



การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
ประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
ประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS ASSESSMENT AND GUIDELINES FOR DEVELOPING ETHICAL
LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL
ERA UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3

BY
PRASIT WONGKHAMCHAN

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

December 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ.....	กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์)	(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
	ประธานที่ปรึกษา
	วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ.....	กรรมการสอบและ
(ดร.เพ็ญผกา ปัญชนะ)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์)
แต่งตั้งเพิ่มเติม	กรรมการที่ปรึกษา
	วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ.....	กรรมการสอบ
(ดร.ประภัสร สุภาสอน)	ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 29 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก
รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้
คำปรึกษา คำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ตลอดการดำเนิน
งานวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไพล ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร นายวรวิทย์ บุญพูล นายเอกสิทธิ์ ไตรธิเลน
ดร.พิศมัย ธรรมศิลป์ และนางสุริพร เอ็มะราช ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ดร.ทวีศักดิ์ พรหมพิณิจ นายสมพงษ์ แสนโคตร
ดร.แดนไพร สีมาคาม นายสมพงศ์ ดีวันไชย นายสัญญา วัฒนาเนตร นายพงศกร ต้นภูบาล
นายปกรณ์ ไปยะพรหม และนางสาวเดือนนภา บุญชาญ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้
คำแนะนำและร่วมพัฒนางานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวก
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี รวมถึงเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา รุ่นที่ 25 ทุกคน ที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้กำลังใจซึ่งกัน
และกันเสมอมา

ขอขอบพระคุณครอบครัวที่เป็นกำลังใจสำคัญ คอยให้การสนับสนุนและ
เป็นกำลังใจตลอดระยะเวลาการศึกษา จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี
คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา
ครอบครัว และบูรพาจารย์ทุกท่าน ผู้เป็นรากฐานสำคัญแห่งความสำเร็จในวันนี้

ประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์

ชื่อเรื่อง	การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ผู้วิจัย	ประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 335 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.440 – 0.797 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.849 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ระหว่าง 0.319 – 0.857 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958 และแบบสัมภาษณ์สำหรับใช้ประกอบการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t – test การทดสอบ F – test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified})

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ และด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และด้านสุดท้าย คือ ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำนวน 3 ด้าน ได้แก่

4.1 ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยมุ่งพัฒนาการบริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจและบริหารจัดการ

4.2 ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ โดยมุ่งส่งเสริมการใช้ข้อมูลสารสนเทศบนพื้นฐานของการเคารพสิทธิส่วนบุคคล คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ และการไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เกี่ยวข้อง

4.3 ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจของครูและบุคลากรต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ยุคดิจิทัล

TITLE	Needs Assessment and Guidelines for Developing Ethical Leadership of School Administrators in the Digital Era under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3
AUTHOR	Prasit Wongkhamchan
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra Asst. Prof. Dr. Sawat Potivat
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

This research aimed to examine, compare, and propose guidelines for developing ethical leadership of school administrators in the digital era under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3, based on the opinions of school administrators and teachers. The sample consisted of 335 participants, including school administrators and teachers under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3 in the 2025 academic year, selected through multi-stage random sampling. The research instruments for data collection included a set of questionnaires assessing school administrators' ethical leadership. The discriminative power values ranged from 0.440 to 0.797 for the current condition and from 0.319 to 0.857 for the desirable condition, with the reliability coefficients of 0.849 and 0.958, respectively. In addition, an interview form was used to support qualitative analysis. The statistical methods employed for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test, One – Way ANOVA F – test, and the Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}).

The findings revealed that:

1. The overall current and desirable conditions of ethical leadership of school administrators in the digital era were at a high level, and at the highest level, respectively.

2. The current and desirable conditions of ethical leadership of school administrators in the digital era, classified by positions, types of school program provision, and work experience, showed no differences overall and in each aspect.

3. The priority needs for developing ethical leadership of school administrators in the digital era ranked from highest to lowest as follows: Fairness and integrity in technology use for administrative practices in response to changing contexts; Respect for others in information use; Trust in the effective utilization of information technology (IT); Care and empathy in applying IT for learning management; and Responsibility in the use of IT for administrative purposes.

4. The proposed guidelines for developing ethical leadership of school administrators in the digital era comprised three aspects: 1) Fairness and integrity in technology use for administrative practices in response to changing contexts focus on the promotion of transparency, accountability, and adherence to moral and ethical principles in the use of IT as a tool for decision-making and management; 2) Respect for others in information use emphasizes on encouraging the use of information based on respect for individual rights, human dignity, and the protection of stakeholders' personal data; and 3) Trust in the effective utilization of IT emphasizes the strengthening of trust and confidence among teachers and personnel in the appropriate and effective use of IT for educational administration and management to achieve optimal benefits.

Keywords: Needs Assessment, Ethical Leadership, Digital Era

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย	8
สมมติฐานของการวิจัย	9
ความสำคัญของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	10
กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
ตอนที่ 1 แนวคิดและความหมายของยุคดิจิทัล	22
แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล.....	22
ความหมายของยุคดิจิทัล	24
ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในยุคดิจิทัล	28
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	29
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	31
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในยุคดิจิทัล.....	35
ตอนที่ 3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น.....	87
ความหมายของความต้องการจำเป็น.....	87
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น.....	89
ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น.....	91
ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น.....	91
การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น.....	94
เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ.....	99

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	151
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	151
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	152
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	153
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	153
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	155
ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.....	180
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	197
ความมุ่งหมายของการวิจัย	197
สมมติฐานของการวิจัย	198
วิธีดำเนินการวิจัย	199
สรุปผลการวิจัย	202
อภิปรายผลการวิจัย	207
ข้อเสนอแนะ	215
บรรณานุกรม	217
ภาคผนวก	231
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	233
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	237
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	257
ภาคผนวก ง คำอธิบายจำแนก และค่าความเชื่อมั่น.....	271

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก จ สรุปผลการประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ.....	277
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา.....	281
ภาคผนวก ช ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาแนวทางพัฒนา.....	287
ประวัติย่อของผู้วิจัย	295

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สรุปแนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล.....	27
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล.....	40
3 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล.....	65
4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้น ที่เปิดสอน	133
5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามอำเภอ จำนวน 60 โรงเรียน.....	134
6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขยายโอกาสทางการการศึกษา จำแนกตามอำเภอ 31 โรงเรียน.....	137
7 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	153
8 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม.....	156
9 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยี ในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง.....	158

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ.....	161
11 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ.....	163
12 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร.....	165
13 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้.....	168
14 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง.....	171

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง.....	172
16 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้น ที่เปิดสอน.....	173
17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้น ที่เปิดสอน.....	175
18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน.....	176

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	178
20 การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI _{modified}) ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 โดยรวม.....	179
21 การสังเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง.....	184
22 ตารางสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ	189
23 การสังเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	194

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
24 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	273
25 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.....	279

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	13
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	289
3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	289
4 สัมภาษณ์ ดร.ทวีศักดิ์ พรหมพิณิจ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	290
5 สัมภาษณ์ นายสมพงษ์ แสนโคตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	290
6 สัมภาษณ์ ดร.แดนไพร สีมาคาม ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	291
7 สัมภาษณ์ นายสมพงศ์ ดีวันไชย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านอากาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	291
8 สัมภาษณ์ นายสัญญา วัฒนาเนตร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	292
9 สัมภาษณ์ นายพงศกร ต้นภูบาล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยหินลาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	292
10 สัมภาษณ์ นายปกรณ์ ไปะพรหม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล วานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.....	293
11 สัมภาษณ์ นางสาวเดือนนภา บุญชาญ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.....	293

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้วางกรอบทิศทางการศึกษาไว้อย่างชัดเจนในหมวดที่ 5 เรื่องหน้าที่ของรัฐ โดยมาตรา 54 ได้กำหนดภารกิจสำคัญว่า รัฐจะต้องจัดการศึกษาให้เยาวชนทุกคนได้รับโอกาสเรียนรู้เป็นระยะเวลาสิบสองปี นับตั้งแต่ช่วงก่อนเข้าสู่วัยเรียนจนสำเร็จการศึกษาภาคบังคับ โดยต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานไม่มีการค่าใช้จ่ายแก่ผู้เรียน นอกจากนี้ รัฐยังมีการหน้าที่ในการบำรุงและส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านกายภาพ จิตวิญญาณ ระเบียบวินัย อารมณ์ความรู้สึก การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และการพัฒนาปัญญา ให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติที่มุ่งหมายจะหล่อหลอมผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม มีวินัยในตนเอง ภาคภูมิใจในความเป็นไทย และมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และแผ่นดินไทย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ราชกิจจานุเบกษา, 2560, หน้า 14 – 15)

นโยบายดังกล่าวสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในช่วงห้าปี (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่ให้ความสำคัญอันดับต้น ๆ กับการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ ความสามารถในการเรียนรู้และทักษะการดำรงชีวิต เพื่อให้เจริญเติบโตอย่างมีคุณค่า พร้อมทั้งเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยในตนเอง มีจิตสำนึกที่ตื่นตัวต่อส่วนรวม และสามารถปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วรอบตัว แผนฯ ได้ตั้งเป้าหมายในการพัฒนาคนไทยให้มีลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ และมีความสามารถในการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 66 – 68) ควบคู่กันนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 ได้วางหลักการไว้ในมาตรา 6 ว่า การจัดการศึกษาจะต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ครบทุกด้าน ทั้งในเรื่องสุขภาพกาย จิตใจ

ปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และรักษาวินัยธรรมไทยในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังได้วางแนวทางปฏิบัติไว้ในมาตรา 23 ว่า การจัดการศึกษาทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จะต้องให้ความสำคัญอย่างสมดุลทั้งเรื่องความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และการบูรณาการให้เหมาะสมกับแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 5) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ได้กำหนดบทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษาไว้อย่างครอบคลุมทุกมิติ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการ และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน และเพื่อให้การปฏิรูป การศึกษาบรรลุเป้าหมายรวมกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งในยุคปัจจุบัน การบริหารองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชน ต่างตระหนักและเห็นความสำคัญของความ จำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องพัฒนาหรือปรับปรุงกลยุทธ์การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดสูงสุด เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ ในการบริหารงานให้แก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะนอกจากจะเป็นผลดีต่อองค์กรโดยตรง แล้ว ยังช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์ (พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553, หน้า 15)

ภาวะผู้นำจึงถือเป็นรากเหง้าแห่งความสำเร็จในการบริหารงาน เนื่องจากผู้นำ นั้นเปรียบเสมือนจิตวิญญาณแห่งองค์การ เป็นศูนย์รวมแห่งพลังขับเคลื่อนของผู้ปฏิบัติงาน ที่จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำ ทักษะ ความรอบรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารและระบบ การทำงานขององค์การ การกิจอันสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งของผู้นำ คือ การอำนวยความสะดวกให้การ ดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งการอำนวยความสะดวกนั้นหมายถึงการใช้ภาวะผู้นำ ในการพิจารณาตัดสินใจ สั่งการ และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น ภาวะผู้นำ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การ และการจัดการ ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำเข้มแข็ง หรือใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของผู้นำที่ดีจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานได้ อย่างเห็นได้ชัด เนื่องจากมีความสามารถในการใช้อิทธิพลเชิงบวกโน้มน้าวจูงใจบุคลากร ในการปฏิบัติงาน และผู้นำคือผู้ที่ขับเคลื่อนให้งานประสบผลสำเร็จอย่างแท้จริง ผู้บริหาร จะเป็นผู้สร้างบรรยากาศในองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีศิลปะ

ในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์, 2565, หน้า 376)

คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานถือเป็นเสาหลักที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหาร หากผู้บริหารที่มีความรอบรู้และมีความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence Quotient, IQ) ในระดับสูงเพียงอย่างเดียว แต่ขาดจริยธรรมหรือธรรมจริยา (Moral Quotient, MQ) และขาดความฉลาดทางด้านอารมณ์ (Emotional Quotient, EQ) ผู้บริหารท่านนั้นอาจไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพราะบุคคลส่วนใหญ่ปรารถนาความซื่อสัตย์ ความจริงใจ และความสม่ำเสมอจากผู้บริหารในองค์กรนั้น ดังนั้น ผู้บริหารในองค์กรจึงเป็นความหวังในการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมแก่สังคม เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวหน้า (Figurehead) คือเป็นทั้งหัวและหน้าตาของสถานศึกษาที่สังคมเฝ้ามองดูอยู่เสมอ ในฐานะที่เป็นสถาบันหลักในสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเป็นแบบอย่างที่ดีงามทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (ผ่องศรี พรหมวิชัย, 2560, หน้า 147)

