modified}} = 0.1641$) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการบริหาร ($PNI_{\text{modified}} = 0.1169$)

3) ความไว้วางใจ พบว่า ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.1335 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ($PNI_{\text{modified}} = 0.1615$) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ รักษาสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากร ($PNI_{\text{modified}} = 0.1031$)

4) ความยุติธรรม พบว่า ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.1330 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ มีความเป็นกลาง ในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร ($PNI_{\text{modified}} = 0.1738$) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักกฎหมาย ขอบบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่อย่างถูกต้อง ($PNI_{\text{modified}} = 0.1143$)

5) ความซื่อสัตย์ พบว่า ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.1300 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ เปิดเผยและพร้อมให้ตรวจสอบความโปร่งใสในการบริหารงาน

($PNI_{\text{modified}} = 0.1442$) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ เปิดเผยและพร้อมให้ตรวจสอบความโปร่งใสในการบริหารงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.1225$)

6) ความน่าเชื่อถือ พบว่า ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.1296 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ให้เกียรติบุคลากรในโรงเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.1589$) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังบุคลากรด้วยความเข้าใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.1165$)

ตาราง 17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ด้านความยุติธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความยุติธรรม	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI_{modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
1) เมื่อเกิดความขัดแย้งผู้บริหารตัดสินปัญหา ด้วยความเป็นกลาง	3.96	4.65	0.1742	2
2) เมื่อเกิดความขัดแย้งผู้บริหารตัดสินปัญหา ด้วยความเป็นกลาง	3.97	4.67	0.1763	1
3) ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรสิ่งสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ให้ครูและบุคลากรอย่างเป็นธรรม	4.08	4.62	0.1323	4
4) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร เสนอความต้องการทรัพยากรอย่างอิสระ	4.08	4.65	0.1446	3
5) ผู้บริหารประเมินผลการทำงานของบุคลากร ตามสภาพจริง	4.07	4.60	0.1302	6
6) ผู้บริหารประเมินผลการทำงานของบุคลากร เพื่อกำหนดผลตอบแทนอย่างยุติธรรม	4.11	4.57	0.1119	9
7) ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากร ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์	4.05	4.55	0.1234	7
8) ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง ของบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมไม่เอนเอียง เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด	4.06	4.53	0.1157	8
9) ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยยึดความถูกต้อง ตามหลักกฎหมาย และข้อบังคับ	4.06	4.59	0.1305	5

ตาราง 17 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความยุติธรรม	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
10) ผู้บริหารปฏิบัติงานตามแบบแผน และส่งเสริม ตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน ให้สอดคล้องกับข้อบังคับและระเบียบทางราชการ	4.16	4.56	0.0961	10
รวม	4.06	4.60	0.1330	

จากตาราง 17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ความยุติธรรม เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.1330 ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อเกิดความขัดแย้งผู้บริหารตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง ($PNI_{modified} = 0.1763$) รองลงมา คือ เมื่อเกิดความความขัดแย้งผู้บริหารตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง ($PNI_{modified} = 0.1742$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเสนอความต้องการทรัพยากรอย่างอิสระ ($PNI_{modified} = 0.1446$)

ตาราง 18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
1) ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง	4.01	4.45	0.1097	9
2) ผู้บริหารนำเสนอข้อเท็จจริงให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานทราบ อย่างตรงไปตรงมาไม่บิดเบือน	3.94	4.48	0.1370	5
3) ผู้บริหารไม่ใช้อำนาจที่ตนมีอยู่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเอง	4.01	4.58	0.1421	4
4) ผู้บริหารใช้อำนาจในหน้าที่ด้วยความถูกต้องชอบธรรม	4.02	4.50	0.1194	7

ตาราง 18 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
5) ผู้บริหารบริหารงานด้วยความโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ	3.97	4.51	0.1360	6
6) ผู้บริหารพร้อมเปิดเผยข้อมูลการบริหาร หากสาธารณชนต้องการทราบ	4.03	4.47	0.1091	10
7) ผู้บริหารไม่นำทรัพย์สินทางราชการ มาเป็นทรัพย์สินส่วนตัว	4.04	4.50	0.1138	8
8) ผู้บริหารมีมาตรการหรือวิธีการในการป้องกัน การใช้ทรัพย์สินทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว	3.95	4.52	0.1443	2
9) ผู้บริหารมีวิธีการหรือกลยุทธ์ในการวางแผน และใช้งบประมาณของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ	4.01	4.59	0.1446	1
10) ผู้บริหารใช้งบประมาณของโรงเรียน อย่างคุ้มค่าและตรงตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.04	4.62	0.1435	3
รวม	4.00	4.52	0.1300	

จากตาราง 18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น
($PNI_{modified}$) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.1300 ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญ
ของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีวิธีการหรือกลยุทธ์ในการ
วางแผนและใช้งบประมาณของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.1446$) รองลงมา
คือ ผู้บริหารมีมาตรการหรือวิธีการในการป้องกันการนำทรัพย์สินทางราชการเพื่อประโยชน์
ส่วนตัว ($PNI_{modified} = 0.1443$) และผู้บริหารใช้งบประมาณของโรงเรียนอย่างคุ้มค่า
และตรงตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ($PNI_{modified} = 0.1435$)

ตาราง 19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 2 ด้านความไว้วางใจ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความไว้วางใจ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
1) ผู้บริหารมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ทั้งในและนอกองค์การ	3.94	4.52	0.1472	3
2) ผู้บริหารมีวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม กับบุคลากรตามสถานการณ์	3.86	4.55	0.1787	1
3) ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างเท่าเทียม กับเพื่อนร่วมงาน	3.78	4.42	0.1693	2
4) ผู้บริหารให้ความเคารพเพื่อนร่วมงานทุกคน อย่างเท่าเทียม	4.06	4.52	0.1133	7
5) ผู้บริหารวางตนได้อย่างเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่	4.00	4.55	0.1375	4
6) ผู้บริหารปฏิบัติตน เป็นที่น่าเคารพเชื่อถือ แก่บุคลากรในองค์การ	3.98	4.52	0.1356	5
7) ผู้บริหารแสดงออกถึงความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่คล้อยตามสิ่งเร้าต่าง ๆ ได้ง่าย	4.02	4.46	0.1094	8
8) ผู้บริหารเป็นผู้รักษาสัจจะสัญญา	3.99	4.50	0.1278	6
9) ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่ocalพูดของตนเอง ด้วยความจริงใจ	4.15	4.48	0.0795	9
รวม	3.97	4.50	0.1335	

จากตาราง 19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
 เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
 เขต 2 ความไว้วางใจ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)
 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.1335 ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความ
 ต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับบุคลากร
 ตามสถานการณ์ ($PNI_{modified} = 0.1787$) รองลงมา คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างเท่าเทียมกับ
 เพื่อนร่วมงาน ($PNI_{modified} = 0.1693$) และผู้บริหารมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร
 ทั้งในและนอกองค์การ ($PNI_{modified} = 0.1472$)

ตาราง 20 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI _{modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
1) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้	4.10	4.58	0.1170	9
2) ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่รับผิดชอบ ต่อหน้าที่	4.01	4.52	0.1271	7
3) ผู้บริหารพร้อมรับผล ทั้งผลดีและผลเสีย จากการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร	3.93	4.56	0.1603	3
4) ผู้บริหารพร้อมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.87	4.51	0.1653	1
5) ผู้บริหารดูแล ใส่ใจ ให้คำปรึกษากับบุคลากร ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.99	4.54	0.1378	6
6) ผู้บริหารดูแล ใส่ใจ ทุกข์และสุขบุคลากร อย่างเสมอภาค	3.96	4.55	0.1489	4
7) ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองให้ปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสม	3.90	4.53	0.1615	2
8) ผู้บริหารไม่ใช้อารมณ์ของตนเองเป็นตัวนำ ในการบริหารงาน	3.98	4.55	0.1432	5
9) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สาเหตุและหาวิธีการ แก้ไขปัญหาเพื่อไม่ให้ปัญหาเกิดขึ้นอีกในอนาคต	4.03	4.46	0.1066	10
10) ผู้บริหารพร้อมปรับปรุงแก้ไข ความผิดพลาด ที่เกิดขึ้นจากการบริหารของตนเอง	4.02	4.52	0.1243	8
รวม	3.98	4.53	0.1381	

จากตาราง 20 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 ความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified})
พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.1381 ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความ
ต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารพร้อมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ($PNI_{modified} = 0.1653$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.1615$) และผู้บริหารพร้อมรับผล ทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.1603$)

ตาราง 21 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ความน่าเชื่อถือ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความน่าเชื่อถือ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
1) ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนด้วยความสุภาพอ่อนน้อม	4.11	4.46	0.0851	9
2) ผู้บริหารไม่มีความเย่อหยิ่ง ทะนงตน ไม่ถือตน	3.94	4.54	0.1522	2
3) ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างทางค่านิยมความเชื่อ ของบุคลากร	4.07	4.49	0.1031	8
4) ผู้บริหารเคารพความแตกต่างทางความเชื่อของบุคลากร	4.04	4.58	0.1336	6
5) ผู้บริหารไม่ละเมิดสิทธิของบุคลากร	3.97	4.48	0.1284	7
6) ผู้บริหารรักษาสีทึบพื้นฐานของบุคลากร	3.99	4.54	0.1378	5
7) ผู้บริหารให้เกียรติบุคลากรในโรงเรียน	3.96	4.53	0.1439	4
8) ผู้บริหารให้ความนับถือตามคุณวุฒิและวัยวุฒิของบุคลากร	3.84	4.51	0.1744	1
9) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นทุกคน	4.02	4.63	0.1517	3
10) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นบุคลากรทุกคนด้วยความเข้าใจ	4.22	4.57	0.0829	10
รวม	4.01	4.53	0.1296	

จากตาราง 21 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ความน่าเชื่อถือ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.1296 ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความนับถือตามคุณวุฒิ

และวิสัยทัศน์ของบุคลากร ($PNI_{\text{modified}} = 0.1744$) รองลงมา คือ ผู้บริหารไม่มีความเยื่อหยิ่ง ทะนงตน ไม่ถือตน ($PNI_{\text{modified}} = 0.1522$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน ได้แสดงความคิดเห็นทุกคน ($PNI_{\text{modified}} = 0.1517$)

ตาราง 22 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านความเป็นพลเมืองดี

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความเป็นพลเมืองดี	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI_{modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
1) ผู้บริหารบริหารงานราชการตามระเบียบที่ดี ของสังคม	4.07	4.50	0.1056	9
2) ผู้บริหารบริหารงานราชการตามค่านิยมที่ดี ของสังคม	3.88	4.57	0.1778	5
3) ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่งที่ถูก ที่ควร เพื่อรักษาสีทึบอื่นชอบธรรมของตนเอง	3.90	4.62	0.1846	2
4) ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่งที่ถูก ที่ควร เพื่อรักษาสีทึบอื่นชอบธรรมของบุคลากร ในโรงเรียน	4.00	4.70	0.1750	6
5) ผู้บริหารเสียสละเวลาของตนในการทำงาน เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	3.92	4.62	0.1785	4
6) ผู้บริหารเสียสละทรัพยากรของตนเพื่อประโยชน์ ของส่วนรวม	3.87	4.57	0.1808	3
7) ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน	3.89	4.49	0.1542	7
8) ผู้บริหารเคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	4.02	4.83	0.2014	1
9) ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นกลาง ทางการเมือง	4.02	4.63	0.1517	8
รวม	3.96	4.61	0.1641	

จากตาราง 22 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ความเป็นพลเมืองดี เมื่อพิจารณาคำดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น

(PNI_{modified}) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.1641 ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.2014$) รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกที่ควร เพื่อรักษาสีทิวอันชอบธรรมของตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.1846$) และผู้บริหารเสียสละทรัพยากรของตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ($PNI_{\text{modified}} = 0.1808$)

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยการเรียงลำดับตามค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) จากมากไปหาน้อย แล้วเลือกองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงสุด 3 อันดับแรก หลังจากนั้นจึงเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงสุด 3 อันดับแรกของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อนำมาหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยสรุปได้ดังตาราง 23

ตาราง 23 การเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ไปหาแนวทางพัฒนา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน	PNI_{modified}	ผลการเปรียบเทียบ PNI_{modified}	สรุปผล
1. ความยุติธรรม	0.1330	สูงกว่าภาพรวม	-
2. ความซื่อสัตย์	0.1300	สูงกว่าภาพรวม	-
3. ความไว้วางใจ	0.1335	สูงกว่าภาพรวม	ควรพัฒนา
3.1 ผู้บริหารมีวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับบุคลากรตามสถานการณ์	0.1787	อันดับ 1	ควรพัฒนา
3.2 ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน	0.1693	อันดับ 2	ควรพัฒนา

ตาราง 23 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน	$PNI_{modified}$	ผลการเปรียบเทียบ $PNI_{modified}$	สรุปผล
3.3 ผู้บริหารมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งในและนอกองค์การ	0.1472	อันดับ 3	ควรพัฒนา
4. ความรับผิดชอบ	0.1381	สูงกว่าภาพรวม	ควรพัฒนา
4.1 ผู้บริหารพร้อมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การ	0.1653	อันดับ 1	ควรพัฒนา
4.2 ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	0.1615	อันดับ 2	ควรพัฒนา
4.3 ผู้บริหารพร้อมรับผล ทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร	0.1603	อันดับ 3	ควรพัฒนา
5. ความน่าเคารพนับถือ	0.1296	สูงกว่าภาพรวม	-
6. ความเป็นพลเมืองที่ดี	0.1641	สูงกว่าภาพรวม	ควรพัฒนา
6.1 ผู้บริหารเคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	0.2014	อันดับ 1	ควรพัฒนา
6.2 ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกที่ควร เพื่อรักษาสีทิวอันชอบธรรมของตนเอง	0.1846	อันดับ 2	ควรพัฒนา
6.3 ผู้บริหารเสียสละทรัพยากรของตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	0.1808	อันดับ 3	ควรพัฒนา
ภาพรวม	0.0435		

จากตาราง 23 พบว่า พบว่า ด้านที่มีดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สูงกว่าภาพรวม 3 อันดับแรก ได้แก่ ความเป็นพลเมืองดี ($PNI_{modified} = 0.1641$) ความรับผิดชอบ ($PNI_{modified} = 0.1381$) และความไว้วางใจ ($PNI_{modified} = 0.1335$) ตามลำดับ โดยมีประเด็นที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- 1) ความเป็นพลเมืองดี ($PNI_{modified} = 0.1641$) ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดและมีความจำเป็นในการพัฒนา 3 อันดับแรก ได้แก่ 1.1) ผู้บริหารเคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ($PNI_{modified} = 0.2014$) 1.2) ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกที่ควร เพื่อรักษาสีทิวอันชอบธรรมของตนเอง ($PNI_{modified} = 0.1846$) และ 1.3) ผู้บริหารบริหารงานราชการตามค่านิยมที่ดีของสังคม กับผู้บริหารเสียสละทรัพยากรของตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ($PNI_{modified} = 0.1808$)

2) ความรับผิดชอบ ($PNI_{modified} = 0.1381$) ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญ ของความต้องการจำเป็นสูงสุดและมีความจำเป็นในการพัฒนา 3 อันดับแรก ได้แก่

2.1) ผู้บริหารพร้อมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอก องค์การ ($PNI_{modified} = 0.1653$) 2.2) ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.1615$) และ 2.3) ผู้บริหารพร้อมรับผล ทั้งผลดีและผลเสีย จากการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.1603$)

3) ความไว้วางใจ ($PNI_{modified} = 0.1335$) ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญ ของความต้องการจำเป็นสูงสุดและมีความจำเป็นในการพัฒนา 3 อันดับแรก ได้แก่ 3.1) ผู้บริหารมีวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับบุคลากรตามสถานการณ์ ($PNI_{modified} = 0.1653$) 3.2) ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน ($PNI_{modified} = 0.1693$) และ 3.3) ผู้บริหารมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งในและนอกองค์การ ($PNI_{modified} = 0.1472$)

การหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาดังกล่าวไปพัฒนา เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แล้วนำแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ภาษา และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน และครู จำนวน 2 คน โดยวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยการหาความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหา

การนำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังตาราง 24-26

ตาราง 24 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความเป็นพลเมืองดี

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความเป็นพลเมืองดี	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₁ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแสดงออกถึง ความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกต้อง เสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 ผู้บริหารโรงเรียนเข้าร่วม กิจกรรมที่แสดงออกถึงความเคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ อย่างน้อยปีการศึกษา ละ 5 ครั้ง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
1.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่จัดทำหนังสือขอความ ร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียนเพื่อส่งเสริม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เสริมสร้าง จิตสำนึกและแสดงออกถึงความเคารพ ต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่ส่งเสริมการสร้าง เครือข่ายและความร่วมมือระหว่างโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้บริหาร สามารถแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ข่าวสาร และแนวทางปฏิบัติที่ดีในการจัดกิจกรรมที่ เสริมสร้างจิตสำนึกและแสดงออกถึง ความเคารพต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์อย่างมีประสิทธิภาพ	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.89	มากที่สุด
1.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบกิจกรรม ที่แสดงออกถึงความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ให้สอดคล้องกับบริบท ของแต่ละโรงเรียนและความสนใจของบุคลากร	4.60	0.54	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด

ตาราง 24 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความเป็นพลเมืองดี	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 ผู้บริหารแสดงออก ถึงความกล้าหาญในการตัดสินใจตามหลัก จริยธรรมและคุณธรรม	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
แนวทางการพัฒนา						
1.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่ออกแนวทางการ ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมที่ดีสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน	4.20	0.83	มาก	4.20	0.83	มาก
1.2.2 สำนักงานเขตจัดอบรมส่งเสริมการ พัฒนาภาวะผู้นำที่มีความกล้าหาญและยึดมั่น ในความถูกต้อง อย่างน้อยปีการศึกษาละ 2 ครั้ง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนเข้าอบรมเกี่ยวกับ การตัดสินใจตามหลักจริยธรรมและคุณธรรม อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	4.80	0.44	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 ผู้บริหารมีส่วนร่วม ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง/ปี	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
1.3.1 สำนักงานเขตพื้นที่ส่งเสริมวัฒนธรรม การเสียสละและความรับผิดชอบต่อสังคม ในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการมีส่วน ร่วมในโครงการที่ช่วยเสริมสร้างประโยชน์ ให้กับสังคมและชุมชน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3.3 ผู้บริหารโรงเรียนเข้าอบรมพัฒนาทักษะ การมีส่วนร่วมเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับ ภาคส่วนต่าง ๆ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ภาพรวมแนวทางการพัฒนา	4.80	0.20	มากที่สุด	4.82	0.23	มากที่สุด

จากตาราง 24 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ความเป็นพลเมืองดี โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.20) และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.23) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก O₁ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแสดงออกถึงความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกต้อง เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 ผู้บริหารโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่แสดงออกถึงความเคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 5 ครั้ง เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่า ทุกแนวทางในการพัฒนามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่จัดทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เสริมสร้างจิตสำนึกและแสดงออกถึงความเคารพต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 2) สำนักงานเขตพื้นที่ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ข่าวสาร และแนวทางปฏิบัติที่ดีในการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างจิตสำนึกและแสดงออกถึงความเคารพต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.89) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบกิจกรรมที่แสดงออกถึงความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียนและความสนใจของบุคลากร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าหาญในการตัดสินใจ ตามหลักจริยธรรมและคุณธรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่ออกแนวทางการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมที่ดีสำหรับผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.83) 2) สำนักงานเขตจัดอบรมส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความกล้าหาญและยึดมั่นในความถูกต้อง อย่างน้อยปีการศึกษาละ 2 ครั้ง มีความเหมาะสม

และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนเข้าอบรมเกี่ยวกับการตัดสินใจตามหลักจริยธรรมและคุณธรรม อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมไม่น้อยกว่า 4 ครั้งต่อปี มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) เมื่อพิจารณาแนวทางในการพัฒนา พบว่าทุกแนวทางในการพัฒนามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการเสียสละและความรับผิดชอบต่อสังคมในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 2) ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการมีส่วนร่วมในโครงการที่ช่วยเสริมสร้างประโยชน์ให้กับสังคมและชุมชน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนเข้าอบรมพัฒนาทักษะการมีส่วนร่วมเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

ตาราง 25 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความรับผิดชอบต่อ

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบต่อ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₂ ผู้บริหารโรงเรียนมีความพร้อมรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถ ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม พร้อมรับผลทั้งผลดีและผลเสียจากการ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก

ตาราง 25 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีช่องทางเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
แนวทางการพัฒนา						
2.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับช่องทางแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อออนไลน์ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	4.80	0.44	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
2.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนนำความคิดเห็นที่ได้รับมาวิเคราะห์และตอบสนองอย่างเป็นรูปธรรม โดยสรุปแนวทางแก้ไขให้บุคลากรรับทราบ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	4.60	0.54	มากที่สุด	4.20	0.83	มาก
2.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อให้ครูมีโอกาสนำเสนอช่องทางการแสดงความคิดเห็น อย่างน้อยปีการศึกษาละ 2 ครั้ง	4.80	0.44	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์และการปฏิบัติหน้าที่ได้ดีในสถานการณ์ที่มีความกดดัน โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติของตนเองจากบุคลากรในด้านการควบคุมตนเอง ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
2.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนเข้าฝึกการบริหารจัดการอารมณ์ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	4.60	0.54	มากที่สุด	4.20	0.83	มาก
2.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดความสำเร็จ เพื่อช่วยตรวจสอบตนเองว่าปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ได้ครบถ้วนหรือไม่	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมบุคลากร เพื่อให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.80	0.44	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด

ตาราง 25 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผลลัพธ์หลัก KR 2.3 ผู้บริหารมีความ รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการบริหาร ทั้งผลดี และผลเสียจากการทำงานร่วมกับบุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
2.3.1 ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมสรุปผล การดำเนินงานและแนวทางปรับปรุงพัฒนา องค์การอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	4.80	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริม วัฒนธรรมการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด ให้กับบุคลากรในองค์การ อย่างน้อย ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	4.80	0.44	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
2.3.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีแผนการพัฒนาและ ปรับปรุงนโยบายภายในองค์การจากการ ปฏิบัติงานอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	4.60	0.89	มากที่สุด	4.00	1.00	มาก
ภาพรวมแนวทางการพัฒนา	4.75	0.38	มากที่สุด	4.62	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 25 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ความรับผิดชอบ
โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.38) และภาพรวม
ของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.38) โดยมีรายละเอียด ดังนี้
วัตถุประสงค์หลัก O₂ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความพร้อมรับฟังความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การ สามารถควบคุมตนเองให้ปฏิบัติ
หน้าที่ได้อย่างเหมาะสม พร้อมรับผลทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีช่องทางเปิดรับฟังความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$,

S.D. = 0.54) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับช่องทางแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อออนไลน์ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) 2) ผู้บริหารโรงเรียนนำความคิดเห็นที่ได้รับมาวิเคราะห์และตอบสนองอย่างเป็นรูปธรรม โดยสรุปแนวทางแก้ไขให้บุคลากรรับทราบ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.83) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อให้ครูมีโอกาสนำเสนอช่องทางแสดงความคิดเห็น อย่างน้อยปีการศึกษาละ 2 ครั้ง มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์และการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี ในสถานการณ์ที่มีความกดดันโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติของตนเองจากบุคลากร ในด้านการควบคุมตนเอง ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาแนวทางในการพัฒนา พบว่าทุกแนวทางในการพัฒนามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนเข้าฝึกการบริหารจัดการอารมณ์ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.54) 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดความสำเร็จ เพื่อช่วยตรวจสอบตนเองว่าปฏิบัติงาน ตามบทบาทและหน้าที่ได้ครบถ้วนหรือไม่ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมบุคลากร เพื่อให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมการปรับปรุงและ พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.3 ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการบริหาร ทั้งผลดีและผลเสียจากการทำงานร่วมกับบุคลากร มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมสรุปผลการดำเนินงานและแนวทางปรับปรุงพัฒนาองค์กร อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ

มากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 2) ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดให้กับบุคลากรในองค์กร อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนมีแผนการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายภายในองค์กรจากผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.89) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 1.00)

ตาราง 26 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความไว้วางใจ

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนด้านความไว้วางใจ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก						
O ₃ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างช่องทางสื่อสารที่ปลอดภัย ช่วยเหลือบุคลากรเมื่อเผชิญปัญหา และยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความคิด และประสบการณ์ในองค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 3.1 ผู้บริหารสร้างช่องทางสื่อสารที่ปลอดภัยสำหรับบุคลากรในการแลกเปลี่ยนปัญหา อย่างน้อย 2 ช่องทาง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
3.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำช่องทางการสื่อสารที่เป็นส่วนตัวและปลอดภัย เช่น กล่องข้อเสนอแนะออนไลน์ หรือการพูดคุยส่วนตัว	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำคู่มือแนวทางการสื่อสารที่ปลอดภัยภายในโรงเรียน เช่น กรณียะรณควรรใช้โทรศัพท์ กรณีแจ้งข้อมูลทั่วไป ใช้ระบบอีเมลหรือแอปพลิเคชันสื่อสาร	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.89	มากที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความไว้วางใจ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนจัดอบรมให้กับบุคลากร เกี่ยวกับการใช้ช่องทางสื่อสารเพื่อความ ปลอดภัย และการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	4.60	0.54	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 3.2 บุคลากรในองค์กร มีความพึงพอใจในการแก้ไขปัญหาของผู้บริหาร โรงเรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
แนวทางการพัฒนา						
3.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมรับฟังความ คิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการแก้ปัญหา ขององค์กร อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง	4.20	0.83	มาก	4.20	0.83	มาก
3.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการและติดตาม การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภาคเรียนละ 2 ครั้ง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.89	มาก
3.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบเครื่องมือ สำรวจความพึงพอใจต่อการแก้ปัญหา ของผู้บริหาร	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 3.3 ผู้บริหารยอมรับ และส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความคิด และประสบการณ์ของบุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
3.3.1 ผู้บริหารโรงเรียนเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการ ยอมรับความแตกต่างสำหรับผู้บริหาร และบุคลากร อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
3.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาโปรแกรม ที่กระตุ้นให้บุคลากรสามารถเสนอแนวคิดใหม่ และได้รับการพิจารณาอย่างจริงจัง ในการพัฒนาองค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความไว้วางใจ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.3.3 ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมหรือ เวิร์กช็อปที่ส่งเสริมการเรียนรู้และเข้าใจ ในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและ ความคิด เช่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในที่ทำงาน หรือการจัดกิจกรรม ที่มีการนำเสนอวัฒนธรรมที่แตกต่าง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
ภาพรวมแนวทางการพัฒนา	4.82	0.20	มากที่สุด	4.60	0.24	มากที่สุด