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องยึดมั่นในการเป็นผู้ประกอบด้วยจริยธรรม อันเข้มแข็ง และเป็นแรงขับเคลื่อนให้ครูมุ่งมั่นจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนบรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ความสามารถ และมีจริยธรรมในระดับสูง ครูย่อมเกิดความรักใคร่และศรัทธา มีความมุ่งมั่นอันแรงกล้าในการปฏิบัติงานให้สถานศึกษาเจริญรุ่งเรือง สถานศึกษาจึงสามารถปั้นแต่งเด็กให้มีความรอบรู้ ความสามารถ เป็นเด็กดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นเครื่องนำทาง ส่วนในบทบาทของผู้บริหารเมื่ออยู่นอกสถานศึกษา ผู้บริหาร คือสัญลักษณ์และตัวแทนของสถานศึกษาต่อชุมชนและผู้ปกครอง หากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่ประกอบด้วยจริยธรรม ย่อมได้รับความไว้วางใจ และสนับสนุนอย่างเต็มที่จากชุมชน เมื่อชุมชนและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาอันแน่วแน่ต่อผู้บริหาร การปฏิบัติงานก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างรวดเร็วและเป็นเอกภาพในการทำงานเป็นทีม แต่ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความเชื่อถือและความศรัทธาก็จะค่อย ๆ เสื่อมถอยลงไป เมื่อชุมชนและผู้ใต้บังคับบัญชาสูญเสียความศรัทธา แน่แน่นอนว่าในการปฏิบัติงานก็จะไม่เกิดความร่วมมือ ขาดการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมส่งเสริมให้ผู้เรียน

เป็นคนดี มีวินัย มีความรับผิดชอบ มีความอดทน ยึดมั่นในหลักธรรมและการทำความดี โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม (ณัฐริดา, โสภนา และกุลชลี, 2563, หน้า 158 – 159)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) หมายถึง การแสดงออก ถึงพฤติกรรม กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ ของผู้นำที่สะท้อนค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรมอย่างมีอุดมการณ์เพื่อประโยชน์ส่วนรวมและการให้บริการที่ดีต่อสังคม โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและสังคมส่วนรวมเป็นหลัก รวมถึงมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ตามคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลักในการดำเนินงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่ได้เป็นเพียงการปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือหลักการที่กำหนดไว้เท่านั้นแต่ยังรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งเสริมความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ โดยผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่าง ที่ดีในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากร ในองค์กรประพฤติตามหลักจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จึงมีความหมายและความสำคัญที่กว้างและซับซ้อนมากยิ่งขึ้นผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัลไม่เพียงแต่ต้องยึดมั่นในหลักจริยธรรมพื้นฐานเท่านั้น แต่ยังต้องเผชิญกับ ประเด็นจริยธรรมใหม่ ที่เกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยี เช่น การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ของนักเรียน ครู และผู้ปกครอง ในการใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม การรักษาความเป็นส่วนตัวในโลกออนไลน์ การป้องกันการใช้เทคโนโลยีในทางที่ผิดและ การสร้างความปลอดภัยทางไซเบอร์กับสถานศึกษา ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในยุค ดิจิทัลจึงหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการบริหารจัดการอย่างถูกต้อง มีจริยธรรม โดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อนักเรียน ครู และชุมชน พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และมีความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้เรียน บุคลากร และชุมชน ผู้บริหารต้อง สามารถสร้างสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา การรักษาหลักจริยธรรม และคุณค่าสำคัญทางการศึกษา เช่น ความเท่าเทียม กัน ความเป็นส่วนตัว และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลยังต้องมีความตระหนักถึงความ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี และผลกระทบต่อการเรียนรู้และการทำงาน ของบุคลากร จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้

สามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น และสร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการศึกษาและวิเคราะห์อย่างรอบด้าน

ด้วยความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล ซึ่งจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย องค์ประกอบหลักที่สำคัญหลายด้าน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส สร้างความไว้วางใจจากผู้คนในสังคม ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของผู้บริหาร ตลอดจนการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรการศึกษา จนนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาวต่อไป

ความต้องการจำเป็นตามแนวคิดทางทฤษฎี หมายถึง สิ่งที่เป็นต้องได้รับการตอบสนอง ซึ่งเกิดขึ้นจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพอันพึงประสงค์ การวิเคราะห์นี้จะช่วยให้เห็นว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใด และมีความสำคัญในระดับใดที่จะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข ตามข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (เอกพจน์ สิงห์คำ, 2560, หน้า 25) นักจิตวิทยา Abraham Maslow ได้เสนอแนวคิดลำดับขั้นความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐาน 5 ระดับ ได้แก่ 1) ความต้องการทางกายภาพ 2) ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย 3) ความต้องการด้านความรักและการเป็นเจ้าของ 4) ความต้องการด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง 5) ความต้องการในการบรรลุศักยภาพสูงสุดในมุมมองทางการประเมินความต้องการจำเป็น นักการประเมินได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย แต่สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 กลุ่มหลัก คือ

กลุ่มแรก มองว่าความต้องการจำเป็นคือความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์ เป็นการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่มีอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น

กลุ่มที่สอง มองว่าความต้องการจำเป็นคือประโยชน์ที่ได้รับ เป็นการนิยามเชิงวิจักษ์โดยเป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นสำหรับสิ่งใดก็ตามที่ก่อให้เกิดความพอใจ ทั้งนี้ ระดับความพอใจดังกล่าวจะขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละสถานการณ์

(สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 32 - 42)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษา โดยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต สำนักงานเขตมีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่เด็กปฐมวัยจนถึงนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สำนักงานได้มุ่งขับเคลื่อนภารกิจหลักให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยยึดหลักการบริหารจัดการที่ครอบคลุมหลักธรรมาภิบาล หลักการกระจายอำนาจ การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และปฏิบัติการด้านข้อมูลข่าวสาร การสร้างบรรยากาศในการทำงานและการเรียนรู้ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรด้านการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหลากหลายรูปแบบ โดยมุ่งเน้น 4 ประเด็นหลัก ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ การสร้างสมรรถนะและทักษะคุณภาพ การพัฒนาองค์กรสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้คุณภาพ และการบริหารจัดการคุณภาพ การดำเนินงานในทุกประเด็นมุ่งหวังที่จะนำไปสู่การสร้างโอกาสทางการศึกษา การลดความเหลื่อมล้ำ การยกระดับคุณภาพการศึกษา และการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการให้ตอบสนองความต้องการของทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2560, ข้อ 4 - 5)

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สามารถสรุปได้เป็น 5 ด้านหลัก

ประกอบด้วย ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ อย่างมีคุณภาพ ด้านความเคารพในการใช้ข้อมูลสารสนเทศให้เกิดเกียรติและเคารพในคุณค่า และศักดิ์ศรีของบุคคล ด้านความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ยืนหยัดในหน้าที่และพร้อมรับผิดชอบต่อผลของการกระทำ และด้านความเอาใจใส่ และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ แสดงความห่วงใยและเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น ด้วยความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส สร้างความไว้วางใจจากผู้คนในสังคม ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของผู้บริหาร ตลอดจนการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรการศึกษา จนนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาวต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ลำดับเป็นอย่างไร

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ตามลำดับความต้องการจำเป็นควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

4. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด ตามลำดับ
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีลำดับแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสำคัญดังนี้

1. ผลการวิจัยเสนอกรอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ
2. เป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในการพิจารณาส่งเสริมและสนับสนุนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงาน
3. ให้แนวทางที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหาร การฝึกอบรม และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

4. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นจะช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้อย่างตรงประเด็น และสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง

ขอบเขตของการวิจัย

การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยยึดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุม 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1.1 ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยี

ในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง การตัดสินใจและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความซื่อสัตย์สุจริตในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและระบบดิจิทัล

1.2 ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

หมายถึง การสร้างความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

1.3 ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ หมายถึง การใช้

ข้อมูลสารสนเทศโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรี สิทธิส่วนบุคคล และความหลากหลายของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรวมทั้งการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพและเหมาะสมตามหลักจริยธรรม

1.4 ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

เพื่อการบริหาร หมายถึง ความตระหนักและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาต่อผลกระทบจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งในด้านการบริหารงาน การจัดการข้อมูล และการกำกับติดตามการใช้งานอย่างถูกต้อง

1.5 ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การคำนึงถึงความต้องการ ความแตกต่าง และบริบทของครูและผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 รวมทั้งสิ้น 2,013 คน จากทั้งหมด 181 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3) รายละเอียด ดังนี้

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 192 คน

2.1.2 ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,821 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 โดยจำแนกตามลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน เป็นโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กำหนดโรงเรียนที่เป็นหน่วยสุ่ม ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 91 และครูผู้สอน จำนวน 244 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน

3.1.2.1 โรงเรียนประถมศึกษา

3.1.2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม คือ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1 ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง

3.2.2 ความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.3 ความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ

3.2.4 ความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร

3.2.5 ความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง

2. ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ
4. ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร
5. ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยี

สารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้

ทั้งนี้ การวิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในมิติของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการเปรียบเทียบดังกล่าวมาวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็น ในการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นถูกนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการ กำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งสรุปเป็นกรอบแนวคิด การวิจัยดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน
 - 2.1 โรงเรียนประถมศึกษา
 - 2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 10 - 20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปี



ตัวแปรตาม

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
 - 1.1 ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง
 - 1.2 ความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 1.3 ความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ
 - 1.4 ความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร
 - 1.5 ความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการจัดการเรียนรู้



ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคแห่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ครบวงจร ซึ่งเปิดโอกาสให้เราสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารจำนวนมากได้อย่างรวดเร็วและสะดวก ผ่านการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้เพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเพิ่มศักยภาพและขีดจำกัดของมนุษย์ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเชื่อมโยงการสื่อสารและการทำงานในทุกมิติ ทั้งด้านการศึกษาและภาคธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรม กระบวนการ หรือวิธีการต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรมอย่างมีอุดมการณ์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม พร้อมทั้งให้บริการที่ดีเลิศแก่ทุกภาคส่วน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมเป็นหลัก รวมถึงสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามมุ่งเน้นประโยชน์ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ความความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่ลำเอียง ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ตามหลักจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีองค์กร มีความซื่อสัตย์และรักษาคำมั่นในการดำเนินงานที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี เป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องและมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้เรียนและบุคลากร ส่งเสริมครูและนักเรียนทุกคนในการเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างเท่าเทียม

2.2 ความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร มีความรับผิดชอบและความมั่นคงในการดำเนินงานสารสนเทศ ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีวิจรณ์ญาณในการ

ตัดสินใจจากข้อมูลที่ต้องการ และใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการดูแลผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเมตตากรุณา เพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาองค์กร

2.3 ความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพในการสื่อสารข้อมูล และมีมิตรไมตรีต่อผู้อื่น เคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิของบุคลากรทุกคนในองค์กร ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นในการจัดข้อมูลสารสนเทศผู้บริหารจึงต้องใช้ข้อมูลที่เป็นจริงในการดำเนินการหรือตัดสินใจด้วยความระมัดระวังไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นโดยการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และไม่ใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อสร้างความเสียหายหรือเพื่อผลประโยชน์ตนเอง

2.4 ความรับผิดชอบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและมีเป้าหมายเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีความรอบคอบในการวิเคราะห์ข้อมูลในการใช้เทคโนโลยีในการตัดสินใจ สามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบท โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบในการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องพร้อมยอมรับผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบและแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของตน

2.5 ความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความเอาใจใส่ยินดีช่วยเหลือครูและนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีอย่างเท่าเทียมร่วมวางแผนกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผสมผสานเทคโนโลยีตามศักยภาพของผู้เรียนรวมถึงการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเรียนรู้ของผู้เรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพความเป็นจริงหรือสภาพที่เกิดขึ้นจริงของการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามกรอบแนวคิดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความ

ยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง
 2) ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ 4) ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และ 5) ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งได้จากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามกรอบแนวคิดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง 2) ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ 4) ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และ 5) ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ให้มีความสามารถเพิ่มมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

5. ความต้องการจำเป็น หมายถึง ค่าความแตกต่างเชิงสัมพัทธ์ระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งคำนวณโดยใช้ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index: PNI_{Modified}) เพื่อนำผลที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา โดยเรียงลำดับจากค่าดัชนีสูงไปหาค่าดัชนีที่ต่ำ

6. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

6.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568

6.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งมีหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568

7. ลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน หมายถึง การจัดประเภทของสถานศึกษาตามระดับชั้นการเรียนการสอนที่เปิดสอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

7.1 โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

7.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

8. ประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนนับตั้งแต่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง จนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น

8.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน น้อยกว่า 10 ปี

8.2 10 – 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน 10 – 20 ปี

8.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง จนถึงเวลาปัจจุบัน มากกว่า 20 ปี

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หมายถึง หน่วยงานราชการ ที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุม อำเภอวานรนิวาส อำเภออากาศอำนวย อำเภอดำตาล และอำเภอบ้านม่วง ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตั้งอยู่ที่ อำเภอวานรนิวาส (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 53) ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษา จำนวน 181 โรงเรียน

10. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติของความถี่ของการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มาพิจารณาถ้าพบว่าภาวะผู้นำ

เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ใน 3 ลำดับแรก จะนำมาหาแนวทางพัฒนาในด้านนั้น ๆ แล้วผู้วิจัยได้นำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ นำเสนอวิธีหรือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนั้นต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัย และแหล่งข้อมูลอื่น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย จึงแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดและความหมายของยุคดิจิทัล

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล

1.2 ความหมายของยุคดิจิทัล

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในยุคดิจิทัล

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในยุคดิจิทัล

ตอนที่ 3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

3.1 ความหมายความต้องการจำเป็น

3.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

3.3 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

3.4 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

3.5 การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการ

จำเป็น

3.6 เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ

ตอนที่ 4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

4.4 สภาพการบริหารการศึกษา

4.5 รูปแบบการจัดการศึกษา

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ตอนที่ 1 แนวคิดและความหมายของยุคดิจิทัล

1. แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัลไว้ ดังนี้

สุชชีวีร์ สุวรรณสวัสดิ์ (2561, หน้า 3) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ยุคดิจิทัล ปัจจุบันเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่ออย่างกว้างขวางต่อทุกภาคส่วน มิใช่เพียงด้านเศรษฐกิจเท่านั้นที่ได้รับผลกระทบ แต่วงการศึกษาก็ได้รับอิทธิพลอย่างมหาศาลเช่นกัน การส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ช่วยเปิดประตูสู่แหล่งเรียนรู้อันหลากหลาย เทคโนโลยีได้หลอมรวมเข้ากับวิถีชีวิตประจำวันของผู้คนในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นการเดินทาง การติดต่อสื่อสาร หรือการศึกษาค้นคว้า โดยช่วยเพิ่มความสะดวกสบายและประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิต ด้วยเหตุนี้ ประเทศไทยจึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในทุกภาคส่วน

ลลิตา สมใจ (2565, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคสมัยแห่งความรุดหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยเทคโนโลยีดิจิทัลได้แทรกซึมเข้าสู่ทุกมิติของการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจ การติดต่อสื่อสาร หรือวงการการศึกษาเทคโนโลยีเหล่านี้ถือกำเนิดขึ้นด้วยเจตนารมณ์ในการเพิ่มพูนความสะดวกสบายให้กับชีวิตประจำวัน พร้อมทั้งตอบสนองต่อความต้องการอันหลากหลายของประชากรรุ่นใหม่เติบโตมาพร้อมกับโลกดิจิทัล ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการใช้ชีวิตอย่างมีนัยสำคัญในสังคมรวมสมัย

สุธีรัตน์ ยาทองไชย (2567, หน้า 21) กล่าวว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นยุคที่มีความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล ได้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนไปอย่างสิ้นเชิง ไม่จะเป็นการติดต่อสื่อสารมากขึ้นและกระจายได้รวดเร็ว มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในโครงสร้างพื้นฐานมากขึ้น ลดลำดับในการติดต่อสื่อสาร ทำให้การทำงานใช้เวลาอันน้อยลงและลดข้อจำกัดในเรื่องสถานที่ การเชื่อมต่อของโลกเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องและชัดเจน

LEAD Research Series (2015, p. 4) ได้ระบุถึงยุคดิจิทัลว่าเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมของโครงสร้างพื้นฐาน สภาพแวดล้อมและภาคธุรกิจ โดยข้อมูลข่าวสารแพร่กระจายด้วยความรวดเร็วอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน

การเชื่อมโยงของโลกที่ความเข้มข้นและชัดเจนยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องในโลกธุรกิจ เราได้เห็นการถือกำเนิดของโมเดลธุรกิจรูปแบบใหม่ควบคู่ไปกับการล่มสลายของธุรกิจดั้งเดิมบางประเภท ขณะที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ เริ่มมีการเรียกร้องและแสดงความต้องการต่อองค์กรอย่างชัดเจนมากขึ้น สถานการณ์เช่นนี้ส่งผลให้ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องวางแผนกลยุทธ์อย่างรอบคอบและลึกซึ้งยิ่งกว่าที่เคย เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับอนาคตขององค์กร อีกทั้งยังต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนทั้งโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ในขณะเดียวกันตัวผู้นำเองก็ตกอยู่ภายใต้แรงกดดันมหาศาล ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วและคาดเดาได้ยากนี้

Jill Shepherd (2022, p. 107) ได้กล่าวว่า ยุคดิจิทัลโดดเด่นด้วยเทคโนโลยี ซึ่งเพิ่มความเร็วและความกว้างของการหมุนเวียนความรู้ภายในเศรษฐกิจและสังคม ทฤษฎีวิวัฒนาการกล่าวว่า ความยั่งยืนขึ้นอยู่กับ การหมุนเวียนความรู้ ในส่วนของระบบที่ค่อนข้างจะมั่นคง ความรู้หมุนเวียนต่ำ และรูปแบบใหม่ เมื่อผลิตขึ้นจะไม่ค่อยเก็บไว้ในส่วนอื่น ๆ ที่มีความเสถียรน้อยกว่า การหมุนเวียนความรู้เร็วขึ้นเนื่องจากมีการสร้างความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถปรับตัวได้กับสิ่งแวดล้อมรอบข้างที่เปลี่ยนไป อัตราการผสมและจับคู่ความรู้ การหมุนเวียนทำให้โลกมีพลวัตแต่ยั่งยืน ยุคดิจิทัลสามารถมองได้เป็นการพัฒนาระบบวิวัฒนาการที่การหมุนเวียนความรู้ขึ้นอยู่กับการควบคุมของมนุษย์มากขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้เป็นยุคที่ชีวิตของเราจะจัดการได้ยากขึ้น เช่นในรุ่นที่สอง อินเทอร์เน็ต ให้ความหมาย การทำงานที่เข้าใจความหมายแทนที่ฟังก์ชัน การค้นหาของคำที่ตรงกัน โดยไม่รู้ตัว ซึ่งมักมีหลายความหมาย การแลกเปลี่ยนความรู้จากการเชื่อมโยงกันด้วยเทคโนโลยีบนอินเทอร์เน็ตทำให้เกิดคำถามเกี่ยวกับสมมติฐานของการควบคุม เรารู้เพียงพอเกี่ยวกับอนาคตของเราในการเปลี่ยนแปลงจีโนมของเราหรือไม่ เราสามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและการแพร่กระจายได้หรือไม่ ผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจของยุคนี้นั้นยิ่งใหญ่และจะเพิ่มขึ้นตามฟังก์ชัน ทางเทคโนโลยีที่เพิ่มมากขึ้นตามความรู้ในชีวิตประจำวันของเราและความเข้าใจในตัวเรามีความเชื่อมโยงกันมากขึ้น การทำความเข้าใจยุคดิจิทัลในแง่ของวิวัฒนาการจะช่วยให้มั่นใจได้ว่าเราสร้างความสัมพันธ์ ทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืนทั้งกับเทคโนโลยีและด้วยความรู้ขั้นสูงที่เทคโนโลยีช่วยให้เราสร้างสรรค์

Bank Alfalah (2017, p. 1) ได้กล่าวว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่คนส่วนใหญ่เข้าใจว่าเป็นสิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจุบัน เช่น อินเทอร์เน็ต (Internet) อีเมล (Email)

แอปพลิเคชันมือถือ (Mobile Apps) การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์เคลื่อนที่ (Mobile Communication) การส่งข้อความ (Texting) การเรียนรู้ด้วยตนเองของคอมพิวเตอร์ (Machine Learning) ซึ่งเป็นการรวมของศาสตร์หลายแขนงและวิทยาการคอมพิวเตอร์ วิศวกรรม สถิติ เป็นต้น การแฮกข้อมูล (Hacking) พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E – Commerce) การบริหารจัดการภาครัฐผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E – Governance) และสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เป็นต้น ซึ่งเป็นยุคที่มีลักษณะการเชื่อมโยงที่กว้างขวาง มีข้อมูลข่าวสารมากขึ้นและกระจายได้รวดเร็วขึ้น ลดลำดับขั้นในการติดต่อสื่อสาร ทำให้การทำงานใช้เวลา น้อยลง และลดข้อจำกัดในเรื่องสถานที่ด้วย

Klaus Schwab (2017, p. 153) ได้กล่าวถึงเทคโนโลยีหลักที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิวัติอุตสาหกรรม และอธิบายถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในภาครัฐ ภาคธุรกิจ สังคม ลงไปจนถึงบุคคลทั่วไป และยังนำเสนอแนวคิดใหม่ที่สามารถดำเนินการเพื่อนำไปสู่อนาคตที่ดีขึ้นสำหรับทุกคน

จากแนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัลที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ยุคดิจิทัล คือยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมทุกมิติของชีวิต เป็นยุคที่เทคโนโลยีได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของตัวตนของมนุษย์และสังคม นำมาซึ่งโอกาสอันไร้ขีดจำกัดในการเรียนรู้ การสื่อสาร และการพัฒนา แต่ขณะเดียวกันก็เต็มไปด้วยความท้าทายที่ต้องการการปรับตัวอย่างรวดเร็วและการเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่อาจคาดเดาได้ ยุคดิจิทัลจึงเป็นยุคที่ทุกคน ทุกองค์กร และทุกประเทศต้องเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ เพื่อใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เทคโนโลยีนำมาให้ อย่างเต็มที่

2. ความหมายของยุคดิจิทัล

ได้นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

พระราชรุช ปญญาวิชโร (เพชรไพร) (2561, หน้า 8) ได้ให้นิยามว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคสมัยที่รัฐบาลได้กำหนดแผนพัฒนาระดับชาติซึ่งบูรณาการความร่วมมือระหว่างทุกหน่วยงานภาครัฐเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ยุคนี้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีล้ำสมัยและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสิทธิภาพสูงในการสื่อสาร ช่วยให้การส่งผ่านข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างฉับไวในโลกยุคใหม่ ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงสารสนเทศได้อย่างไร้ขีดจำกัดและทันท่วงที

ธนกร จันทะนาม (2563, หน้า 8) ได้ให้คำนิยามว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคแห่งความรุ่งเรืองของเทคโนโลยี ซึ่งได้ปฏิวัติรูปแบบการสื่อสารให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วยิ่งขึ้น ทั้งในการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ที่หลากหลายในสังคมไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบของข้อความ ภาพ เสียง หรือวีดิทัศน์ ล้วนสามารถเข้าถึงได้อย่างไร้ขีดจำกัดทั้งในมิติของเวลาและสถานที่ ทำให้ทุกคนสามารถเชื่อมโยงกับแหล่งข้อมูลอันมหาศาลในโลกออนไลน์ได้อย่างง่ายดาย ยุคนี้จึงเป็นยุคที่อินเทอร์เน็ตกลายเป็นส่วนหนึ่งของทุกสรรพสิ่ง อันเป็นผลจากการพัฒนาเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมโยงอุปกรณ์หลากหลายเข้าด้วยกัน ช่วยให้มนุษย์สามารถเข้าถึงคลังข้อมูลมหาศาลได้อย่างรวดเร็วผ่านกระบวนการวิเคราะห์และประมวลผลที่มีประสิทธิภาพสูง ส่งผลให้การใช้งานในชีวิตประจำวันเกิดความสะดวกและรวดเร็วอย่างไม่เคยมีมาก่อน

ธนวัฒน์ สุวรรณเหล่า (2564, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ยุคดิจิทัลหมายถึง ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีการจัดการศึกษาในรูปแบบที่ผ่านมามีมาอาจจะไม่เหมาะสมกับการสร้างพลเมืองในยุคดิจิทัล ความท้าทายที่ควรตระหนักก็คือผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ และจะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไปอย่างไร เป้าหมายหลักในการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลจึงควรเป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้แล้วต่อยอดองค์ความรู้ด้วยความคิดสร้างสรรค์เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่

กันต์กมล วราสุนันท์ (2562, หน้า 13) ได้ให้ความหมายว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในโครงสร้างพื้นฐานมากขึ้น เช่น อินเทอร์เน็ต สื่อสังคมออนไลน์ อีเมลล์ แอปพลิเคชันมือถือ และเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารอื่น ๆ มาอำนวยความสะดวกในการทำงานและชีวิตประจำวันทำให้การทำงานใช้เวลาน้อยลงเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ข้อมูลข่าวสารกระจายไปอย่างรวดเร็วมีการเชื่อมต่อของโลกเพิ่มมากขึ้น

จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 108 – 113) ได้กล่าวว่า ยุคดิจิทัลเป็นช่วงเวลาและเทคโนโลยีและการสื่อสารพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้การเข้าถึงข้อมูลและการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการจัดการศึกษา ส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษาต้องอาศัยระบบสารสนเทศและการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น การเรียนการสอน การบริหารงานบุคคล และการจัดสรรงบประมาณ ดังนั้น ผู้บริหาร

สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนคุณภาพการศึกษาและสร้างความร่วมมือกับชุมชน

สฤกัญญา แซ่มซ้อย (2562, หน้า 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคแห่งความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งได้เปลี่ยนโฉมการสื่อสารให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ต่าง ๆ ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบของข้อความ ภาพ เสียง หรือ วิดีทัศน์ เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างไร้ขีดจำกัด ทั้งในมิติของเวลาและสถานที่ โลกยุคใหม่นี้เปรียบเสมือนจักรวาลแห่งอินเทอร์เน็ต หรือที่เรียกว่า “อินเทอร์เน็ตแห่งสรรพสิ่ง” (Internet of Things) อันเป็นผลจากเทคโนโลยีที่สามารถเชื่อมโยงอุปกรณ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ทำให้มนุษย์สามารถเข้าถึงข้อมูลมหาศาล (Big Data) ผ่านการประมวลผลที่รวดเร็วและแม่นยำ ส่งผลให้การใช้ชีวิตประจำวันมีความสะดวกสบายยิ่งขึ้น การแพร่กระจายของเทคโนโลยีดิจิทัลได้หลอมรวมเข้ากับวิถีชีวิตของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง นำมาซึ่งโอกาสอันมหาศาล แต่ในขณะเดียวกันก็ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่ไม่อาจคาดเดาได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิถีความเป็นอยู่ และก่อให้เกิดสภาวะการแข่งขันที่เข้มข้นมากขึ้นในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ที่สำคัญยิ่งคือการเปลี่ยนแปลงนี้ได้หล่อหลอมให้คุณลักษณะของเด็กยุคใหม่แตกต่างไปจากเดิมอย่างมีนัยสำคัญ

Bukht & Heeks (2018, p. 145) ได้อธิบายว่าเศรษฐกิจดิจิทัลครอบคลุมกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งในระดับโครงสร้างพื้นฐาน (อินเทอร์เน็ต อุปกรณ์ดิจิทัล) ระดับแพลตฟอร์ม และระดับกิจกรรมทางเศรษฐกิจ เช่น e - Commerce และบริการดิจิทัลของภาครัฐ

Meenu (2018, p. 141) ชี้ว่าเศรษฐกิจดิจิทัลเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์สมัยใหม่ เช่น โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต และคอมพิวเตอร์

Mesenbourg (2001, p. 140) เสนอว่าเศรษฐกิจดิจิทัลเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นแกนหลัก โดยเฉพาะการซื้อขายสินค้าและบริการผ่านอินเทอร์เน็ต และการใช้โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลเป็นตัวขับเคลื่อน

จากความหมายเกี่ยวกับยุคดิจิทัลที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างครบครัน ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่จำนวนมากมหาศาลผ่าน การวิเคราะห์และประมวลผลทำให้มีความ

สะดวกรวดเร็ว รวมถึงการนำ AI เข้ามาเกี่ยวข้องมากขึ้น เพื่อให้การบริหารงานเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไปในยุคดิจิทัล ทำให้นำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่ทันสมัย ต่อยอดองค์ความรู้ด้วยความคิดสร้างสรรค์ทางเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่เป็นการเพิ่มศักยภาพในการประดิษฐ์ของมนุษย์เพื่อข้ามขีดจำกัดต่าง ๆ

จากแนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล และความหมายยุคดิจิทัลที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ยุคดิจิทัล คือ ยุคที่มีความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างครบครัน ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่จำนวนมากผ่านการวิเคราะห์และประมวลผลทำให้มีความสะดวกรวดเร็ว โดยรวมถึงการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาเกี่ยวข้องมากขึ้น เพื่อให้การบริหารงานเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไปในยุคดิจิทัล ทำให้นำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อยอดองค์ความรู้ด้วยความคิดสร้างสรรค์ทางเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่เป็นการเพิ่มศักยภาพก้าวข้ามขีดจำกัดโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในโครงสร้างพื้นฐานมากขึ้น เพื่อลดลำดับในการติดต่อสื่อสารทั้งในด้านการทำงานและการศึกษา จากแนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัลและความหมายยุคดิจิทัล ผู้วิจัยจึงสรุปแนวคิดของยุคดิจิทัล ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 สรุปแนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัล	องค์ประกอบของยุคดิจิทัล
ยุคดิจิทัล คือยุคที่มีความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างครบครันทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่จำนวนมากผ่านการวิเคราะห์และประมวลผลทำให้มีความสะดวกรวดเร็วรวมถึงรวมถึงการนำ AI เข้ามาเกี่ยวข้องมากขึ้นเพื่อให้การบริหารงานเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไปในยุคดิจิทัลทำให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี	1. ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล 2. การบริหารงานเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไปในยุคดิจิทัล 3. นำเทคโนโลยียุคดิจิทัลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัล

ตาราง 1 (ต่อ)

ยุคดิจิทัล	องค์ประกอบของยุคดิจิทัล
ที่ทันสมัย ต่อยอดองค์ความรู้ด้วยความคิดสร้างสรรค์ทางเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ เป็นการเพิ่มศักยภาพในการประติษฐ์ของมนุษย์ เพื่อข้ามขีดจำกัดต่าง ๆ มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในโครงสร้างพื้นฐานมากขึ้นเพื่อลดลำดับในการติดต่อสื่อสาร การเชื่อมต่อของโลกเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องการทำงาน การศึกษา	5. มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล 6. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) มาใช้เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูล

จากแนวคิดยุคดิจิทัลข้างต้นจะเห็นได้ว่ายุคดิจิทัลจะเกี่ยวข้องกับแนวคิด 6 ประเด็น ดังนี้ 1) ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล 2) การบริหารงานเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไปในยุคดิจิทัล 3) นำเทคโนโลยียุคดิจิทัลมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัล 5) มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล 6) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) มาใช้เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในยุคดิจิทัล

จริยธรรมในการบริหารองค์กรเปรียบดั่งเข็มทิศอันทรงคุณค่าที่ผู้นำพึงยึดถือเป็นหลักปฏิบัติควบคู่กับสมรรถนะทางวิชาชีพ ด้วยบทบาทอันทรงอิทธิพลในฐานะแบบอย่างขององค์กร ผู้บริหารมีเพียงแบกรับความคาดหวังจากทุกภาคส่วน หากแต่ยังเป็นผู้พิทักษ์คุณค่าและอัตลักษณ์อันเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรอีกด้วย การดำรงตนอย่างมีศีลธรรมจรรยาทั้งในพื้นที่สาธารณะและในปริมนทลส่วนตัวจึงมิใช่เพียงหน้าที่ หากแต่เป็นพันธสัญญาอันศักดิ์สิทธิ์ของผู้นำ การแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เพียงหล่อหลอมคุณค่าและบรรทัดฐานทางจริยธรรมให้แก่องค์กร หากแต่ยังเป็นประทีปที่ส่องนำทางสู่ความไว้วางใจและความศรัทธาจากบุคลากรทุกระดับชั้น อันเป็นรากฐานมั่นคงในการเสริมสร้างพลังร่วมและประสิทธิภาพการบริหารงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน ผู้นำที่ดำเนินชีวิตตามครรลองแห่งจริยธรรมย่อมสามารถสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กร

ที่เปี่ยมด้วยความโปร่งใส ความเที่ยงธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม อันจะหล่อเลี้ยงให้องค์กรเติบโตอย่างเข้มแข็งท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลง และก้าวสู่ความเป็นเลิศในระยะยาว มิใช่เพียงเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรเท่านั้น หากแต่ยังส่งผลดีต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมการเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเสมือนเป็นการเจียรไนเพชรให้เปล่งประกายแห่งคุณธรรมที่สะท้อนความสว่างไสวไปทั่วทั้งองค์กร สร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนตระหนักในคุณค่าของการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องและเหมาะสม อันจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่มั่นคงและยั่งยืนบนเส้นทางแห่งความดีงาม

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) ถือเป็นคุณลักษณะอันทรงคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในทุกองค์กรและทุกภาคส่วน ซึ่งเปรียบได้ดั่งอัญมณีล้ำค่าที่ต้องฝังรากลึกอยู่ในจิตวิญญาณของผู้นำ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันออกไป ดังนี้

นิตติภา เสนาฤทธิ์ (2560, หน้า 17) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ในการบริหารเพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้ และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงจะสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำ และมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุก ๆ สถานการณ์

ชุตีรัตน์ กาญจนธนะชัย (2562, หน้า 15) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

เตือนใจ สุนกุล (2562, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ทักษะ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ หรือใช้ความรู้ความสามารถ ในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับกลุ่มคนและบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ในการกระตุ้นจูงใจให้มีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

นิศาชล บำรุงภักดี (2563, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการใช้อำนาจต่อบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์ หรือสร้างศรัทธา

ความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำต้องการ อันเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

เพ็ญภา ศรีแปลก (2563, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับการใช้อิทธิพล ซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ โดยอาศัยศิลปะของการใช้อิทธิพล เพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เป็นการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจภายใน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เต็มใจร่วมกันปฏิบัติงาน และทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ความสามารถของตนเองในการช่วยแก้ปัญหา ผู้นำต้องมีความสามารถในการชี้แนะแนวทาง และหาวิธีเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จิราวรรณ อนันตพัฒน์ และศันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2564, หน้า 1044 – 1053) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เป็นผู้นำโดยใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่โดยทำให้ตนเป็นที่ยอมรับขององค์กร เพื่อที่จะได้รับความไว้วางใจ และเชื่อใจของผู้ตามหรือสมาชิกในองค์กรว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อนำพาไปสู่เป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้นำในสถานศึกษานั้น ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ผู้นำที่ดีต้องมีอำนาจในการตัดสินใจที่ดีสามารถจูงใจผู้ตามไปสู่เป้าหมายร่วมกันที่ผู้นำคนเดียวไม่สามารถทำได้

ภาณุวัฒน์ บุญชัยกิจ (2564, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญ สามประการคือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ โดยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดว่าใครเหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ และผู้ที่มีภาวะผู้นำต้องสามารถจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ และไว้วางใจ นอกจากนั้นต้องยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการประสานงานเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

วีรวัฒน์ การุณวงศ์ (2564, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่น มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้รับความยอมรับความร่วมมือจากสมาชิกและความไว้วางใจจากบุคคลในองค์กร มีความริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ มุ่งสู่ความสำเร็จ และเกิดจากความร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี และบรรลุตามเป้าหมายที่ผู้นำกำหนดไว้

ไซยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 268) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่เพื่อให้บุคคลหรือ กลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

Schermerhorn, Hunt and Osborn (2005, p. 241) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

Marquis and Huston (2007, p. 243) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการชักชวน และมีอิทธิพลต่อกลุ่มในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ประกอบด้วย บทบาทของผู้นำมีความสามารถ มีอิทธิพลต่อผู้ตามในการปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ศรัทธาในการตัดสินใจและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

Lussier & Achua (2007, p. 5) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลของผู้นำ และผู้ตามต่อความสำเร็จของจุดประสงค์ขององค์กรจนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลง

Yukl (2010, P. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมเฉพาะตัวของบุคคล ที่สามารถชักชวน ชวนใจ หรือใช้อิทธิพลกระตุ้นให้บุคคลอื่นหรือผู้ตามปฏิบัติงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น ๆ สามารถวางแผน ชี้แนะ โน้มน้าวหรือจูงใจในการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา ความสามัคคี สร้างแรงบันดาลใจ รวมทั้งความร่วมมือร่วมใจ กระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มศักยภาพไปในทิศทางที่ดี และสามารถนำพากลุ่มหรือองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หรือในภาษาอังกฤษ คือ “Ethical Leadership” เป็นแนวคิดที่ผสมองค์ประกอบสำคัญสองประการ คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) และจริยธรรม (Ethics) เข้าด้วยกันอย่างกลมกลืน แนวคิดนี้จัดเป็นกระบวนการตัดสินใจในการบริหารที่มีฐานรากอันลุ่มลึกมาจากหลักคุณธรรมจริยธรรมทางศาสนาและอภิปรัชญาที่ได้รับการศึกษาสั่งสมมาอย่างยาวนานหลายศตวรรษ ในระยะเวลาต่อมา บรรดานักวิชาการ

ด้านการบริหารและภาวะผู้นำได้นำแนวคิดเหล่านี้มาบูรณาการและพัฒนาต่อยอด
 อย่างเป็นระบบ จนก่อเกิดเป็นองค์ความรู้ที่มีความเป็นศาสตร์ และมีกรอบแนวคิดที่ชัดเจน
 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทขององค์กรสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำ
 เชิงจริยธรรมมีจุดเด่น ที่แตกต่างจากทฤษฎีภาวะผู้นำกระแสหลักอื่น ๆ คือ มิได้มุ่งเน้น
 เพียงแค่ความสำเร็จและประสิทธิผลเชิงปริมาณเท่านั้น หากแต่ให้ความสำคัญกับมิติ
 เชิงคุณภาพและความยั่งยืนผ่านการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนฐานของหลักจริยธรรมอันดี
 งาม ผู้นำเชิงจริยธรรมมิได้เพียงแค่ชี้้นำให้เกิดผลงาน แต่ยังแสดงแบบอย่างในการดำเนิน
 ชีวิตและการตัดสินใจ ที่สอดคล้องกับค่านิยมและหลักการทางจริยธรรม สร้างบรรยากาศ
 ขององค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของความถูกต้องดีงาม ความรับผิดชอบต่อสังคม
 และการคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ในสังคมปัจจุบันที่ต้องเผชิญ
 กับความท้าทายและปัญหาจริยธรรมในหลากหลายรูปแบบ แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 จึงทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ในฐานะเครื่องมือและแนวทางสำคัญในการสร้างองค์กร
 ที่เข้มแข็งทั้งในด้านประสิทธิภาพและคุณธรรม เพื่อการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน
 ในระยะยาว ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมและประมวลความหมายของทฤษฎี
 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากนักวิชาการหลากหลายท่าน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง
 และครอบคลุมในหลากหลายมิติ และได้รวบรวมความหมายของทฤษฎีภาวะผู้นำ
 เชิงจริยธรรมจากนักวิชาการต่าง ๆ ที่จะนำเสนอต่อไปนี้

เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ
 เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมกระบวนการและวิธีการปฏิบัติ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการมีจริยธรรมอย่างมีอุดมการณ์ โดยคำนึงถึง
 ประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อให้การบริหารจัดการงานได้รับความสำเร็จและ
 สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และสอดคล้อง
 กับความต้องการที่ถูกต้องของผู้ตาม การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม หมายถึง การตัดสินใจ
 ของผู้บริหารโรงเรียน ที่ยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติ
 โดยปฏิบัติตามนี้ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่ต้องการควบคู่กับจริยธรรม
 กำหนดทางเลือก โดยนำเอาจริยธรรมเข้ามาร่วมพิจารณาด้วยวิเคราะห์ตัวเลือกอย่าง
 รอบคอบ ตัดสินใจเลือกตัวเลือกโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม และนำการตัดสินใจ
 ไปปฏิบัติโดยคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การให้บริการที่ดี

หมายถึง การอำนวยความสะดวกของผู้บริหารที่มีต่อผู้มารับบริการด้วยอัธยาศัยที่ดี มีความกระตือรือร้น ตรงต่อเวลาในการให้บริการและมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหา สร้างความพึงพอใจแก่ผู้มารับบริการ มองไกลไปที่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

สุทัต จันทะสินธุ์ (2560, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมกระบวนการและวิธีการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีจริยธรรมอย่างมีอุดมการณ์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ ของส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อให้การบริหารจัดการงานได้รับความสำเร็จและสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และสอดคล้อง กับความต้องการที่ถูกต้องของผู้ตาม อีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปที่ประโยชน์ ขององค์กรหรือส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

สุทธิพงษ์ ทะกอง (2561, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่วัด ได้จากพฤติกรรม การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (Moral Role Model) ความยุติธรรม (Justice) ความซื่อสัตย์ (Honesty) และความเมตตา (Kindness)

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือความประพฤติที่แสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมของผู้บริหาร สถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา โดยมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่

อชิรญาณ แยมทับ และชูชาติ พวงสมจิตร (2563, หน้า 188 – 200) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้นำ ที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมถูกต้องตามทำนองครองธรรม โดยยึดหลักจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตามจนเกิดความศรัทธาและได้รับการ ยอมรับ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือสังคมส่วนรวมจนสามารถนำพาองค์กรบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 9 – 10) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการสร้าง อิทธิพลจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและไว้วางใจของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความประพฤติ การกระทำ และการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การแสดงออกถึง 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความซื่อสัตย์ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ด้านความเคารพ และ 7) ด้านความเป็นพลเมืองดี

กัญพร ปานเพชร (2565, หน้า 491 – 498) ได้สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐาน ผ่านการกระทำของบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และส่งเสริมความประพฤติเช่นนั้นต่อผู้ตามผ่านการสื่อสารแบบสองทาง การเสริมแรง และการตัดสินใจโดยการเคารพความเชื่อทางจริยธรรมและคุณค่า ตลอดจนเพื่อศักดิ์ศรีและสิทธิของผู้อื่นจึงเกี่ยวข้องกับ แนวคิด เช่น ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ การพิจารณาเสนอแนะและความเป็นธรรม ส่วนองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยพิจารณาจากความสำคัญและความเหมาะสมสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม คือ 1) ความยุติธรรม 2) ความร่วมมือทางอำนาจ 3) ความชัดเจนตามหน้าที่ 4) การมุ่งเน้นคน 5) การแนะนำเชิงจริยธรรม 6) ความยั่งยืน 7) ความซื่อสัตย์ ซึ่งผู้บริหารที่ดีควรแสดงพฤติกรรมของผู้นำในการดำเนินชีวิตประจำวันทั้งส่วนตัวและในหน้าที่การบริหารงานจะต้องทำให้ทุกคนเห็นว่าอยู่บนพื้นฐานของความมีเหตุผลของจริยธรรม

อริวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล, ศรัล ขุนวิทยา และกนกพร ดอนเจดีย์ (2565, หน้า 794 – 809) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการนำองค์กร โดยบุคคลมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมแสดงออกถึงการมีจริยธรรมในตัวเอง และสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าการกระทำเพื่อมุ่งประโยชน์ส่วนตน ในด้านองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่าควรประกอบไปด้วย (1) ความซื่อสัตย์ คือ การยอมรับความผิดพลาดมีความมั่นคงของคำพูด อาทิ การพูดความจริงเสมอ รักษาสัญญาและเชื่อถือได้ (2) การมุ่งเน้นการดูแลบุคลากรคือ การใส่ใจ ดูแลช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากร (3) ความยุติธรรม คือ การให้เกียรติ ไม่แบ่งพรรค แบ่งพวก ไม่มีอคติ และปฏิบัติต่อผู้อื่นในทางที่ถูกต้องอย่างเท่าเทียม (4) การแบ่งปันอำนาจ คือ การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อกังวล ส่งเสริมให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจร่วมกัน (5) การแนะนำด้านจริยธรรม คือ การปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม ชักชวน สื่อสาร รับฟัง ถ่ายทอดประสบการณ์ รวมถึงส่งเสริม ชมเชย ให้กำลังใจผู้อื่นที่ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม (6) การชี้แจงบทบาท คือ การรับรู้ถึงหน้าที่

ความรับผิดชอบของตนเอง สามารถอธิบายให้ผู้อื่นรับทราบเกี่ยวกับความคาดหวัง เป้าหมายขององค์กร และตนเองได้ และ (7) การใส่ใจความยั่งยืน คือ การให้ใส่ใจในความยั่งยืนของการดำเนินการที่มีต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการเป็นแบบอย่างของบุคลากร ในการดำเนินการ ที่จะนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

Northouse (2007, p. 138) ได้กล่าวว่า ลักษณะของภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมจำเป็นจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นการสร้างความศรัทธา เชื่อมั่น เป็นพลัง ในการผลักดันให้บุคลากรทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นเลิศและเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ควรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการให้ความเคารพผู้อื่น การบริการผู้อื่น การแสดงถึงความเที่ยงธรรมยืนหยัดความซื่อสัตย์ และความเป็นทีมงาน

Brown & Trevino (2006, pp. 595 – 616) ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรม มีคุณสมบัติด้านความซื่อสัตย์ การดูแล และเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์เป็นผู้ซึ่งทำให้เกิด ความยุติธรรม และการตัดสินใจที่ดี อีกทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับลูกน้องอยู่บ่อย ๆ เกี่ยวกับจริยธรรม ตั้งมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจน ให้รางวัลและลงโทษเพื่อให้เป็น ไปตามมาตรฐาน ผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เพียงแต่พูดแต่ปฏิบัติตามสิ่งที่พวกเขาพูด และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมจริยธรรม

Yukl, Mahsud, Hassan & Prussia (2013, pp. 38 – 48) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ การใช้หลักจริยธรรมในการตัดสินใจและพฤติกรรมของตนเอง พร้อมทั้งส่งเสริมให้ผู้อื่นประพฤติตามหลักจริยธรรมเหล่านั้น

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรม กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ ของผู้นำ ที่แสดงออกถึงค่านิยมคุณธรรมและจริยธรรมของตนเองอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อส่วนรวม และมีการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและสังคมส่วนรวม เป็นหลัก รวมถึงสามารถจูงใจให้ผู้อื่นตามค่านึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลัก ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในยุคดิจิทัล

ในการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม มีรายละเอียด ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ คำพร กองเตย (2560, หน้า 7) มี 5 องค์ประกอบดังนี้
 - 1.1 ด้านความไว้วางใจ
 - 1.2 ด้านความยุติธรรม
 - 1.3 ด้านความเคารพ
 - 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
 - 1.5 ด้านความซื่อสัตย์
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 6 – 7) มี 4 องค์ประกอบดังนี้
 - 2.1 ความซื่อสัตย์
 - 2.2 ความไว้วางใจ
 - 2.3 ความยุติธรรม
 - 2.4 การเอาใจใส่
3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ หงษา วงศ์จำปา (2560, หน้า 17 – 23) มี 5 องค์ประกอบดังนี้
 - 3.1 ความซื่อสัตย์
 - 3.2 การเป็นผู้ให้บริการ
 - 3.3 ความไว้วางใจ
 - 3.4 ความยุติธรรม
 - 3.5 ความผูกพันต่อองค์กร
4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ ดารุวรรณ ถวิลการ (2561, หน้า 1 – 13) มี 6 องค์ประกอบดังนี้
 - 4.1 ความซื่อสัตย์สุจริต
 - 4.2 ความไว้วางใจ
 - 4.3 ความยุติธรรม
 - 4.4 ความรับผิดชอบ
 - 4.5 ความเคารพ
 - 4.6 การเสริมพลังอำนาจ