จากตาราง 26 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ความไว้วางใจ
โดยภาพรวมของมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.20)
และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.24)
โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก O₃ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างช่องทางสื่อสารที่ปลอดภัย
ช่วยเหลือบุคลากรเมื่อเผชิญปัญหา และยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความคิด
และประสบการณ์ในองค์กร มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

ผลลัพธ์หลัก KR 3.1 ผู้บริหารสร้างช่องทางสื่อสารที่ปลอดภัยสำหรับบุคลากร
ในการแลกเปลี่ยนปัญหา อย่างน้อย 2 ช่องทาง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่
1) ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำช่องทางการสื่อสารที่เป็นส่วนตัวและปลอดภัย เช่น
กล่องข้อเสนอแนะออนไลน์ หรือการพูดคุยส่วนตัว มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 2) ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำคู่มือแนวทางการ
สื่อสารที่ปลอดภัยภายในโรงเรียน เช่น กรณีเร่งด่วนควรใช้โทรศัพท์ กรณีแจ้งข้อมูลทั่วไป
ใช้ระบบอีเมลหรือแอปพลิเคชันสื่อสาร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$,
S.D. = 0.44) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.89) และ

3) ผู้บริหารโรงเรียนจัดอบรมให้กับบุคลากรเกี่ยวกับการใช้ช่องทางสื่อสารเพื่อความปลอดภัย และการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44)

ผลลัพธ์หลัก KR 3.2 บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการแก้ไขปัญหา ของผู้บริหารโรงเรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณา แนวทางในการพัฒนา พบว่าทุกแนวทางในการพัฒนามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุม รับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการแก้ปัญหาขององค์กร อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.83) 2) ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการและติดตามการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภาคเรียนละ 2 ครั้ง มีความ เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.83) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบเครื่องมือสำรวจ ความพึงพอใจต่อการแก้ปัญหาของผู้บริหาร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54)

ผลลัพธ์หลัก KR 3.3 ผู้บริหารยอมรับและส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความคิด และประสบการณ์ของบุคลากร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับความหลากหลาย ทางวัฒนธรรมและการยอมรับความแตกต่างสำหรับผู้บริหารและบุคลากร อย่างน้อยปี การศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) 2) ผู้บริหารโรงเรียน พัฒนาโปรแกรมที่กระตุ้นให้บุคลากรสามารถเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และได้รับการพิจารณา อย่างจริงจังในการพัฒนาองค์กร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมหรือเวิร์กช็อปที่ส่งเสริมการเรียนรู้และเข้าใจใน ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความคิด เช่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในที่ทำงาน หรือการจัดกิจกรรมที่มีการนำเสนอวัฒนธรรมที่แตกต่าง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ

มากที่สุด ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.54)

ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ

“...เมื่อเกิดความผิดพลาดในองค์การต้องกล้ารับผิดชอบต่อสิ่งที่ผิดพลาด ไม่โยนความผิดให้คนอื่น...”

“...ผู้บริหารต้องมีความกล้าทางจริยธรรม ทำงานเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในหลักธรรม...”

“...การเข้าร่วมที่ส่งเสริมความเคารพต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ส่งเสริมคุณค่าทางสังคมและวัฒนธรรมที่สำคัญ และช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความศรัทธาของบุคลากรกับชุมชน การฝึกอบรมผู้นำโรงเรียนเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ช่วยเพิ่มความรู้และจิตสำนึกในเรื่องสิทธิพื้นฐานและการบริหารงานอย่างเป็นธรรมส่งเสริมให้ผู้บริหารตระหนักถึงบทบาทในฐานะผู้นำเชิงจริยธรรม และเนื้อหาเหมาะสมกับเป้าหมายที่ต้องการให้ผู้บริหารเป็นแบบต้นแบบด้านจริยธรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรประเมินการบริหารงานและให้ข้อเสนอแนะช่วยสร้างความไว้วางใจและสื่อสารที่เปิดเผยในองค์การ เป็นโอกาสในการพัฒนาตัวเองของผู้บริหารจากมุมมองของบุคลากร ...”

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสรุปได้ ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่จัดทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เสริมสร้างจิตสำนึกและแสดงออกถึงความเคารพต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ข่าวสาร และแนวทางปฏิบัติที่ดีในการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างจิตสำนึกและแสดงออกถึงความเคารพต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบกิจกรรมที่แสดงออกถึงความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียนและความสนใจของบุคลากร

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่ออกแนวทางการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมที่ดีสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

1.5 สำนักงานเขตจัดอบรมส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความกล้าหาญและยึดมั่นในความถูกต้อง อย่างน้อยปีการศึกษาละ 2 ครั้ง

1.6 ผู้บริหารโรงเรียนเข้าอบรมเกี่ยวกับการตัดสินใจตามหลักจริยธรรมและคุณธรรม อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

1.7 สำนักงานเขตพื้นที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการเสียสละและความรับผิดชอบต่อสังคมในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน

1.8 ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการมีส่วนร่วมในโครงการที่ช่วยเสริมสร้างประโยชน์ให้กับสังคมและชุมชน

1.9 ผู้บริหารโรงเรียนเข้าอบรมพัฒนาทักษะการมีส่วนร่วมเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนด้านความรับผิดชอบต่อ

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับช่องทางแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อออนไลน์ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนนำความคิดเห็นที่ได้รับมาวิเคราะห์และตอบสนองอย่างเป็นรูปธรรม โดยสรุปแนวทางแก้ไขให้บุคลากรรับทราบ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อให้ครูมีโอกาสนำเสนอช่องทางการแสดงความคิดเห็น อย่างน้อยปีการศึกษาละ 2 ครั้ง

2.4 ผู้บริหารโรงเรียนเข้าฝึกการบริหารจัดการอารมณ์ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

2.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และมีตัวชี้วัดความสำเร็จ เพื่อช่วยตรวจสอบตนเองว่าปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ได้ครบถ้วนหรือไม่

2.6 ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมบุคลากรเพื่อให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2.7 ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมสรุปผลการดำเนินงานและแนวทางปรับปรุงพัฒนาองค์การอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

2.8 ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดให้กับบุคลากรในองค์การ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

2.9 ผู้บริหารโรงเรียนมีแผนการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายภายในองค์การจากผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนด้านความไว้วางใจ

3.1 ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำช่องทางการสื่อสารที่เป็นส่วนตัวและปลอดภัย เช่น กล่องข้อเสนอแนะออนไลน์ หรือการพูดคุยส่วนตัว

3.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำคู่มือแนวทางการสื่อสารที่ปลอดภัยภายในโรงเรียน เช่น กรณีเร่งด่วนควรใช้โทรศัพท์ กรณีแจ้งข้อมูลทั่วไปใช้ระบบอีเมล หรือแอปพลิเคชันสื่อสาร

3.3 ผู้บริหารโรงเรียนจัดอบรมให้กับบุคลากรเกี่ยวกับการใช้ช่องทางการสื่อสารเพื่อความปลอดภัย และการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

3.4 ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการแก้ปัญหาขององค์การ อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง

3.5 ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการและติดตามการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภาคเรียนละ 2 ครั้ง

3.6 ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบเครื่องมือสำรวจความพึงพอใจต่อการแก้ปัญหาของผู้บริหาร

3.7 ผู้บริหารโรงเรียนเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการยอมรับความแตกต่างสำหรับผู้บริหารและบุคลากร อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

3.8 ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาโปรแกรมที่กระตุ้นให้บุคลากรสามารถเสนอแนวคิดใหม่และได้รับการพิจารณาอย่างจริงจังในการพัฒนาองค์การ

3.9 ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมหรือเวิร์กช็อปที่ส่งเสริมการเรียนรู้
และเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความคิด เช่น การแลกเปลี่ยน
ประสบการณ์ในที่ทำงาน หรือการจัดกิจกรรมที่มีการนำเสนอวัฒนธรรมที่แตกต่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 345 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 128 คน และครูจำนวน 217 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ได้ผลการวิจัย ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่ามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความน่าเคารพนับถือ และความเป็นพลเมืองดี โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 0.14$, $df = 2$, $p\text{-value} = 0.93$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 1.00$, $RMSEA = 0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

2. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1 สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกองค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความยุติธรรม ความน่าเคารพนับถือ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความไว้วางใจ และความเป็นพลเมืองดี ตามลำดับ

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกองค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความเป็นพลเมืองดี ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความน่าเคารพนับถือ ความซื่อสัตย์ และความไว้วางใจ ตามลำดับ

3. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.0435 โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเป็นพลเมืองดี ($PNI_{modified} = 0.1641$) ความรับผิดชอบ ($PNI_{modified} = 0.1381$) ความไว้วางใจ ($PNI_{modified} = 0.1335$) ความยุติธรรม ($PNI_{modified} = 0.1330$) ความซื่อสัตย์ ($PNI_{modified} = 0.1300$) และความน่าเคารพนับถือ ($PNI_{modified} = 0.1296$) ตามลำดับ

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มี 3 องค์ประกอบ 21 แนวทางในการพัฒนา รายละเอียดดังนี้

4.1 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ความเป็นพลเมืองที่ดี ประกอบด้วย 9 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.20) และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.23)

4.2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 9 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.38) และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.38)

4.3 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ความไว้วางใจ ประกอบด้วย 9 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมความเหมาะสม

อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.82$, S.D. = 0.20) และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.24)

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความน่าเคารพนับถือ และความเป็นพลเมืองดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบนี้ได้สะท้อนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนได้ดีที่สุด ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ดังเช่นการบริหารงานด้วยความยุติธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เปิดเผย ตรวจสอบได้ การสร้างความไว้วางใจ ดูแลเอาใจใส่และปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม การรับผิดชอบต่อหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น เสียสละเพื่อส่วนรวม การเคารพสิทธิและความคิดเห็นของบุคลากร ตลอดจนการเป็นพลเมืองดีที่บริหารงานถูกต้องตามระเบียบ ซึ่งสอดคล้องกับ วิชาวดี อินทรดวง (2561, หน้า 610) กล่าวว่า ความยุติธรรม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเที่ยงธรรม เป็นกลางมีกระบวนการไม่มีความลำเอียง หรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง ไม่เอารัดเอาเปรียบต่อผู้อื่น และเน้นการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง และมีคุณธรรมจริยธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนชัย ปินใจ (2564); คณาวุฒิ กังวาลเนาวรัตน์ (2564); กมลชนก ราชสง (2565); นพรัตน์ อิสระณรงค์พันธ์ (2565); สุทวารรณ สอนแก้ว (2565); สุนันทา ขยันชาย (2565); สุรัชชัย จิตรเพียรคำ (2565); เอกชัย ลวดคำ (2565); ชีรเนศ อนุภัทร์ (2566) และ วุฒิเกียรติ เชาวชอบ (2566) ซึ่งได้ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความน่าเคารพนับถือ และความเป็นพลเมืองดี

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ทั้ง 6 องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรับผิดชอบ

ความเป็นพลเมืองดี ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ และความน่าเคารพนับถือตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความรับผิดชอบ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความมุ่งมั่น พากเพียร ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานทั้งทางบวกและทางลบ ตลอดจนการดูแล เอาใจใส่ คอยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือแก้ปัญหาการทั้งเรื่องงานและส่วนตัว ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ พัฒนาปรับปรุงแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการบริหาร เป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนเป็นลำดับแรกสอดคล้องกับ คณาวุฒิ กังวาลเนาวรัตน์ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นถึงการมีวินัย ความอดทน พากเพียร ความเอาใจใส่รู้จักหน้าที่ และปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ บริหารงานตามโครงสร้างการบริหารงานขององค์การ ยอมรับผลที่เกิดขึ้น และปรับปรุงแก้ไขจากการตัดสินใจและการบริหารจัดการ และยังสอดคล้องกับ กมลชนก ราชสง (2565, หน้า 10) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่การปฏิบัติงานของตนเองและการปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาใส่ใจในการดูแล สุขทุกข์ การให้คำปรึกษา ไม่ปิดบังคับ ให้ความสำคัญต่อครู นักเรียน และชุมชน อย่างทั่วถึงและเหมาะสม นอกจากนี้วุฒิเกียรติ เชาว์ชอบ (2566, หน้า 10) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือ ลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความตั้งใจในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งมีต่อตนเอง มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