5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ
นลธวัช ยุทธวงศ์ (2563, หน้า 222 – 223) มี 4 องค์ประกอบดังนี้

5.1 ด้านหลักขรรวาทธรรม 4 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ควรยึด
หลักธรรมของศาสนาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน ได้แก่ มีความซื่อสัตย์
จริงใจรักษาคำพูด อดทนอดกลั้น มีน้ำใจเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

5.2 ด้านหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ควรยึด
หลักธรรมของศาสนาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน ได้แก่ การแสดงออกถึง
การมีน้ำใจ ยินดีช่วยเหลือทุกคนให้ได้รับการพัฒนาตนเอง ยกย่องผู้อื่น และปฏิบัติกับ
ทุกคนด้วยความเสมอภาค

5.3 ด้านหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ควรยึดหลักธรรม
ของศาสนาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน ได้แก่ การแสดงออกถึงความรักความ
พึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่
ไตร่ตรองอย่างรอบคอบ และแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล

5.4 ด้านหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ควรยึดหลักธรรม
ของศาสนาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน ได้แก่ การแสดงออกถึงความยินดี
เต็มใจช่วยเหลือ ให้โอกาสผู้อื่นใช้คำพูดที่สุภาพ ถวายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์และ
ปฏิบัติตนวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย

6. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ
จิราวรรณ อนันตพัฒน์ (2564, หน้า 1044) มี 5 องค์ประกอบดังนี้

6.1 มีจิตใจที่หนักแน่นมั่นคง

6.2 ความซื่อสัตย์

6.3 ความยุติธรรม

6.4 การเอาใจใส่ เป็นต้นแบบหรือตัวอย่างที่ดี

6.5 การตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความมีเหตุผลของจริยธรรม

7. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามทัศนะของผู้บริหาร
และครู ภาณุวัฒน์ บุญญกิจ (2564, หน้า 7) มี 7 องค์ประกอบดังนี้

7.1 ด้านความยุติธรรม

7.2 ด้านความรับผิดชอบ

7.3 ด้านความซื่อสัตย์

7.4 ด้านความไว้วางใจ

7.5 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

7.6 ด้านความเคารพ

7.7 ด้านความเป็นพลเมืองดี

8. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ วันเฉลิม รูปสูง (2564, หน้า 28) มี 7 องค์ประกอบดังนี้

8.1 ความซื่อสัตย์

8.2 การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

8.3 ความอ่อนน้อมถ่อมตน

8.4 ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ

8.5 ความก้าวหน้าส่วนบุคคล

8.6 ความเป็นธรรมและความยุติธรรม

8.7 การเสริมสร้างพลังอำนาจ

9. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ เสกสรรค์ สุระเสียง (2564, หน้า 318 – 328) มี 4 องค์ประกอบดังนี้

9.1 ความยุติธรรมหรือเที่ยงธรรม

9.2 ความไว้วางใจ

9.3 ความเคารพ

9.4 ความรับผิดชอบ

10. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ เอกภักดิ์ นามณี และทะนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2564, หน้า 354) มี 4 องค์ประกอบดังนี้

10.1 ความยุติธรรม

10.2 ความไว้วางใจ

10.3 ความซื่อสัตย์

10.4 ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม

11. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Karakose (2007, pp. 464 – 477) มี 9 องค์ประกอบดังนี้

11.1 จะต้องคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงาน

11.2 มีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ

11.3 มีการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม

11.4 มีความไว้วางใจ

11.5 เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ

11.6 มีความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรี

11.7 มีความยุติธรรม

11.8 มีความเอื้ออาทรห่วงใย

11.9 ความเป็นพลเมืองดี

12. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Josephson (2009, p. 65) มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

12.1 ความไว้วางใจ

12.2 ความเคารพ

12.3 ความรับผิดชอบ

12.4 ความยุติธรรม

12.5 การห่วงใยผู้อื่น

12.6 ความเป็นพลเมืองดี

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	คำพร กองเตย (2560)	หงษา วงศ์จำปา (2560)	เพ็ญศิริ สมเรือน (2560)	ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ (2561)	นลธวัช ยุทธวงศ์ (2563)	จิราวรรณ อนันตพัฒน์, (2564)	ภาณุวัฒน์ บุญญกิจ (2564)	วันเฉลิม รูปสูง (2564)	เสกสรร สุระเสียง (2564)	เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564)	Karakose (2007)	Josephson, (2009)	ความถี่	ร้อยละ
1. ความซื่อสัตย์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓			9	75
2. ความยุติธรรม	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	91.67
3. ความเอาใจใส่และความเห็นใจผู้อื่น			✓		✓	✓		✓			✓	✓	6	50
4. มีความสามารถในการตัดสินใจ					✓	✓							2	16.67
5. ด้านความรับผิดชอบ	✓			✓	✓		✓		✓		✓	✓	7	58.33
6. ด้านความไว้วางใจ	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	9	75
7. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน					✓		✓						2	16.67
8. ด้านความเคารพ	✓			✓	✓		✓		✓		✓	✓	7	58.33

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	คำพร กองเตย (2560)	หงษา วงศ์จำปา (2560)	เพ็ญศิริ สมเรือน (2560)	ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2561)	นลวัช ยุทธวงศ์ (2563)	จิราวรรณ อินันตพัฒน์ (2564)	ภาณุวัฒน์ บุญญกิจ (2564)	วันเฉลิม รูปสูง (2564)	เสกสรร สุระเสียง (2564)	เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564)	Karakose (2007)	Josephson, (2009)	ความถี่	ร้อยละ
9. ด้านความเป็นพลเมืองดี					✓		✓				✓	✓	4	33.33
10. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม					✓			✓					2	16.67
11. ความอ่อนน้อมถ่อมตน					✓			✓					2	16.67
12. ความผูกพันต่อองค์กร		✓			✓								2	16.67
13. ความกาวหนาสวนบุคคล								✓					1	8.33
14. การเสริมสร้างพลังอำนาจ				✓				✓					2	6.67
15. การให้บริการที่ดี		✓											1	8.33
16. มีจิตใจที่หนักแน่นมั่นคง						✓							1	8.33
17. ความกาวหนาสวนบุคคล										✓			1	8.33

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารจากแนวคิดนักวิชาการ และนักวิจัยชาวไทยและต่างประเทศ จำนวน 12 คน ทำให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร 17 ด้าน โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไปในการคัดเลือก โดยผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

1. ความยุติธรรม (ร้อยละ 91.67)
2. ความซื่อสัตย์ (ร้อยละ 75)
3. ด้านความไว้วางใจ (ร้อยละ 75) และ
4. ด้านความเคารพ (ร้อยละ 58.33)
5. ด้านความรับผิดชอบ (ร้อยละ 58.33)
6. ด้านความใส่ใจและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (ร้อยละ 50)

ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัย เพื่อพิจารณาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1. ความยุติธรรม

1.1 ความหมาย

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของความยุติธรรม ดังนี้

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของความยุติธรรมไว้ว่าความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความยุติธรรมในการตัดสินใจ รักษาความสัตย์สุจริต ไม่ลำเอียง สมเหตุสมผล การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

หงษา วงศ์จำปา (2562, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของความยุติธรรมไว้ว่าความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียงปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพ และปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของความยุติธรรมไว้ว่าความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางเที่ยงธรรมไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่น เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันกล้าเผชิญปัญหา และแสดงจุดยืนในการตัดสินใจโดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัวเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา ใช้ข้อมูล

และสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติ ต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส มีความเมตตากรุณา เอื้ออาทรต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม และทั่วถึงสามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคล หรือหน่วยงานได้ทันท่วงที

เอกภักดี นามณี และทองศักดิ์ คุ่มไชนะ (2564, หน้า 353)

ได้ให้ความหมายของความยุติธรรมไว้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วย ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน เป็นผู้มีเหตุผล ตลอดจนไม่เอารัดเอาเปรียบ ให้เกียรติ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

Josephson Institute of Ethics (2019, อ้างถึงใน รัชนิวรรณ

สุวรรณชัยรบ, 2566, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของความยุติธรรมไว้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง ความเสมอภาค ความไม่ลำเอียง ความได้สัดส่วน ความตรงไปตรงมาและ การมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม โดย 1) ต้องตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่ถูกต้อง เหมาะสม โดยบุคคลที่มีความยุติธรรมใช้กระบวนการที่เปิดเผยและไม่ลำเอียง ใช้กระบวนการที่เป็นกลางหรือยุติธรรมสำหรับการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ จึงเป็นสิ่งที่ จำเป็นสำหรับการตัดสินใจของเขา คนที่มีความยุติธรรมไม่รอคอยให้ความจริงปรากฏ แต่จะค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจะคิดถึงเรื่องของความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นก่อนที่จะทำการ ตัดสินใจที่สำคัญ 2) มีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง โดยการตัดสินใจควรถูกกระทำ โดยปราศจากความลำเอียง การเล่นพรรคเล่นพวกหรืออคติ ตัดสินใจด้วยความยุติธรรม 3) มีการตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้อง ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาด ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความผิดของบุคคล ของสังคมหรือของบริษัทให้ถูกต้องอย่าง ทันทีทันใด ไม่ปล่อยให้สิ่งที่ผิดพลาดหรือข้อบกพร่องนี้นำไปสู่ข้อได้เปรียบหรือผลประโยชน์ สำหรับตนเองด้วยการเอาเปรียบคนอื่นหรือผู้ที่อ่อนแอกว่า

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่าความยุติธรรม หมายถึง

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความเป็นกลาง เที่ยงธรรม รักษาความมั่นคงสัญญา ไม่ลำเอียง สมเหตุสมผล การปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

1.2 ความสำคัญ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของความยุติธรรม
ดังนี้

คำพร กองเตย (2562, หน้า 28) ได้ให้ความสำคัญของความ
ยุติธรรม ไว้ว่า ความยุติธรรมเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเสมอภาค ความไม่ลำเอียง
ให้เกิดขึ้นในสังคม โดยบุคคลที่มีความยุติธรรมจะปฏิบัติงานด้วยความเปิดเผยและ
ไม่ลำเอียงมีกระบวนการปฏิบัติที่เป็นกลางหรือยุติธรรมสำหรับการรวบรวมข้อมูล
สารสนเทศ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจ คนที่มีความยุติธรรมไม่รอคอยให้ความ
จริง แต่จะค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และจะคิดถึงเรื่องของความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นก่อน
ที่จะทำการตัดสินใจที่สำคัญ และอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิด
ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติ
ตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้าทำ
ในสิ่งที่ถูกต้องส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

หงษา วงศ์จำปา (2562, หน้า 51) ได้ให้ความสำคัญของความ
ยุติธรรม ไว้ว่า ความสำคัญของความยุติธรรมเป็นหลักการที่สำคัญในทุกด้านของชีวิต
และสังคมโดยเฉพาะในบริบทของการบริหาร การเมือง การศึกษา และในทุกระดับของการ
ทำงานร่วมกัน ความยุติธรรมช่วยให้สังคมและองค์กรดำเนินการอย่างราบรื่นและมีความ
เท่าเทียมกันในทุกสถานการณ์ โดยจะส่งผลให้เกิดความมั่นคงและการพัฒนาในระยะยาว

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 85) ได้ให้ความสำคัญของ
ความยุติธรรมไว้ว่า เมื่อมีความยุติธรรมในกระบวนการต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจ การ
กระจายทรัพยากร หรือการจัดการปัญหาผู้คนจะรู้สึกว่าได้ตนเองได้รับการปฏิบัติอย่าง
เท่าเทียมและยุติธรรม ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กรหรือสังคมนั้น ๆ
การมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ความยุติธรรมทำให้ทุกคนได้รับโอกาสที่เท่าเทียมในการเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสต่าง ๆ
โดยไม่คำนึงถึงฐานะทางสังคม เชื้อชาติ หรือเพศ ทุกคนจะได้รับการพิจารณา