ความเป็นพลเมืองดี เป็นการประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบและค่านิยมที่ดีของสังคมไทย โดยมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม เสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน เคารพสิทธิของบุคคล ปกป้องสิทธิชอบธรรมของตนเองและบุคลากร รักษาความเป็นกลางทางการเมือง และส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชนเพื่อสร้างความเคารพนับถือและศรัทธาจากบุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับ กมลชนก ราชสง (2565, หน้า 10) กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองดี เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรมในด้านความประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายในการบริหารงานราชการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และถูกต้องตามครรลองคลองธรรมของสังคมไทย สอดคล้องกับ นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองดี เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในด้านการประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบ ทั้งกิจที่ควรทำและกิจที่ต้องทำ ใช้ความสามารถ

ในด้านที่ตนมีอยู่เพื่อกระทำความดี มีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง ลดความเห็นแก่ตัว มีความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกที่ควร เสียสละเพื่อส่วนรวม มีส่วนร่วมในกิจการของส่วนรวม ชุมชน องค์การ และเปิดโอกาสให้ประชาชน ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในสิทธิอันชอบธรรมกับโรงเรียน สอดคล้องกับ สุทวารรณ สอนแก้ว (2565, หน้า 9) กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองดี หมายถึง เป็นการแสดงถึงการเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ที่สำคัญถือประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงามในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมเป็นสมาชิกที่ดี มีจิตอาสา การให้บริการ เป็นห่วง เสียสละ และรับผิดชอบต่อสังคม ปกป้องไว้ซึ่งสถาบัน ทั้งสาม คือ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนรุ่นหลัง จะต้องรู้จักกฎหมาย เคารพกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมาย รู้จักหน้าที่และการใช้สิทธิ ตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ส่งเสริม สนับสนุน และมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครอง

ความยุติธรรม เป็นการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้องและเป็นกลาง ยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และจริยธรรม ปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเสมอภาคและไม่ลำเอียง คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานและให้ความสำคัญกับ ความเที่ยงธรรมในการจัดสรรทรัพยากรและผลตอบแทน ตัดสินปัญหาด้วยเหตุผล ที่ปราศจากอคติและความชอบส่วนตัว พร้อมทั้งแก้ปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียน ด้วยความเป็นธรรมและให้ความเคารพนับถือแก่บุคลากร สอดคล้องกับ คณาวุฒิ กังวาลเนาวรัตน์ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ความยุติธรรม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงความชอบธรรมและความชอบด้วยเหตุผล ตัดสินใจโดยใช้กระบวนการ ที่ถูกต้องด้วยความเป็นกลาง เสมอภาคเท่าเทียมกัน คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ มีความยุติธรรมต่อกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทน และใช้เหตุผล เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยความเที่ยงธรรม สอดคล้องกับ กมลชนก ราชสง (2565, หน้า 10) กล่าวว่า ความยุติธรรม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง ความเที่ยงธรรม เป็นกลางไม่มีความลำเอียง หรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง ไม่เอารัฐเอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชาหรือต่อผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักความถูกต้อง และมีคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับ สุนันทา ขยันขาย (2565, หน้า 11) กล่าวว่า ความยุติธรรม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเป็นธรรม

ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผลยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย
 ขอบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้ายืนหยัด
 ในสิ่งที่ถูกต้อง มีการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการหาข้อมูลที่ต้องการและรวบรวมข้อมูล
 สารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจ ข้อมูลที่ได้ต้องมีความเป็นกลางและการตัดสินใจต่าง ๆ
 ต้องอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล ไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินใจ

ความซื่อสัตย์ เป็นการปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผยและโปร่งใส
 ในทุกการกระทำ ทั้งในเรื่องราชการและส่วนตัว รักษาवासสัตย์ ปฏิบัติตามกฎหมาย
 และระเบียบอย่างเคร่งครัด ไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว และมีความ
 จริงใจในการตัดสินใจ บริหารทรัพยากรและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า
 พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบความโปร่งใส เพื่อสร้างความเชื่อมั่น
 และศรัทธาในบุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับ คณาวุฒิ กังวาลเนาวรัตน์ (2564,
 หน้า 6) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตน
 อย่างเหมาะสมตรงต่อความเป็นจริงทั้งทางกาย วาจา ใจ เปิดเผยและโปร่งใสต่อการปฏิบัติ
 หน้าที่ในองค์กรและผู้อื่น รักษาवासสัตย์ให้ตรงกับการกระทำถูกต้องเป็นจริง
 ไม่ใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบด้วยกฎหมายหรือผิดระเบียบข้อบังคับเพื่อแสวงหา
 ผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง สอดคล้องกับ วันเฉลิม รูปสูง (2564, หน้า 8)
 กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติ
 ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา มีความโปร่งใส จริงใจ เปิดเผย ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
 วิชาชีพ มีพฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย วาจา ใจ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง เป็นผู้ที่น่าเชื่อถือ
 ไว้วางใจ รักษาสัญญาและพันธสัญญา สอดคล้องกับ นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565,
 หน้า 8) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปฏิบัติ
 ตนอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมา ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อผู้อื่น เปิดเผยและโปร่งใส
 เป็นแบบอย่างต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตรงต่อเวลา ยอมรับเมื่อกระทำผิด ทำตามสัญญา
 หรือข้อตกลง กฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลง โดยปราศจากการขโมย การคดโกง การกลบ
 เกลือ้นคำพูดและการใช้กลอุบาย สอดคล้องกับ เอกชัย ลวดคำ (2565, หน้า 6) กล่าวว่า
 ความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานอย่างตรงไปตรงมาไม่บิดเบือน
 ข้อเท็จจริง ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น ไม่นำทรัพย์สินทางราชการเป็นทรัพย์สิน
 ส่วนตน ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ความสัมพันธ์ส่วนตัวเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ดำเนินงาน

มีการมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับทางราชการเท่านั้น โดยทำการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างโปร่งใสไม่เอนเอียงและอคติ รวมถึงการใช้ทรัพยากรทางการเงินของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ และมีนโยบายไม่รับของตอบแทนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ความไว้วางใจ เป็นการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและความโปร่งใส โดยมีการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่และให้ความสำคัญกับความเท่าเทียม มีความจริงใจ มั่นคงทางอารมณ์ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการตัดสินใจด้วยความฉลาดทางอารมณ์ และจิตวิญญาณในการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์ และให้บริการผู้อื่นด้วยความจริงใจจะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจจากบุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับ รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึงพาอาศัยกัน คำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ มีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ตระหนักถึงผลประโยชน์ของผู้อื่น อีกทั้งยังมีบุคลิกลักษณะที่แสดงออกถึงความจริงใจ มั่นคงทางอารมณ์สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ดี สอดคล้องกับ สุนันทา ชัยนชาย (2565, หน้า 11) กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนซื่อสัตย์ เปิดเผยข้อมูลด้วยความเป็นจริง เป็นผู้นำเชื่อถือ น่าไว้วางใจ คำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม มีปฏิสัมพันธ์ และการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีความจริงใจ มีความฉลาดทางอารมณ์และมีจิตวิญญาณในการตัดสินใจ มีความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาส และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจตลอดจนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร สอดคล้องกับ สุทวารรณ สอนแก้ว (2565, หน้า 9) กล่าวว่า ความไว้วาง เป็นพฤติกรรมแสดงออกด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความตรงไปตรงมา มีความคงเส้นคงวา ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติ ประพฤติปฏิบัติทำให้บุคลากรไว้วางใจมีความน่าเชื่อถือ รักษาสัญญา บริหารงาน

ด้วยความจริงใจ สอดคล้องกับ ชีเรนศ อนุภทร์ (2566, หน้า 7) กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการให้บริการผู้อื่น โดยเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก การสร้างทีมงาน การแสดงออกถึงความจริงใจ มีความมั่นคงทางอารมณ์ และตัดสินใจในทางที่จะก่อให้เกิดผลดี ก่อให้เกิดความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

ความน่าเคารพนับถือ การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม และมีสัมมาคารวะ ยอมรับความแตกต่างของบุคคลทั้งในเรื่องความรู้ ความเชื่อ และค่านิยม การแสดงออกถึงความมีเมตตากรุณาและการเคารพสิทธิของผู้อื่น เปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็น ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างให้เกิดเกียรติและสุภาพ สอดคล้องกับ คณาวุฒิ กังวาลเนาวรัตน์ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ความเคารพนับถือ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ ดำเนินถึง เกียรติศักดิ์ศรีของผู้อื่น ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น พร้อมรับฟัง ผู้อื่นด้วยความเข้าใจ ยอมรับ ความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อประกอบการตัดสินใจ สามารถผสมผสาน ค่านิยม ความต้องการ เป้าหมายของผู้อื่นที่มีความแตกต่างกัน เพื่อการตัดสินใจที่เหมาะสม สอดคล้องกับ รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ความน่าเคารพนับถือ เป็นการแสดงออกทาง พฤติกรรมด้านการปฏิบัติของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะ และให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้มีความอ่อนโยน ใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตากรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจาก ความลำเอียงยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น สอดคล้องกับ กมลชนก ราชสง (2565, หน้า 10) กล่าวว่า ความน่าเคารพนับถือ เป็นพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดง ออกถึงการยอมรับนับถือให้เกียรติ ไม่ล่วงเกินผู้อื่น เคารพในการตัดสินใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในความรู้ความสามารถ รวมถึงปฏิบัติต่อค่านิยมความเชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเคารพ

2. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 เป็นดังนี้

2.1 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ

โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความยุติธรรม ความน่าเคารพนับถือ ความซื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบ ความไว้วางใจ และความเป็นพลเมืองดี ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ให้ความสำคัญกับหลักจริยธรรมในการบริหารจัดการ เน้นความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรและนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่อาจส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการอบรมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารก็อาจเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้มีจริยธรรมในการบริหารโรงเรียนในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 13) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรม รักษาความมั่นคงสัญญา ไม่ลำเอียง ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกันปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ขอบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง สอดคล้องกับ ชีรเนศ อนุภักดิ์ (2566, หน้า 40) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักในการกิจ ความรับผิดชอบ เอาใจใส่อย่างใกล้ชิด ต่อความต้องการที่แตกต่างของผู้ตามแต่ละคน นอกจากนั้นผู้นำควรมีการกระทำและมีค่านิยมทางศีลธรรม เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นมากกว่าตนเองมีการดูแลเอาใจใส่ มีความเห็นอกเห็นใจ และมีการช่วยเหลือสนับสนุนผู้ตาม เมื่อผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำที่มีจริยธรรมแล้วย่อมได้รับความไว้วางใจ เชื่อมมั่น ศรัทธา จนผู้ตามทำงานเต็มความสามารถ ให้บรรลุวัตถุประสงค์

2.2 ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความยุติธรรม ความเป็นพลเมืองดี ความรับผิดชอบ ความน่าเคารพนับถือ ความซื่อสัตย์สุจริต และความไว้วางใจ ตามลำดับ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีความคาดหวังสูง ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงของสังคมและนโยบายทางการศึกษาในปัจจุบันยังส่งเสริมให้เกิดมาตรฐาน

จริยธรรมที่เข้มงวดขึ้น ทำให้ความเป็นพลเมืองดี ความรับผิดชอบ และคุณธรรมด้านอื่น ๆ เป็นสิ่งที่ได้รับการให้ความสำคัญมากขึ้น อีกทั้งการบริหารที่มีจริยธรรมสามารถส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและความเชื่อมั่นของสังคมที่มีต่อสถานศึกษา ซึ่งเป็นเหตุผลที่ทำให้ระดับความคาดหวังอยู่ในระดับสูงสุดทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ ปัทมวรรณ โชติกลาง (2566, หน้า 25) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมต่อบุคคล ซึ่งบุคคลที่เป็นผู้นำสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติที่คำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรม ศีลธรรม อันดีงามมีการปฏิบัติเชิงจริยธรรมที่เข้มแข็ง เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพของงานที่สมบูรณ์ และต้องเป็นผู้นำตัวอย่างในการปฏิบัติเชิงจริยธรรม ทำสิ่งที่ถูกต้อง และมีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจ เชื่อถือได้ เป็นคนดี เป็นผู้ฟังที่ดีเคารพและรับฟังผู้อื่น สามารถจูงใจให้ผู้อื่น คล้อยตามได้ นึกถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือ ในการพัฒนาอย่างเต็มที่จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สามารถกระตุ้น จูงใจ เป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่น เชื่อถือ และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่มีร่วมกัน ในท้ายที่สุดจะนำมาซึ่งการยกระดับ จริยธรรมต่อความประพฤติของทั้งผู้นำและผู้ตามส่งผลให้เกิดการยอมรับ นับถือและพึ่งพา ซึ่งกันและกัน และยังสอดคล้องกับ รัชฎา เทชะสุจิตกุล (2566, หน้า 35) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า สำหรับผู้บริหารนั้นเป็นผู้นำที่พึงปฏิบัติ เป็นแบบอย่างด้านศีลธรรม เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ ให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อทีมงาน และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่สำเร็จ

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาพรวมมีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.0435 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความเป็นพลเมืองดี ($PNI_{modified} = 0.1641$) รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ ($PNI_{modified} = 0.1381$) และความไว้วางใจ ($PNI_{modified} = 0.1335$) ซึ่งจะได้อภิปรายผล ดังนี้

3.1 ความเป็นพลเมืองดี มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด และมีความจำเป็นในการพัฒนาเป็นลำดับแรก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังค่านิยมด้านความเป็นพลเมืองให้แก่ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งปัจจุบันนโยบายการศึกษามุ่งเน้นการผลิตพลเมือง

ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่พัฒนาตัวผู้บริหาร และเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติตนแก่บุคลากรในโรงเรียนสามารถดำเนินงานตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ กมลชนก ราชสง (2565, หน้า 11) กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองดี เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรมในด้านความประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายในการบริหารงานราชการในตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา และถูกต้องตามครรลองคลองธรรมของสังคมไทยด้วย ประกอบกับ สุันทา ชัยนชาย (2565, หน้า 11) กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองดี เป็นการแสดงออกของพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความสนใจและเรียนรู้เรื่องราวที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ผู้มีจิตอาสา มีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับคนรุ่นหลัง ให้ความช่วยเหลือหรือการให้บริการ และจะต้องเข้าใจเข้าใจถึงเป็นกลางในเรื่องทางการเมืองหรือการปกครอง ซึ่งได้แก่ปกป้องสิทธิส่วนบุคคลเคารพกฎ ระเบียบ กฎหมายและค่านิยมที่ดีงามของสังคม

3.2 ความรับผิดชอบ มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นลำดับสอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความรับผิดชอบสูง จะสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู นักเรียน และบุคลากรในการปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่มีคุณธรรม และเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ กุลจรรย์ ประทุม (2564, หน้า 46) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ปกป้องตนเองโดยยึดตามกฎหมายต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด มีความพยายามพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศและมีการควบคุมตนเอง ทบทวนและตรวจสอบตนเองอยู่เสมอ และยังสอดคล้องกับ รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 43-44) กล่าวว่า ความสำคัญของความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบเป็นสิ่งเกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และหลักเกณฑ์ของสังคมโดยไม่มีการบังคับจากผู้อื่น คนที่มีความรับผิดชอบ จะไม่นำความเสียหายและสร้างความเสียหายแก่ตนเองและสังคม จะทำให้เกิดความก้าวหน้าสงบสุขต่อตนเองและสังคม

3.3 ความไว้วางใจ มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นลำดับสาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรโรงเรียนดำเนินงานได้อย่างราบรื่น หากผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นผู้ไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน

จะสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้ปกครอง ทำให้เกิดความไว้วางใจได้ ย่อมได้รับความร่วมมือและส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึงพาอาศัยกัน มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน ผู้ประพฤติดำเนินการถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ มีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ตระหนักถึงผลประโยชน์ของผู้อื่น อีกทั้งยังมีบุคลิกลักษณะที่แสดงออกถึงความจริงใจ มั่นคงทางอารมณ์ สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ดี ประกอบกับ รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 39) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหาร และเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดความสำเร็จ และจากสภาพความเป็นจริง ในสภาพสังคมปัจจุบันความไว้วางใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากขึ้นกว่าเดิม การที่บุคลากรมีความไว้วางใจในองค์การหรือไว้วางใจในผู้นำ จะทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากกระทบได้ดี โดยการรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างคำพูดและการกระทำ ตลอดจนการแสดงออกซึ่งความเชื่ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กรจะต้องบริหารจัดการให้โครงสร้าง และวัฒนธรรมขององค์กรมีความสอดคล้องกัน โดยองค์การจะต้องเรียนรู้ที่จะทำให้บุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กับความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เมื่อความไว้วางใจเกิดขึ้น ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย พบว่ามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ

ความน่าเคารพนับถือ และความเป็นพลเมืองดี ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปเป็นกรอบในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความเป็นพลเมืองดี ความรับผิดชอบ และความไว้วางใจ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการทำงานให้มีความสามารถในการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์การเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนด้านที่มีความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ความเป็นพลเมืองดี ความรับผิดชอบ และความไว้วางใจ ดังนั้นควรศึกษาและพัฒนา โดยนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการทำวิจัย เพื่อให้ได้รูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนด้วยวิธีวิจัยต่าง ๆ เช่น การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การศึกษาสมการโครงสร้างเชิงเส้นตรง การพัฒนากลยุทธ์ การศึกษาตัวบ่งชี้ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีความเหมาะสมกับบริบทในแต่ละพื้นที่ต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลชนก ราชสง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กร การันตี. (2562). *ความซื่อสัตย์ ก่อให้เกิดความสุข ความสำเร็จอย่างยั่งยืน*. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/yQXG> 1 มกราคม 2568.
- กลอยใจ จันแหล. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- กัลย์วิสาข์ ธาราวร. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็นของครูเพื่อพัฒนาความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษมา แสนอ่อน. (2562). *การประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- คณะกรรมการจรรยาบรรณมหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2567). *แผนการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนและส่งเสริม กำกับดูแลการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คณาวุฒิ กิ่งวานเนาวรัตน์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จตุพงษ์ สอนศรี. (2565). *การศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- จารินี อิ่มดวง. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นและการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จิรนนท์ นุ่นชูตัน. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน
ด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชนภา ปุณณันท์. (2567). ความยุติธรรมในองค์กรภาวะผู้นำที่แท้จริงและความพึงพอใจ
ในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์กรการ
ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา. วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา.
- เชียวชาญ ภาระวงค์, อนันต์ ปานศุภวัช และวโร เพ็งสวัสดิ์. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,
4(7), 104-116.
- ณาสส์ณัฐ คงคารัตน์. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดทดสอบ
วัดมาตรฐานความรู้ภาษาอังกฤษระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐธิดา ญบุญเพชร. (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการวิจัย
ในชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.
โครงการพัฒนานักวิจัยใหม่. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ดวงทิพา พุ่มไม้. (2557). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย.
วิทยานิพนธ์ ศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ทรงสิริ วิชิรานนท์. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสภาพแวดล้อม
ที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พระนคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ไทยวินเนอร์. (2564). OKR คืออะไร? และทำไมบริษัทระดับโลกถึงต้องสนใจ. เข้าถึงได้จาก
<http://thaiwinner.com/about-okr/> 16 กุมภาพันธ์ 2568.
- ธัญนันท์ ออบณ. (2551). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักพุทธธรรม
ของ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- ธีรเนศ อนุภัทร์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นภดล ร่มโพธิ์. (2561). *OKRs กับการบริหารโรงเรียน*. เข้าถึงได้จาก <http://storylog.co/category/knowledge> 16 กุมภาพันธ์ 2568.
- _____. (2563). *แนวทางและวิธีการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์สู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนด้วย Objectives and Key Results (OKRs)*. เข้าถึงได้จาก <http://tsri.or.th/th/news/content/455-OKRs> 16 กุมภาพันธ์ 2568.
- นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นาอีมะห์ ปือราเฮง. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2555). *วินัยในตนเองและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง*. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 17(1), 3-15.
- _____. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปัทมวรรณ โชติกลาง. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ผกาวันท์ ไคร์ครวญ. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็นต่อโครงการของสมาชิกชมรมผู้สูงอายุเมืองพัทยา*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผ่องศรี พรหมวิชัย. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 3*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*. 7(5), 158-171.

- พิชญ์พจี สายเชื้อ. (2561). *OKR คืออะไร? เข้าใจวิธีตั้งเป้าหมายแบบ Google*. เข้าถึงได้จาก <http://www.prachachat.net/csr-hr/news-209471> 16 กุมภาพันธ์ 2568.
- พิชามญช์ อินตะโม. (2565). รายงานผลการพิจารณาแบบสรุปผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการรอบที่ 1/2565 เรื่อง OKRs เครื่องมือวางเป้าหมายองค์กรยุคใหม่. กองสำรวจดินและวิจัยทรัพยากรดิน.
- พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2565). ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(2), 376.
- พรพนา บัญญัติโต. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ภัชลภา เตชะสุขิตกุล. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสงขลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เมธิณี สนวนงษ์. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นพลเมืองดีของนักเรียนในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตนา สุขกลิ่น. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- รณชัย ปินใจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาลำปาง เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

วสพร บุญสุข และคณะ. (2563). ความรับผิดชอบและความเคารพนับถือ : คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับนักเรียนอาชีวศึกษาทวิภาคี. วารสารวิชาการเซาธ์อีสท์บางกอก, 6(2), 86-98.

วันชาติ แก้วปาน. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติงานนักจิตวิทยาอำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วันเฉลิม รูปสูง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วิชุดา เนตรสูงเนิน. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วุฒิเกียรติ เชาวชอบ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ครินภัทร์ โพธิ์ศรีมาตร. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการชั้นเรียนของครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ศิริพร อาจปักษา. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ. (2564). รายงาน
การพัฒนาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ
ปี 2564: การฟื้นตัวจากวิกฤตโควิด-19 สู่ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคม.
กรุงเทพฯ: פריןท์เอเบิล.
- สมภัสสร บัวรอด. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการวัดและประเมิน
ผลการศึกษานักศึกษาวิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สัณญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติธัมพร. (2560). กรอบแนวคิดการศึกษา
การวางแผนและการบริหารแผน. วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์. 4(2), 389-411.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (2566). รายงานการดำเนินการ
ตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. เข้าถึงได้จาก
<https://web2.sakon2.go.th/elementor-11780> 27 มีนาคม 2567.
- _____. (2567). ข้อมูลด้านบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2. เข้าถึงได้จาก <https://sakon2.go.th/bigdata/index.php> 23 มีนาคม 2567.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานการวิจัย สมรรถนะครูและแนวทาง
การพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.
กรุงเทพฯ: פרิกหวานกราฟฟิค.
- สุกัญญา รอดระกำ. (2561). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0.
รายงานการประชุม.
- สุทธาวรรณ สอนแก้ว. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุดสวาท ประไพเพชร. (2551). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด.
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สุนันทา ชัยนชาย. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พะเยา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุบัน มุขระโกษา. (2561). *ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0*. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ.
- สุรัช จิตรเพียรคำ. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา*. วารสารการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อังคณา แซ่เจี๋ย. (2561). *การวัดผลการปฏิบัติงานหอสมุดแห่งชาติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ด้วย Objective and Key Result (OKRs)*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกชัย ลวดคำ. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Brown and Trevino. (2006). *Ethical Leadership: A review and future direction*. The Leadership Quarterly.
- HREX.asia. (2564). *OKR ทุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไกล*. เข้าถึงได้จาก <http://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190607-okr-objective-key-results/> 16 กุมภาพันธ์ 2568.
- Khan, A. (2010). *Ethical Manager*. Retrieved from <http://www.americanchronicle.com/articles/view Article>.
- Mowbray, D. (2009). *Code of conduct for ethical leadership a discussion document*. Retrieved from www.derekmowbray.co.uk
- Wodtke, C. (2016). *Introduction to OKRs*. CA: O'Reilly Media Inc.

Yukl, G.A. (2010). *Leadership in Organization*. (5th ed.). Upper Saddle River: Prentice Hall.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟื่องสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจรรณี จันทวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจรรณี จันทวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๗๔๔ ๙๑๔๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นายชูเกียรติ ศิริดล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจรรุณี จันทวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจรรุณี จันทวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๗๙๔ ๙๑๙๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นายอำนาจ ประภาพาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจรรณี จันทวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจรรณี จันทวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๗๔๔ ๙๓๔๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางสาวอรรณพ ปรีตวา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจรรณี จันทวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจรรณี จันทวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๗๔๔ ๔๑๔๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนโยธาตุนวม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้ที่ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางสาวศุติกาญจน์ สารมานิตย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจรรณี จันทวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจรรณี จันทวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๗๙๔ ๙๓๙๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๗

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

๓๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจารุณี จันทวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เทียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจารุณี จันทวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๗๔๔ ๙๓๔๔

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๘๒๗



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

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายขุนศรี หัสพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจรรณี จันทวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจรรณี จันทวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๗๙๔ ๙๑๙๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๗



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

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรีหญิงยุพิน อินธิแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจรรุณี จันทวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจรรุณี จันทวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๗๔๔ ๔๑๔๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุนคร
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวนุชนางค์ พอคณตรง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจรรณี จันทร์วงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เทียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจรรณี จันทร์วงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๗๔๔ ๙๑๔๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๗



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

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายประจักษ์ สอนยืน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจรรณี จันทวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๕๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจรรณี จันทวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๗๔๔ ๔๑๔๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕๔



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

๔ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจรรณี จันทวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจรรณี จันทวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๗๙๔๔ ๙๑๙๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๓๑



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

๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจรรณี จันทวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจรรณี จันทวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๗๙๔ ๔๑๙๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๘๙



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

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจรรณี จันทวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติครุฑท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจรรณี จันทวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๗๙๔ ๙๑๙๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๘

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

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ขวัญใจ วงศ์สุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจรรณี จันทวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๕๒๑๒๕๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจรรณี จันทวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๗๙๔ ๕๓๙๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๙

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

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายรัชพล พรหมจำปา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจารุณี จันทวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๙ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๙ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจารุณี จันทวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๗๙๔ ๙๑๙๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๙

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

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางมยุรี แก้วสนิท

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจารุณี จันทวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจารุณี จันทวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๗๔๔ ๙๓๔๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางทิพย์รัตน์ ผ่องใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจรรณี จันทวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจรรณี จันทวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๗๙๙๔ ๙๓๙๙๔

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายชูเกียรติ ศิริศล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาดินจี่
แสงตะวัน รวมธรรมราษฎร์บำรุง
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. นายอำนาจ ประภาพาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
บงใต้โนนรังพัฒนา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นางสาวอรรณพ ปรีตวา ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านคำสะอาด
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นางสาวชุติกาญจน์ สารมานิต ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านหนองหมากแซว
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อมูล ณ วันที่ 3 กรกฎาคม 2567

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายชนุตร์ หัสซันห์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำสะอาด
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. ว่าที่ร้อยตรีหญิงยุพิน อินธิแสง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยางคำ
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นางสาวนุชนางค์ พอคณตรง ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านคำนาดี
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นายประจักษ์ สมนิโน ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านบ่อไร่ ผลิตนิมรรต
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อมูล ณ วันที่ 14 กรกฎาคม 2567

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.ขวัญใจ วงศ์สุวรรณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำชนดตอง
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. นายรัชพล พรหมจำปา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหมากแซ
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นางมยุรี แก้วสนิท ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านปลวกธาตุโสภาวิทยา
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นางทิพย์รัตน์ ผ่องใหญ่ ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาดินจี่แสงตะวัน
รวมธรรมราษฎร์บำรุง
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อมูล ณ วันที่ 20 ตุลาคม 2567

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 1

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
 ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็น
 ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัย นางสาวจรรุณี จันทวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ประธานกรรมการ
 ดร.พรเทพ เสถียรนพเกา กรรมการ

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์
 เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ
 เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณายืนยันความเหมาะสม
 ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนว่ามีความเหมาะสม
 อยู่ในระดับใด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยและขอขอบพระคุณท่าน
 เป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นางสาวจรรุณี จันทวงศ์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 098-794-9194

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
 ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็น
 ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบประเมิน

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

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

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ
 เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม หากท่านมีข้อเสนอแนะ
 กรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความเหมาะสมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 ของผู้บริหารโรงเรียนมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวแปรที่ศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อบุคลากร เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยพฤติกรรมนั้นต้องเป็นไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสม ทั้งทางศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม ทางระเบียบ กฎเกณฑ์ และกฎหมาย ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ ทั้งนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับความเชื่อถือจากบุคลากร ทำให้เกิดความเคารพ รักใคร่ และเกิดความพึงพอใจ ที่จะยินยอมปฏิบัติตามผู้บริหารโรงเรียนอย่างเต็มใจ นำไปสู่การทุ่มเทในการทำงานอีกทั้งยังส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในองค์การให้มีคุณธรรมจริยธรรมที่สูงขึ้นไปด้วย

1. ความยุติธรรม

ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้กระบวนการด้วยความเป็นกลางในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรเพื่อให้เกิดความเคารพนับถือแก่บุคลากร จัดสรรทรัพยากร สิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นธรรม ประเมินผลการทำงานของบุคลากรตามสภาพจริง เพื่อกำหนดผลตอบแทนอย่างยุติธรรม แก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากร ด้วยความเที่ยงธรรม และปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ อย่างถูกต้องในโรงเรียน

ที่	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความยุติธรรม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1.1	มีความเป็นกลาง ในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร					
1.2	จัดสรรทรัพยากร สิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นธรรม					
1.3	ประเมินผลการทำงานของบุคลากรตามสภาพจริง					
1.4	แก้ปัญหาคความขัดแย้งของบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรม					
1.5	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ อย่างถูกต้อง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

2. ความซื่อสัตย์สุจริต

ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติหน้าที่ และนำเสนอข้อเท็จจริงให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานทราบอย่างตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือน แม้เป็นสิ่งที่ทำผิดพลาด เปิดเผยและพร้อมให้ตรวจสอบความโปร่งใสในการบริหารงานใช้อำนาจอย่างถูกต้องด้วยกฎหมาย ไม่นำทรัพย์สินทางราชการมาเป็นทรัพย์สินส่วนตัว บริหารทรัพยากรและใช้งบประมาณของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

ที่	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความซื่อสัตย์สุจริต	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
2.1	ปฏิบัติหน้าที่และนำเสนอข้อเท็จจริง ให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานทราบอย่างตรงไปตรงมา					
2.2	ใช้อำนาจอย่างถูกต้องด้วยกฎหมาย					
2.3	เปิดเผยและพร้อมให้ตรวจสอบ ความโปร่งใส ในการบริหารงาน					
2.4	ไม่นำทรัพย์สินทางราชการมาเป็นทรัพย์สินส่วนตัว					
2.5	ใช้งบประมาณของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

3. ความไว้วางใจ

ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการ สร้างปฏิสัมพันธ์ และมีวิธีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อบุคลากร ใช้อำนาจอย่างถูกต้องด้วยกฎหมาย ไม่เอารัดเอาเปรียบบุคลากร แสดงตนอย่างเท่าเทียมในฐานะของเพื่อนร่วมงาน สร้างความน่าเชื่อถือให้แก่บุคลากรและโรงเรียน แสดงออก ให้บุคลากรเห็นถึงความมั่นคง ทางอารมณ์ ทางสังคม รักษาสัญญา ที่ให้ไว้กับบุคลากร และปฏิบัติตามสัญญา ด้วยความจริงใจ

ที่	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความไว้วางใจ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
3.1	สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร					
3.2	แสดงตนอย่างเท่าเทียมในฐานะของเพื่อนร่วมงาน					
3.3	สร้างความน่าเชื่อถือให้แก่บุคลากร และโรงเรียน					
3.4	มีความมั่นคงทางอารมณ์ ทางสังคม					
3.5	รักษาสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากร					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

4. ความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความมุ่งมั่น พากเพียร ยอมรับผล ที่เกิดขึ้นจากการบริหารงาน ทั้งทางบวก และทางลบ ดูแล ใส่ใจ ให้คำปรึกษา ทุกข์และสุขของบุคลากร ทั้งเรื่องงาน และส่วนตัว ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการบริหาร

ที่	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความรับผิดชอบ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
4.1	ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความมุ่งมั่น พากเพียร					
4.2	ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารงาน ทั้งทางบวก และทางลบ					
4.3	ดูแล ใส่ใจ ให้คำปรึกษา ทุกข์และสุข ของบุคลากรทั้งเรื่องงาน และส่วนตัว					
4.4	ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่					
4.5	พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการบริหาร					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

5. ความน่าเคารพนับถือ

ความน่าเคารพนับถือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม ยอมรับความแตกต่างทางค่านิยม ความเชื่อของบุคลากร ไม่ละเมิดสิทธิของบุคลากร ให้เกียรติบุคลากรในโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังบุคลากรด้วยความเข้าใจ

ที่	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความน่าเคารพนับถือ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
5.1	ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพอ่อนน้อม					
5.2	ยอมรับความแตกต่างทางค่านิยม ความเชื่อของบุคลากร					
5.3	ไม่ละเมิดสิทธิของบุคลากร					
5.4	ให้เกียรติบุคลากรในโรงเรียน					
5.5	เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังบุคลากรด้วยความเข้าใจ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

6. ความเป็นพลเมืองดี

ความเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานราชการตามระเบียบ และค่านิยมที่ดีของสังคม แสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกที่ควร รักษาสิทธิอันชอบธรรมของตนเองและบุคลากรในโรงเรียน เสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม สร้างความร่วมมือกับชุมชน ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน เคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และแสดงออกถึงความ เป็นกลางทางการเมือง

ที่	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความเป็นพลเมืองดี	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
6.1	บริหารงานราชการตามระเบียบ และค่านิยมที่ดีของสังคม					
6.2	แสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกที่ควร รักษาสิทธิอันชอบธรรมของตนเองและบุคลากรในโรงเรียน					
6.3	เสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม					
6.4	สร้างความร่วมมือกับชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียน					
6.5	เคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 2

**แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างตัวบ่งชี้กับข้อความขององค์ประกอบ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

ผู้วิจัย นางสาวจรรุณี จันทวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ประธานกรรมการ
ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างตัวบ่งชี้
กับข้อความขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อประกอบการ
ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
โดยแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างตัวบ่งชี้กับข้อความ
ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความสอดคล้อง
ระหว่างตัวบ่งชี้กับข้อความขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง
ยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ ไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวจรรุณี จันทวงศ์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 098-794-9194

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างตัวบ่งชี้กับข้อคำถามขององค์ประกอบ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

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

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ประเมินความสอดคล้องระหว่างตัวบ่งชี้กับข้อคำถามขององค์ประกอบ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง หากท่านมีข้อเสนอแนะ
กรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความสอดคล้องระหว่างตัวบ่งชี้กับข้อคำถาม
ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้

ตัวแปรที่ศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรม
ของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม ปฏิบัติหน้าที่
ด้วยความรับผิดชอบประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร สร้างความน่าเคารพ
นับถือ ความไว้วางใจให้เกิดแก่สมาชิกภายในองค์การ มีการส่งเสริม สนับสนุน สร้างขวัญ
และกำลังใจ โน้มน้าวชักจูง สร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในองค์การมีการพัฒนาทักษะ
ความรู้ ความสามารถของตนเองในการนำทักษะ ความรู้ความสามารถของตน
พัฒนาองค์การให้เกิดความก้าวหน้า เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ
โดยพฤติกรรมนั้นต้องเป็นไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสม

1. องค์ประกอบความยุติธรรม

นิยามองค์ประกอบ : ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร

โรงเรียนในการใช้กระบวนการด้วยความเป็นกลางในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร เพื่อให้เกิดความเคารพนับถือแก่บุคลากร จัดสรรทรัพยากร สิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นธรรม ประเมินผลการทำงานของบุคลากรตามสภาพจริง เพื่อกำหนดผลตอบแทน อย่างยุติธรรม แก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรม และปฏิบัติหน้าที่ ด้วยหลักกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่อย่างถูกต้อง ในโรงเรียน

ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
1.1 มีความเป็นกลางในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร	1) เมื่อเกิดความขัดแย้งผู้บริหารตัดสินปัญหาด้วยความเป็นกลาง			
	2) ผู้บริหารบริหารองค์การด้วยความเป็นกลางไม่มีอคติฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง			
1.2 จัดสรรทรัพยากร สิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นธรรม	1) ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรสิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้ครูและบุคลากรอย่างเป็นธรรม			
	2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูบุคลากรเสนอความต้องการทรัพยากรอย่างอิสระ			
1.3 ประเมินผลการทำงานของบุคลากรตามสภาพจริง	1) ผู้บริหารประเมินผลการทำงานของบุคลากรตามสภาพจริง			
	2) ผู้บริหารประเมินผลการทำงานของบุคลากรเพื่อกำหนดผลตอบแทนอย่างยุติธรรม			
1.4 แก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรม	1) ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามสถานการณ์			
	2) ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด			
1.5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณี และบทบาทหน้าที่อย่างถูกต้อง	1) ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยยึดความถูกต้องตามหลักกฎหมาย และข้อบังคับ			
	2) ผู้บริหารปฏิบัติงานตามแบบแผน และส่งเสริมตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนให้สอดคล้องกับข้อบังคับและระเบียบทางราชการ			

2. องค์ประกอบความซื่อสัตย์สุจริต

นิยามองค์ประกอบ : ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติหน้าที่และนำเสนอข้อเท็จจริงให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานทราบอย่างตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือน แม้เป็นสิ่งที่ทำผิดพลาด เปิดเผยและพร้อมให้ตรวจสอบความโปร่งใสในการบริหารงาน ใช้อำนาจอย่างถูกต้องด้วยกฎหมาย ไม่นำทรัพย์สินทางราชการมาเป็นทรัพย์สินส่วนตัว บริหารทรัพยากรและใช้งบประมาณของโรงเรียนอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
2.1 ปฏิบัติหน้าที่และนำเสนอข้อเท็จจริงให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานทราบอย่างตรงไปตรงมา	1) ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง			
	2) ผู้บริหารนำเสนอข้อเท็จจริงให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานทราบอย่างตรงไปตรงมาไม่บิดเบือน			
2.2 ใช้อำนาจอย่างถูกต้องด้วยกฎหมาย	1) ผู้บริหารไม่ใช้อำนาจที่ตนมีอยู่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเอง			
	2) ผู้บริหารใช้อำนาจในหน้าที่ด้วยความถูกต้องชอบธรรม			
2.3 เปิดเผยและพร้อมให้ตรวจสอบความโปร่งใสในการบริหารงาน	1) ผู้บริหารบริหารงานด้วยความโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ			
	2) ผู้บริหารพร้อมเปิดเผยข้อมูลการบริหารงานให้แก่สาธารณชนทราบ			
2.4 ไม่นำทรัพย์สินทางราชการมาเป็นทรัพย์สินส่วนตัว	1) ผู้บริหารไม่นำทรัพย์สินทางราชการมาเป็นทรัพย์สินส่วนตัว			
	2) ผู้บริหารมีมาตรการหรือวิธีการในการป้องกันการใช้ทรัพย์สินทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว			
2.5 ใช้งบประมาณของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ	1) ผู้บริหารมีวิธีการหรือกลยุทธ์ในการวางแผนและใช้งบประมาณของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ			
	2) ผู้บริหารใช้งบประมาณของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและตรงตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน			

3. องค์ประกอบความไว้วางใจ

นิยามองค์ประกอบ : ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการ สร้างปฏิสัมพันธ์และมีวิธีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อบุคลากร ใช้อำนาจอย่างถูกต้องด้วยกฎหมาย ไม่เอารัดเอาเปรียบบุคลากร แสดงตนอย่างเท่าเทียมในฐานะของเพื่อนร่วมงาน สร้างความน่าเชื่อถือให้แก่บุคลากรและโรงเรียน แสดงออก ให้บุคลากรเห็นถึงความมั่นคงทางอารมณ์ ทางสังคม รักษาสัญญา ที่ให้ไว้กับบุคลากร และปฏิบัติตามสัญญาด้วยความจริงใจ

ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
3.1 สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร	1) ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งในและนอกองค์การ			
	2) ผู้บริหารมีวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับบุคลากรและสถานการณ์			
3.2 แสดงตนอย่างเท่าเทียมในฐานะของเพื่อนร่วมงาน	1) ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน			
	2) ผู้บริหารให้ความเคารพเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียม			
3.3 สร้างความน่าเชื่อถือให้แก่บุคลากรและโรงเรียน	1) ผู้บริหารวางตนได้อย่างเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่			
	2) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านความน่าเคารพเชื่อถือแก่บุคลากรในองค์การ			
3.4 มีความมั่นคงทางอารมณ์ ทางสังคม	1) ผู้บริหารแสดงออกถึงความมั่นคงทางอารมณ์ไม่คล้อยตามสิ่งเร้าต่าง ๆ ได้ง่าย			
	2) ผู้บริหารแสดงออกถึงความมั่นคงด้านฐานะทางสังคม			
3.5 รักษาสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากร	1) ผู้บริหารเป็นผู้รักษาสัจจะและสัญญา			
	2) ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อคำพูดของตนเอง			

4. องค์ประกอบความรับผิดชอบ

นิยามองค์ประกอบ : ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในการ ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความมุ่งมั่น พากเพียร ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารงาน ทั้งทางบวก และทางลบ ดูแล ใส่ใจ ให้คำปรึกษา ทุกข์และสุข ของบุคลากรทั้งเรื่องงาน และส่วนตัว ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการบริหาร

ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
4.1 ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความมุ่งมั่น พากเพียร	1) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้			
	2) ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่รับผิดชอบต่อนหน้าที่			
4.2 ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารงาน ทั้งทางบวกและทางลบ	1) ผู้บริหารพร้อมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร			
	2) ผู้บริหารพร้อมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร			
4.3 ดูแล ใส่ใจ ให้คำปรึกษา ทุกข์และสุข ของบุคลากร ทั้งเรื่องงาน และส่วนตัว	1) ผู้บริหารดูแล ใส่ใจ ให้คำปรึกษา กับบุคลากรทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว			
	2) ผู้บริหารดูแล ใส่ใจ ทุกข์และสุขบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียม			
4.4 ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	1) ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม			
	2) ผู้บริหารไม่ใช้อารมณ์ของตนเองเป็นตัวนำในการบริหารงาน			
4.5 พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการบริหาร	1) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สาเหตุและหาวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อไม่ให้อีกเกิดขึ้นอีกในอนาคต			
	2) ผู้บริหารพร้อมปรับปรุงแก้ไข ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการบริหารของตนเอง			

5. องค์ประกอบความน่าเคารพนับถือ

นิยามองค์ประกอบ : ความน่าเคารพนับถือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม ยอมรับความแตกต่างทางค่านิยม ความเชื่อของบุคลากร ไม่ละเมิดสิทธิของบุคลากร ให้เกียรติบุคลากรในโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังบุคลากรด้วยความเข้าใจ

ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
5.1 ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพอ่อนน้อม	1) ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนด้วยความสุภาพอ่อนน้อม			
	2) ผู้บริหารไม่มีความเยอหยิ่ง ทะนงตน ไม่ถือตน			
5.2 ยอมรับความแตกต่างทางค่านิยม ความเชื่อของบุคลากร	1) ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างทางค่านิยม ความเชื่อของบุคลากร			
	2) ผู้บริหารเคารพความแตกต่างทางความเชื่อของบุคลากร			
5.3 ไม่ละเมิดสิทธิของบุคลากร	1) ผู้บริหารไม่ละเมิดสิทธิของบุคลากร			
	2) ผู้บริหารรักษาสีทธิพื้นฐานของบุคลากร			
5.4 ให้เกียรติบุคลากรในโรงเรียน	1) ผู้บริหารให้เกียรติบุคลากรในโรงเรียน			
	2) ผู้บริหารให้ความนับถือตามคุณวุฒิและวัยวุฒิของบุคลากร			
5.5 เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังบุคลากรด้วยความเข้าใจ	1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ แสดงความคิดเห็น			
	2) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นบุคลากรทุกคนด้วยความเข้าใจ			

6. องค์ประกอบความเป็นพลเมืองดี

นิยามองค์ประกอบ : ความเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานราชการตามระเบียบ และค่านิยมที่ดีของสังคม แสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกที่ควร รักษาสิทธิอันชอบธรรมของตนเองและบุคลากรในโรงเรียน เสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม สร้างความร่วมมือกับชุมชน ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน เคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และแสดงออกถึงความเป็นกลางทางการเมือง

ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
6.1 บริหารงานราชการตามระเบียบและค่านิยมที่ดีของสังคม	1) ผู้บริหารบริหารงานราชการตามระเบียบที่ดีของสังคม			
	2) ผู้บริหารบริหารงานราชการตามค่านิยมที่ดีของสังคม			
6.2 แสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกที่ควร รักษาสิทธิอันชอบธรรมของตนเองและบุคลากรในโรงเรียน	1) ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกที่ควร รักษาสิทธิอันชอบธรรมของตนเอง			
	2) ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกที่ควร รักษาสิทธิอันชอบธรรมของบุคลากรในโรงเรียน			
6.3 เสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	1) ผู้บริหารเสียสละเวลาของตนเองในการทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม			
	2) ผู้บริหารเสียสละทรัพยากรของตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม			
6.4 สร้างความร่วมมือกับชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียน	1) ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน			
	2) ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน			
6.5 เคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	1) ผู้บริหารเคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์			
	2) ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นกลางทางการเมือง			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 2

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัย นางสาวจรรุณี จันทวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ประธานกรรมการ
ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง
และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถาม
ฉบับนี้ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะนำมาเสนอเป็น
ภาพรวม โดยผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ แบบสอบถามฉบับนี้
แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นางสาวจรรุณี จันทวงศ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 098-794-9194

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

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

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1-5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ
ความน่าเคารพนับถือ และความเป็นพลเมืองดี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความคิดเห็น
ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ที่	คำถาม	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
00	เมื่อเกิดความขัดแย้งผู้บริหารตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยความเป็นกลาง			✓			✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ดังนี้

- สภาพที่เป็นจริง “เมื่อเกิดความขัดแย้งผู้บริหารตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยความเป็นกลาง” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง
- สภาพที่ควรจะเป็น “เมื่อเกิดความขัดแย้งผู้บริหารตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยความเป็นกลาง” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

ที่	คำถาม	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ความยุติธรรม											
1)	เมื่อเกิดความขัดแย้งผู้บริหารตัดสินปัญหาด้วยความเป็นกลาง										
2)	ผู้บริหารบริหารองค์การด้วยความเป็นกลางไม่มีอคติฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง										
3)	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรสิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้ครูและบุคลากรอย่างเป็นธรรม										
4)	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเสนอความต้องการทรัพยากรอย่างอิสระ										
5)	ผู้บริหารประเมินผลการทำงานของบุคลากรตามสภาพจริง										
6)	ผู้บริหารประเมินผลการทำงานของบุคลากรเพื่อกำหนดผลตอบแทนอย่างยุติธรรม										
7)	ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์										
8)	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด										
9)	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยยึดความถูกต้องตามหลักกฎหมาย และข้อบังคับ										
10)	ผู้บริหารปฏิบัติงานตามแบบแผน และส่งเสริมตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนให้สอดคล้องกับข้อบังคับ และระเบียบทางราชการ										
2. ความซื่อสัตย์สุจริต											
11)	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง										
12)	ผู้บริหารนำเสนอข้อเท็จจริงให้ผู้อื่นร่วมปฏิบัติงานทราบ อย่างตรงไปตรงมาไม่บิดเบือน										
13)	ผู้บริหารไม่ใช้อำนาจที่ตนมีอยู่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเอง										
14)	ผู้บริหารใช้อำนาจในหน้าที่ด้วยความถูกต้องชอบธรรม										

ที่	คำถาม	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
15)	ผู้บริหารบริหารงานด้วยความโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ										
16)	ผู้บริหารพร้อมเปิดเผยข้อมูลการบริหารหากสาธารณะชนต้องการทราบ										
17)	ผู้บริหารไม่นำทรัพย์สินทางราชการมาเป็นทรัพย์สินส่วนตัว										
18)	ผู้บริหารมีมาตรการหรือวิธีการในการป้องกันการใช้ทรัพย์สินทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว										
19)	ผู้บริหารมีวิธีการหรือกลยุทธ์ในการวางแผนและใช้งบประมาณของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ										
20)	ผู้บริหารใช้งบประมาณของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและตรงตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน										
3. ความไว้วางใจ											
21)	ผู้บริหารมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งในและนอกองค์กร										
22)	ผู้บริหารมีวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับบุคลากรตามสถานการณ์										
23)	ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน										
24)	ผู้บริหารให้ความเคารพเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียม										
25)	ผู้บริหารวางตนได้อย่างเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่										
26)	ผู้บริหารปฏิบัติตน เป็นที่นาเคารพเชื่อถือแก่บุคลากรในองค์กร										
27)	ผู้บริหารแสดงออกถึงความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่คล้อยตามสิ่งเร้าต่าง ๆ ได้ง่าย										
28)	ผู้บริหารเป็นผู้รักษาสัจจะสัญญา										
29)	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่องานของตนเองด้วยความจริงใจ										

[illegible]

ที่	คำถาม	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
45)	ผู้บริหารรักษาสีทิวทัศน์พื้นฐานของบุคลากร										
46)	ผู้บริหารให้เกียรติบุคลากรในโรงเรียน										
47)	ผู้บริหารให้ความนับถือตามคุณวุฒิและวัยวุฒิของบุคลากร										
48)	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ แสดงความคิดเห็นทุกคน										
49)	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นบุคลากรทุกคนด้วยความเข้าใจ										
6. ความเป็นพลเมืองดี											
50)	ผู้บริหารบริหารงานราชการตามระเบียบที่ดีของสังคม										
51)	ผู้บริหารบริหารงานราชการตามค่านิยมที่ดีของสังคม										
52)	ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกที่ควร เพื่อรักษาสีทิวทัศน์อันชอบธรรมของตนเอง										
53)	ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกที่ควร เพื่อรักษาสีทิวทัศน์อันชอบธรรมของบุคลากรในโรงเรียน										
54)	ผู้บริหารเสียสละเวลาของตนเองในการทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม										
55)	ผู้บริหารเสียสละทรัพยากรของตนเองเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม										
56)	ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับชุมชนเขามามีส่วนรวมในการพัฒนาโรงเรียน										
57)	ผู้บริหารเคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์										
58)	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นกลางทางการเมือง										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 4

แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัย นางสาวจรรุณี จันทวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา ประธานกรรมการ
ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทาง
ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
โดยแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณา
ประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษาวิทยานิพนธ์
และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ ไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวจรรุณี จันทวงศ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 098-794-9194

**แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

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

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน**

ตัวแปรที่ศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความน่าเคารพ นับถือ และความเป็นพลเมืองที่ดี

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ที่ต้องได้รับการพัฒนาประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

ลำดับที่ 1 ความเป็นพลเมืองที่ดี โดยประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด

3 อันดับแรก ได้แก่

- 1) ผู้บริหารเคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- 2) ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อรักษาลิทธิ

อันชอบธรรมของตนเอง

3) ผู้บริหารบริหารงานราชการตามค่านิยมที่ดีของสังคม และผู้บริหารเสียสละ
ทรัพยากรของตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

ลำดับที่ 2 ความรับผิดชอบ โดยประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด

3 อันดับแรก ได้แก่

- 1) ผู้บริหารพร้อมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การ
- 2) ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม
- 3) ผู้บริหารพร้อมรับผล ทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร

ลำดับที่ 3 ความไว้วางใจ โดยประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด

3 อันดับแรก ได้แก่

- 1) ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีช่องทางการสื่อสารที่บุคลากรสามารถเล่าปัญหาของตนให้ผู้บริหารทราบได้อย่างปลอดภัยและไม่ถูกตัดสิน
- 2) เมื่อผู้บริหารโรงเรียนของท่านทราบว่าบุคลากรกำลังเผชิญกับปัญหา ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเร่งให้ความช่วยเหลือและหาทางแก้ไข เพื่อให้บุคลากรกลับมาทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
- 3) ผู้บริหารโรงเรียนของท่านยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความคิด รวมไปถึงประสบการณ์ของบุคลากรในองค์การ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ที่	แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
00	สำนักงานเขตพื้นที่จัดทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เสริมสร้างจิตสำนึกและแสดงออกถึงความเคารพต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์			✓			✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ดังนี้

- ความเหมาะสม “ผู้บริหารโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่แสดงออกถึงความเคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ปีการศึกษาละ 5 ครั้งเป็นอย่างน้อย” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง
- ความเป็นไปได้ “ผู้บริหารโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่แสดงออกถึงความเคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ปีการศึกษาละ 5 ครั้งเป็นอย่างน้อย” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

ที่	แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
วัตถุประสงค์หลัก											
O ₁ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแสดงออกถึงความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกต้อง เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม											
ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 ผู้บริหารโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่แสดงออกถึงความเคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์อย่างน้อยปีการศึกษาละ 5 ครั้ง											
แนวทางการพัฒนา											
1)	สำนักงานเขตพื้นที่จัดทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เสริมสร้างจิตสำนึกและแสดงออกถึงความเคารพต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์										
2)	สำนักงานเขตพื้นที่ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ข่าวสาร และแนวทางปฏิบัติที่ดีในการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างจิตสำนึกและแสดงออกถึงความเคารพต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์อย่างมีประสิทธิภาพ										
3)	ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบกิจกรรมที่แสดงออกถึงความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียนและความสนใจของบุคลากร										
ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าหาญในการตัดสินใจตามหลักจริยธรรมและคุณธรรม											
แนวทางการพัฒนา											
1)	สำนักงานเขตพื้นที่ออกแนวทางการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมที่ดีสำหรับผู้บริหารโรงเรียน										

[illegible]

ที่	แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
แนวทางการพัฒนา											
1)	ผู้บริหารโรงเรียนเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับช่องทางแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อออนไลน์ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง										
2)	ผู้บริหารโรงเรียนนำความคิดเห็นที่ได้รับมาวิเคราะห์และตอบสนองอย่างเป็นรูปธรรม โดยสรุปแนวทางแก้ไขให้บุคลากรรับทราบ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง										
3)	ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อให้ครูมีโอกาสนำเสนอช่องทางการแสดงความคิดเห็น อย่างน้อยปีการศึกษาละ 2 ครั้ง										
ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์และการปฏิบัติหน้าที่ได้ดีในสถานการณ์ที่มีความกดดัน โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติของตนเองจากบุคลากรในด้านการควบคุมตนเอง ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70											
แนวทางการพัฒนา											
1)	ผู้บริหารโรงเรียนเข้าฝึกการบริหารจัดการอารมณ์ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง										
2)	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดความสำเร็จ เพื่อช่วยตรวจสอบตนเองว่าปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ได้ครบถ้วนหรือไม่										
3)	ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมบุคลากรเพื่อให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง										
ผลลัพธ์หลัก KR 2.3 ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการบริหาร ทั้งผลดีและผลเสียจากการทำงานร่วมกับบุคลากร											

ที่	แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
แนวทางการพัฒนา											
1)	ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมสรุปผลการดำเนินงานและแนวทางปรับปรุงพัฒนาองค์กรอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง										
2)	ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดให้กับบุคลากรในองค์กร อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง										
3)	ผู้บริหารโรงเรียนมีแผนการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายภายในองค์กรจากผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง										
วัตถุประสงค์หลัก											
O ₃ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างช่องทางสื่อสารที่ปลอดภัย ช่วยเหลือบุคลากรเมื่อเผชิญปัญหา และยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความคิด และประสบการณ์ในองค์กร											
ผลลัพธ์หลัก KR 3.1 ผู้บริหารสร้างช่องทางสื่อสารที่ปลอดภัยสำหรับบุคลากรในการแลกเปลี่ยนปัญหา อย่างน้อย 2 ช่องทาง											
แนวทางการพัฒนา											
1)	ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำช่องทางการสื่อสารที่เป็นส่วนตัวและปลอดภัย เช่น กล้องขอเสนอแนะออนไลน์ หรือการพูดคุยส่วนตัว										
2)	ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำคู่มือแนวทางการสื่อสารที่ปลอดภัยภายในโรงเรียน เช่น กรณีเร่งด่วนควรใช้โทรศัพท์ กรณีแจ้งข้อมูลทั่วไปใช้ระบบอีเมลหรือแอปพลิเคชันสื่อสาร										

ที่	แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	ผู้บริหารโรงเรียนจัดอบรมให้กับบุคลากรเกี่ยวกับการใช้ช่องทางสื่อสารเพื่อความปลอดภัย และการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง										
ผลลัพธ์หลัก KR 3.2 บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการแก้ไขปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70											
แนวทางการพัฒนา											
1)	ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการแก้ปัญหาขององค์กร อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง										
2)	ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการและติดตามการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภาคเรียนละ 2 ครั้ง										
3)	ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบเครื่องมือสำรวจความพึงพอใจต่อการแก้ปัญหาของผู้บริหาร										
ผลลัพธ์หลัก KR 3.3 ผู้บริหารยอมรับและส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความคิด และประสบการณ์ของบุคลากร											
แนวทางการพัฒนา											
1)	ผู้บริหารโรงเรียนเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการยอมรับความแตกต่างสำหรับผู้บริหารและบุคลากร อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง										
	ผู้บริหารโรงเรียนเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการยอมรับความแตกต่างสำหรับผู้บริหารและบุคลากร อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง										
2)	ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมหรือเวิร์กช็อปที่ส่งเสริมการเรียนรู้และเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความคิด เช่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในที่ทำงาน หรือการจัดกิจกรรมที่มีการนำเสนอวัฒนธรรมที่แตกต่าง										

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 26 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
1. องค์ประกอบความยุติธรรม										
1	เมื่อเกิดความขัดแย้งผู้บริหารตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยความเป็นกลาง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.60	0.47	ใช้ได้
2	ผู้บริหารบริหารองค์การด้วยความเป็นกลางไม่มีอคติฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.70	0.74	ใช้ได้
3	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรสิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้ครูและบุคลากรอย่างเป็นธรรม	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.66	0.85	ใช้ได้
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูบุคลากรเสนอความต้องการทรัพยากรอย่างอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.69	0.57	ใช้ได้
5	ผู้บริหารประเมินผลการทำงานของบุคลากรตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.76	0.73	ใช้ได้
6	ผู้บริหารประเมินผลการทำงานของบุคลากรเพื่อกำหนดผลตอบแทนอย่างยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.70	0.54	ใช้ได้
7	ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามสถานการณ์	+1	+1	0	+1	+1	0.80	0.60	0.79	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.73	0.75	ใช้ได้
9	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยยึดความถูกต้องตามหลักกฎหมาย และข้อบังคับ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.78	0.82	ใช้ได้
10	ผู้บริหารปฏิบัติงานตามแบบแผน และส่งเสริมตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนให้สอดคล้องกับข้อบังคับและระเบียบทางราชการ	+1	+1	+1	+1	0	0.80	0.79	0.88	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
2. องค์ประกอบความซื่อสัตย์สุจริต										
11	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.54	0.84	ใช้ได้
12	ผู้บริหารนำเสนอข้อเท็จจริงให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานทราบ อย่างตรงไปตรงมาไม่ปิดเป็นน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.79	0.91	ใช้ได้
13	ผู้บริหารไม่ใช้อำนาจที่ตนมีอยู่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.70	0.84	ใช้ได้
14	ผู้บริหารใช้อำนาจในหน้าที่ด้วยความถูกต้องชอบธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.67	0.69	ใช้ได้
15	ผู้บริหารบริหารงานด้วยความโปร่งใสพร้อมให้ตรวจสอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.64	0.79	ใช้ได้
16	ผู้บริหารพร้อมเปิดเผยข้อมูลการบริหารงานให้แก่สาธารณชนทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.73	0.62	ใช้ได้
17	ผู้บริหารไม่นำทรัพย์สินทางราชการมาเป็นทรัพย์สินส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.58	0.40	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีมาตรการหรือวิธีการในการป้องกันการใช้ทรัพย์สินทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.68	0.68	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีวิธีการหรือกลยุทธ์ในการวางแผนและใช้งบประมาณของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.88	0.79	ใช้ได้
20	ผู้บริหารใช้งบประมาณของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและตรงตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.80	0.74	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
3. องค์ประกอบความไว้วางใจ										
21	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งในและนอกองค์การ	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.81	0.82	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับบุคลากรและสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	0	0.80	0.80	0.57	ใช้ได้
23	ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.80	0.73	ใช้ได้
24	ผู้บริหารให้ความเคารพเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.73	0.35	ใช้ได้
25	ผู้บริหารวางตนได้อย่างเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.78	0.86	ใช้ได้
26	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านความเคารพเชื่อถือนแก่บุคลากรในองค์การ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	0.83	0.83	ใช้ได้
27	ผู้บริหารแสดงออกถึงความมั่นคงทางอารมณ์ไม่คล้อยตามสิ่งเร้าต่าง ๆ ได้ง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.89	0.67	ใช้ได้
28	ผู้บริหารเป็นผู้รักษาสัจจะสัญญา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.80	0.82	ใช้ได้
29	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อคำพูดของตนเองด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.78	0.91	ใช้ได้
4. องค์ประกอบความรับผิดชอบ										
30	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.86	0.89	ใช้ได้
31	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่รับผิดชอบต่อหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.83	0.91	ใช้ได้
32	ผู้บริหารพร้อมรับผล ทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.89	0.83	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
33	ผู้บริหารพร้อมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะจากบุคลากร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	+1	-1	+1	+1	+1	0.60	0.91	0.86	ใช้ได้
34	ผู้บริหารดูแล ใส่ใจ ให้คำปรึกษา กับบุคลากร ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.93	0.83	ใช้ได้
35	ผู้บริหารดูแล ใส่ใจ ทุกข์และสุขบุคลากร อย่างเสมอภาค	0	+1	+1	+1	+1	0.80	0.85	0.95	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองให้ปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.81	0.91	ใช้ได้
37	ผู้บริหารไม่ใช้อารมณ์ของตนเองเป็นค่านำใน การบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.87	0.76	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สาเหตุและหา วิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อไม่ให้ปัญหาเกิดขึ้นอีก ในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.80	0.82	ใช้ได้
39	ผู้บริหารพร้อมปรับปรุงแก้ไข ความผิดพลาด ที่เกิดขึ้นจากการบริหารของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.82	0.80	ใช้ได้

5. องค์ประกอบความน่าเคารพนับถือ

40	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนด้วย ความสุภาพอ่อนน้อม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.75	0.77	ใช้ได้
41	ผู้บริหารไม่มีความเย่อหยิ่ง ทะนงตน ไม่ถือตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.82	0.93	ใช้ได้
42	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างทางค่านิยม ความเชื่อ ของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.83	0.80	ใช้ได้
43	ผู้บริหารเคารพความแตกต่างทางความเชื่อ ของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.82	0.79	ใช้ได้
44	ผู้บริหารไม่ละเมิดสิทธิของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.85	0.86	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
45	ผู้บริหารรักษาสีทึบพื้นฐานของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.80	0.73	ใช้ได้
46	ผู้บริหารให้เกียรติบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.74	0.86	ใช้ได้
47	ผู้บริหารให้ความนับถือตามคุณวุฒิและ วิทยุฒิของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.71	0.80	ใช้ได้
48	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ แสดงความคิดเห็นทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.85	0.74	ใช้ได้
49	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นบุคลากรทุกคน ด้วยความเข้าใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.72	0.83	ใช้ได้

6. องค์ประกอบความเป็นพลพลเมืองดี

50	ผู้บริหารบริหารงานราชการตามระเบียบที่ ดีของสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.75	0.77	ใช้ได้
51	ผู้บริหารบริหารงานราชการตามค่านิยมที่ดี ของสังคม	+1	+1	+1	0	+1	0.80	0.79	0.77	ใช้ได้
52	ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่ง ที่ถูกที่ควร เพื่อรักษาสีทึบอันชอบธรรมของ ตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.86	0.73	ใช้ได้
53	ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าหาญในสิ่ง ที่ถูกที่ควร เพื่อรักษาสีทึบอันชอบธรรมของ บุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.55	0.73	ใช้ได้
54	ผู้บริหารเสียสละเวลาของตนในการทำงาน เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.75	0.48	ใช้ได้
55	ผู้บริหารเสียสละทรัพยากรของตนเพื่อ ประโยชน์ของส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.87	0.77	ใช้ได้
56	ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.88	0.83	ใช้ได้
57	ผู้บริหารเคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.69	0.66	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
58	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นกลาง ทางการเมือง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.74	0.65	ใช้ได้

แบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

แบบสอบถามสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวจารุณี จันทวงศ์
วัน เดือน ปีเกิด	14 กรกฎาคม 2539
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	7/5 ตำบลทุ่งแก อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านดงจันทูหนองไผ่ (ราษฎร์บำรุง) อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2553	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2558	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
พ.ศ. 2568	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2563	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านดงจันทูหนองไผ่ (ราษฎร์บำรุง) อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
พ.ศ. 2565	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านดงจันทูหนองไผ่ (ราษฎร์บำรุง)
ถึงปัจจุบัน	อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2