อย่างเท่าเทียม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมความเสมอภาคในสังคมและในองค์กร
เอกภักดิ์ นุ่มณี และทองศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2564, หน้า 92) ได้ให้
ความสำคัญของความยุติธรรมไว้ว่า ช่วยลดความขัดแย้งและความไม่พอใจ การไม่ปฏิบัติ
อย่างยุติธรรมสามารถนำไปสู่ความขัดแย้ง ความไม่พอใจ และการแบ่งแยกในสังคม

หรือองค์กรได้ การให้ความสำคัญกับความยุติธรรมช่วยลดความไม่พอใจของผู้คน เพราะทุกคนรู้สึกว่าคุณได้รับการปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา และมีความเสมอภาคสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ในองค์กร การมีความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน การให้รางวัล หรือการจัดการกับปัญหาภายใน ช่วยสร้างบรรยากาศที่โปร่งใส และเป็นธรรมชาติพนักงานจะรู้สึกมีกำลังใจและภาคภูมิใจในการทำงานหากรู้ว่าทุกอย่างที่เกิดขึ้นมีพื้นฐานจากความยุติธรรม

Karakose (2016, p. 255) ได้ให้ความสำคัญของความยุติธรรมไว้ว่า ช่วยส่งเสริมการพัฒนาและความยั่งยืน ความยุติธรรมเป็นปัจจัยที่ช่วยให้สังคมหรือองค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน โดยการทำให้ทุกคนมีโอกาสพัฒนาและเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างเท่าเทียมทำให้บุคคลสามารถใช้ศักยภาพของตนได้เต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาในระยะยาวทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ส่งเสริมสันติภาพในสังคม ความยุติธรรมเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคม หากทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและมีความยุติธรรมในการตัดสินใจจะช่วยลดการเกิดความขัดแย้ง และสร้างความสงบสุขให้กับสังคมได้

Josephson (2019, p. 251) ได้ให้ความสำคัญของความยุติธรรมไว้ว่า ในสังคมหรือองค์กรที่ขาดความยุติธรรม มักจะเกิดการเอารัดเอาเปรียบจากบางกลุ่มหรือบุคคลที่มีอำนาจ ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาความไม่เสมอภาคและความไม่เป็นธรรมได้ การรักษาความยุติธรรมจึงช่วยป้องกันไม่ให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบจากผู้มีอำนาจหรือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความยุติธรรมเป็นหลักการที่สำคัญในทุกด้านของชีวิต และสังคมโดยเฉพาะในบริบทของการบริหาร การเมือง การศึกษา และในทุกระดับของการทำงานร่วมกัน ความยุติธรรมช่วยให้สังคมและองค์กรดำเนินการอย่างราบรื่นและมีความเท่าเทียมกันในทุกสถานการณ์ โดยจะส่งผลให้เกิดความมั่นคงและการพัฒนาในระยะยาว มีความสำคัญในทุกมิติของสังคมและองค์กรโดยเฉพาะในการเสริมสร้างความเชื่อมั่น ลดความขัดแย้ง สร้างความเสมอภาคและโอกาสที่เท่าเทียมช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน การรักษาความยุติธรรมจึงเป็นหัวใจของการดำเนินชีวิตและการบริหารในทุกระดับเพื่อให้เกิดสังคมและองค์กรที่มีความสุขและเจริญรุ่งเรือง

จากความหมายและความสำคัญ สรุปได้ว่าความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การให้โอกาสอย่างเท่าเทียม การรักษาสีทธิของบุคคล รักษาความลับสัญญา ไม่ลำเอียง สมเหตุสมผล ลดความขัดแย้ง สร้างความเสมอภาค และโอกาสที่เท่าเทียม ปราศจากอคติ มีเหตุผลเพื่อให้องค์กรดำเนินการอย่างราบรื่น และมีความเท่าเทียมกันในทุกสถานการณ์ เคารพในสิทธิของทุกคนให้ความสำคัญกับสิทธิของบุคคล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

1.3 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน การปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กระบวนการที่ถูกต้องมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจ บริหารงานบนพื้นฐานที่ไม่เอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีกระบวนการสำหรับการรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลาง และยุติธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น รวมถึงการกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่ถูกต้อง เหมาะสม โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ใช้ข้อมูลและสารสนเทศ ที่ถูกต้อง ทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ ซึ่งการทำงานที่ยึดหลักความยุติธรรม ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

2. ความซื่อสัตย์

2.1 ความหมาย

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายด้านความซื่อสัตย์ ดังนี้ คำพร กองเตย (2560, หน้า 11) ได้กล่าวว่าความซื่อสัตย์ หมายถึงพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ประจบสอพลอ ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย ยึดมั่นในค่านิยมความเชื่อและจริยธรรมที่สังคมยอมรับ อีกทั้งมีการประเมินและทบทวนตนเองอย่างสม่ำเสมอ

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 6) ได้กล่าวว่าความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่องาน และต่อผู้อื่นด้วยความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลได้ มีความซื่อตรงโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

สุทธิพงษ์ ทะกอง (2560, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ (Honesty) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเกตได้จากพฤติกรรม的开เผยความจริง (Truthfulness) การรักษาสัญญา (Promise Keeping) และการเคารพผู้อื่น (Respect for the Individual)

หงษา วงศ์จำปา (2560, หน้า 13) ได้กล่าวว่าความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเอง และผู้อื่นตลอดจนต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10) ได้กล่าวว่าด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ปฏิบัติงานโดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยกยอกทรัพย์สินของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเองอันก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ เป็นผู้ที่สามารถรักษาวาจาซื่อสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ตรงไปตรงมา โปร่งใสและเที่ยงธรรม ทั้งต่อตนเองต่อผู้อื่น และต่อหน้าที่การงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนไม่ยกยอกทรัพย์สินของส่วนรวม ไม่เบียดบังเวลาราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว และรักษาคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารที่มีความซื่อสัตย์จะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ไม่ประจบสอพลอ เปิดเผยข้อมูลได้ตรวจสอบได้ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ยึดมั่นในค่านิยมความเชื่อ และจริยธรรมที่สังคมยอมรับ มีการสามารถรักษาวาจาซื่อสัตย์และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณวิชาชีพให้แก่บุคลากร อีกทั้งมีการประเมินและทบทวนตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2.2 ความสำคัญ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของความซื่อสัตย์ ดังนี้

คำพร กองเตย (2562, หน้า 38) ได้ให้ความสำคัญของความซื่อสัตย์ ไว้ว่า ความซื่อสัตย์ทำให้คนรอบข้างเชื่อมั่นในตัวเรา เมื่อเราเป็นคนซื่อสัตย์ ไม่หลอกลวงหรือละเมิดสัญญา จะช่วยให้เราได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นในที่ทำงาน ครอบครัว หรือในสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ทำให้การทำงานร่วมกันหรือการสร้างความสัมพันธ์ต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน ความซื่อสัตย์เป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงและยั่งยืน ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ในครอบครัว ระหว่างเพื่อน หรือในที่ทำงาน เมื่อเรามีความซื่อสัตย์ เราจะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่มีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน

เพ็ญศิริ สมเรือน (2562, หน้า 9) ได้ให้ความสำคัญของความซื่อสัตย์ ไว้ว่า ความซื่อสัตย์ทำให้เราตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการและค่านิยม โดยไม่หลงไปกับการกระทำที่ผิดพลาดหรือไม่ถูกต้อง การยึดมั่นในความซื่อสัตย์ทำให้เราสามารถตัดสินใจได้อย่างมีจริยธรรม และมีความรับผิดชอบเสริมสร้างเกียรติยศ และภาพลักษณ์ที่ดีคนที่มีความซื่อสัตย์มักจะได้รับ การเคารพและชื่นชมจากผู้อื่นการเป็นคนซื่อสัตย์จะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความน่าเชื่อถือให้กับตนเอง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงาน การติดต่อธุรกิจ หรือในชีวิตประจำวัน

หงษา วงศ์จำปา (2562, หน้า 8) ได้ให้ความสำคัญของความซื่อสัตย์ ไว้ว่า ความซื่อสัตย์มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความยุติธรรมในสังคม การทำทุกอย่างด้วยความซื่อสัตย์ช่วยให้การตัดสินใจและการกระทำในทุกด้านมีความโปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสังคมที่ยุติธรรมและสงบสุขการสร้าง ความรับผิดชอบและความมั่นคงในตัวเอง การที่เราเป็นคนซื่อสัตย์กับตัวเองช่วยให้เรารู้สึกมั่นคงในจิตใจ เพราะเรารู้ว่าเราทำสิ่งที่ถูกต้องและไม่หลอกตัวเอง นอกจากนี้ยังช่วยให้เรามีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการกระทำของเรา

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 116) ได้ให้ความสำคัญของความซื่อสัตย์ ไว้ว่า ในที่ทำงานความซื่อสัตย์ของบุคลากรช่วยสร้างบรรยากาศที่โปร่งใส และยุติธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความซื่อสัตย์ช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและการประสานงานกับผู้อื่นมีประสิทธิภาพ ความซื่อสัตย์ช่วยป้องกันการทุจริตและการทำผิด

จริยธรรมในองค์กรและสังคม เมื่อทุกคนยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สังคมจะมีความโปร่งใส ลดโอกาสในการเกิดการทุจริตหรือการเอารัดเอาเปรียบซึ่งช่วยส่งเสริมการพัฒนาในระดับมหภาค

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2566, ออนไลน์) ได้ให้ความสำคัญของความซื่อสัตย์ ไว้ว่า แนวทางในการปลูกฝังความซื่อสัตย์สุจริตว่าเป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งคือโรงเรียนมีหน้าที่หลักคือการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความเจริญงอกงามในทุกด้านอย่างมีคุณภาพ ต้องให้เด็กได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านจิตใจ ปัญญา ร่างกาย และสังคม กระบวนการเรียนการสอนเป็นกระบวนการกระตุ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาทำให้เด็กเกิดความอยากรู้อยากเห็น เรียนรู้ ได้ปฏิบัติจนเกิดความเข้าใจ เกิดความเชื่อ ความศรัทธาและยึดถือเป็นแนวทางการดำเนินชีวิต ซึ่งกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อปลูกฝังความซื่อสัตย์สุจริต ความซื่อสัตย์ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญ และเป็นที่ต้องการในทุกองค์กร ซึ่งความซื่อสัตย์นอกจากจะหมายถึง การรักษาความลับ ผลประโยชน์ และทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์กร ยังหมายรวมถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญเพราะหากขาด “ความซื่อสัตย์” แล้วสังคมไม่สงบสุขเกิดความหวาดระแวง ไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกันถ้าขาดในระดับบุคคลก็จะกลายเป็นคนไม่น่าเชื่อถือและมีปัญหาอยู่ตลอดเวลา ส่วนในระดับประเทศก็จะไร้ซึ่งเกียรติภูมิเป็นที่ดูถูกของชาติอื่น ซึ่งความซื่อสัตย์ที่ว่านี้รวมไปถึงการมีสัจจะ พูดจริงทำจริง ย่อมเป็นที่เคารพนับถือว่าเป็นคนมีเกียรติ ข้อสำคัญถ้าทุกคนทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ย่อมจะทำให้สังคม และประเทศชาติมีความมั่นคงสงบสุข

Karakose (2016, p. 298) ได้ให้ความสำคัญของความซื่อสัตย์ ไว้ว่า ความซื่อสัตย์ช่วยป้องกันการทุจริตและการทำผิดจริยธรรมในองค์กร และสังคม เมื่อทุกคนยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สังคมจะมีความโปร่งใสลดโอกาสในการเกิดการทุจริตหรือการเอารัดเอาเปรียบ ซึ่งช่วยส่งเสริมการพัฒนาในระดับมหภาค

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความซื่อสัตย์มีความสำคัญมากในทุกมิติของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นความสัมพันธ์ที่ดี การตัดสินใจที่ถูกต้องหรือการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีทั้งในระดับบุคคล และองค์กร นิยามของความซื่อสัตย์นั้นมิได้จำกัดเพียงการรักษาความลับผลประโยชน์ และทรัพย์สินขององค์กรเท่านั้นแต่ยังครอบคลุมถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงตามความเป็นจริงโดยปราศจากการบิดเบือน

จากความหมายและความสำคัญ สรุปได้ว่าด้านความซื่อสัตย์ หมายถึงการประพฤติปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมา โปร่งใสในหน้าที่ โดยไม่แสวงหา

ผลประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนมีความเที่ยงธรรมทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น รักษา
คำมั่นสัญญาปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาค เปิดเผยข้อมูลที่ตรวจสอบได้ คำนึงถึง
ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ยึดมั่นในจริยธรรมสังคม

2.3 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ นับเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อ
ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่ดำเนินงานโดยยึดหลักความซื่อสัตย์
จะปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ปราศจากผลประโยชน์
ทับซ้อน และไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่เป็นเครื่องมือในการแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง
และพวกพ้อง การรักษาวินัยด้านเวลาโดยไม่เบียดบังเวลาราชการเพื่อกิจส่วนตัว
เป็นอีกมิติหนึ่งของความซื่อสัตย์ที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับการ
บริหารงานด้วยความโปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบในทุกขั้นตอน ผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามจรรยาบรรณวิชาชีพย่อมสร้างแรงบันดาลใจให้
บุคลากรดำเนินรอยตามการบริหารงานอย่างเป็นระบบตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย
และข้อบังคับที่กำหนดไว้ โดยให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน
สะท้อนถึงความซื่อสัตย์ในเจตนารมณ์และการกระทำ ซึ่งเป็นฐานรากสำคัญที่จะนำพา
สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างมั่นคงและยั่งยืน บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาอย่างแท้จริง ยอมรับ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่องค์กร

3. ด้านความไว้วางใจ

3.1 ความหมาย นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายองค์ประกอบ
ด้านความไว้วางใจ ดังนี้

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

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง
พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการให้บริการผู้อื่น โดยคำนึงถึง
ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก การสร้างทีมงาน การแสดงความจริงใจ มีความมั่นคง
ทางอารมณ์ และตัดสินใจในทางที่จะก่อให้เกิดผลดี อันนำไปสู่ความไว้วางใจของ
ผู้ใต้บังคับบัญชา

หงษา วงศ์จำปา (2560, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง
พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี

ความเมตตา กรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใสจริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอ
ในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพัน
และเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการ
มีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10 – 11) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ
หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ทุ่มเท
เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อตรง มั่นคง สร้างความเป็น
อันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา
มีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความสามารถเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ปฏิบัติต่อ
ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย ใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการ
ปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้
ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปาก
รวมถึงให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร
และมีความผูกพัน เต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ

เอกภักดี ฉ่ำมณี และหะนงศักดิ์ คุ่มไชนะ (2564, หน้า 354) ได้กล่าวว่า
ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความ
มีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตา กรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ
ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณ
ในการตัดสินใจ ความผูกพัน และเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาส
แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่าความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรม
ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง จงรักภักดี มีศักดิ์ศรี
และให้เกียรติทั้งต่อตนเองและผู้อื่น โดยมีลักษณะสำคัญประกอบด้วยความทุ่มเท เอาใจใส่
ในบทบาทหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีความมั่นคงทางอารมณ์ และสม่ำเสมอในคำพูด
และการกระทำ แสดงความจริงใจ โปร่งใส มีความเมตตา กรุณา สร้างความเป็นอันหนึ่ง
อันเดียวกันในองค์กร และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารที่ได้รับความไว้วางใจจะปฏิบัติต่อ
ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก ให้การแนะนำ
ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา มีวิจารณญาณในการตัดสินใจที่ก่อให้เกิด
ผลดี รักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปาก หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่ไม่

สามารถทำได้จริง มีความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนาองค์กร อันนำไปสู่การสร้างควมไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง

3.2 ความสำคัญ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญความไว้วางใจ ไว้วางนี้

นลธวัช ยุทธวงศ์ (2563, หน้า 81) ได้ให้ความสำคัญของความไว้วางใจ ไว้ว่า ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานของความสัมพันธที่ยั่งยืน ไม่ว่าจะเป็นในครอบครัว ระหว่างเพื่อนหรือในที่ทำงาน การมีความไว้วางใจในกันและกันช่วยให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกันเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคง ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานเป็นทีม เพราะเมื่อสมาชิกในทีมไว้วางใจกัน จะทำให้พวกเขาเต็มใจแบ่งปันข้อมูล ไอเดีย และช่วยเหลือกันในการทำงานส่งผลให้ทีมสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จิราวรรณ อนันตพัฒน์ (2564, หน้า 166) ได้ให้ความสำคัญของ
ความไว้วางใจ ไว้วางใจองค์กรหรือที่ทำงานความไว้วางใจเป็นสิ่งที่ช่วยให้ทุกคนทำงาน
ร่วมกันได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ หากไม่มีความไว้วางใจการทำงานร่วมกันจะเต็ม
ไปด้วยความสงสัยและความไม่แน่ใจ ซึ่งอาจทำให้เกิดความล่าช้าและข้อผิดพลาดได้ ความ
ไว้วางใจช่วยส่งเสริมความโปร่งใสในการทำงานและการตัดสินใจ หากทุกฝ่ายเชื่อมั่นกันว่า
จะได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและโปร่งใสพวกเขาก็จะยินดีที่จะร่วมมือและมีส่วนร่วม
ในการพัฒนาองค์กรหรือสังคม

วันเฉลิม รูปสูง (2564, หน้า 24) ได้ให้ความสำคัญของความไว้วางใจ ไว้ว่าเมื่อเรามีความไว้วางใจในคนรอบข้าง เราจะรู้สึกมั่นใจและไม่ต้องกังวลกับการตรวจสอบหรือสงสัยในสิ่งที่พวกเขาทำ ความไว้วางใจช่วยลดความเครียดจากการไม่รู้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นหรือการพยายามควบคุมทุกสิ่งที่เกิดขึ้น ความไว้วางใจเป็นฐานสำคัญในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนไม่ว่าจะเป็นในครอบครัว เพื่อน หรือในที่ทำงาน การมีความไว้วางใจช่วยให้การติดต่อสื่อสารและการร่วมมือทำงานเกิดผลที่ดีขึ้น

เสกสรรค์ สุระเลียง (2564, หน้า 35) ได้ให้ความสำคัญของ
ความไว้วางใจไว้มาก เมื่อเรามีความไว้วางใจในผู้อื่นเรามักจะเปิดใจรับฟังความคิดเห็นหรือ
ข้อเสนอแนะจากพวกเขามากขึ้น ซึ่งสามารถช่วยให้เราตัดสินใจได้ดีขึ้น โดยไม่ถูกจำกัด
ด้วยการสงสัยหรือความไม่ไว้วางใจ เมื่อมีความไว้วางใจระหว่างบุคคลหรือกลุ่มความ

ขัดแย้งจะน้อยลง เพราะแต่ละฝ่ายเชื่อว่าฝ่ายตรงข้ามจะทำในสิ่งที่ดีที่สุดและรักษาคำพูดของตน

Josephson (2019, p. 11) ได้ให้ความสำคัญของความไว้วางใจไว้ว่า ความไว้วางใจแสดงถึงการเคารพในความสามารถและเจตนาของผู้อื่น เมื่อเราไว้วางใจคนอื่น มันแสดงให้เห็นว่าเรายอมรับและเคารพในความสามารถและการตัดสินใจของพวกเขา ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นมิตรความไว้วางใจช่วยให้ทั้งบุคคลและองค์กรสามารถพัฒนาและเติบโตได้อย่างมั่นคง เพราะมีการสนับสนุนจากคนรอบข้างที่เชื่อในความสามารถของกันและกัน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความไว้วางใจเป็นความเชื่อมั่นในความสามารถและเจตนาของผู้อื่นในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จและตรงตามที่ต้องการมันเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคง การทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างสังคมที่มีความร่วมมือและความสงบสุข เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี ไม่ว่าจะเป็นในระดับบุคคล หรือในระดับองค์กรและสังคม ความไว้วางใจช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ความมั่นใจ และทำให้ทุกสิ่งดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เมื่อมีความไว้วางใจการทำงานร่วมกันและการแก้ปัญหาจะมีความคล่องตัวและลดความขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

จากความหมาย และความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า ความไว้วางใจหมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง จงรักภักดี มีศักดิ์ศรี และให้เกียรติทั้งต่อตนเองและผู้อื่น โดยแสดงออกถึงความทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีความมั่นคงทางอารมณ์ ความสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำแสดงความจริงใจโปร่งใส มีความเมตตากรุณาปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียม คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก รักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปาก มีวิจารณญาณในการตัดสินใจที่ก่อให้เกิดผลดี มีความผูกพันและเต็มใจปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ให้โอกาสในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคง การทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างความร่วมมือความมั่นใจ การลดความขัดแย้ง และการสร้างสังคมที่มีความร่วมมือและความสงบสุข

3.3 ความเกี่ยวข้องของสัมพันธภาพกับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานภายใต้บรรยากาศของความไว้วางใจส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์

สุจริต มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสามารถในการใช้วิจารณญาณแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมกับบริบท และสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีภายในองค์กร ผู้นำที่แสดงออกถึงความเสมอภาค ให้ความเอาใจใส่ แนะนำและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ ย่อมได้รับความไว้วางใจและความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นกลไกที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ และกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน ผู้นำที่เต็มใจปกป้องและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในยามเผชิญปัญหาไม่เพียงแต่สร้างความไว้วางใจในเชิงพฤติกรรม แต่ยังสร้างความผูกพันและความภักดีที่ยั่งยืนต่อองค์กร

4. ด้านความเคารพ

4.1 ความหมาย นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย

ด้านความเคารพ ดังนี้

คำพร กองเตย (2560, หน้า 12) ได้กล่าวว่าความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ความสุภาพ และการยอมรับผู้อื่น

สุทธิพงษ์ ทะกอง (2560, 11) ได้กล่าวว่าการเคารพผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงการแสดงออกอย่างสุภาพ การเป็นมิตรต่อผู้อื่น การไม่ให้ร้ายผู้อื่น และการกล้าที่จะรับความจริง

พระมานิต ธมฺมทินโน (2563, หน้า 10) ได้กล่าวว่าความเคารพ หมายถึง ความตระหนัก ซาบซึ้งถึงคุณความดีที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่นหรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดการยอมรับนับถือด้วยใจจริงแล้วแสดงความนับถือด้วยความอ่อนน้อม อ่อนโยน อย่างเหมาะสมทั้งต่อหน้าและลับหลังประกอบด้วย 1) ความสุภาพ 2) การให้เกียรติ และ 3) ยอมรับความคิดเห็นต่างของผู้อื่น

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ด้านความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้อื่น เป็นผู้ที่ดำรงชีวิต โดยยึดหลักค่านิยมพึงตนเอง เรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม ยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคม ในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากรมีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งทุก

ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง อีกทั้งเป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และความต้องการเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความสำคัญเป็นอิสระสร้างทางเลือกแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ไม่ปิดป้องหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบรวมทั้งการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กร

เอกราช เอียดแก้ว และพระปลัดโฆสิต โฆสิตโต (2565, หน้า 149 – 163) ได้กล่าวว่า ด้านความจงรักภักดี ผู้บริหารที่มีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา จะแสดงออก ถึงการสร้างและการรักษาภาพลักษณ์ของสถานศึกษา เติบโตในการปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษา การคำนึงถึงความรู้สึกของบุคลากรทุกคนมีความผูกพันต่อสถานศึกษามีความรู้สึกเป็นเจ้าของปกป้องเต็มที่ที่จะเสียสละและทุ่มเททำงาน กำลังความคิด กำลังกาย กำลังใจ เพื่อสถานศึกษามีความปรารถนาและตั้งใจพัฒนาสถานศึกษา

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ด้านความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน การเป็นมิตรต่อผู้อื่น ความตระหนัก ซาบซึ้ง รู้ถึงคุณความดีที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่นหรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดการยอมรับนับถือด้วยใจจริงแล้วแสดงความนับถือด้วยความอ่อนน้อม อ่อนโยนอย่างเหมาะสม

4.2 ความสำคัญ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญที่เกี่ยวกับความเคารพไว้ดังนี้

เพ็ญศิริ สมเรือน (2562, หน้า 66) ได้ให้ความสำคัญของความเคารพไว้ว่า ความเคารพ มีบทบาทสำคัญในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ทั้งในชีวิตส่วนตัวและในสังคม การเคารพไม่เพียงแต่ทำให้เรามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น แต่ยังช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเข้าใจและความร่วมมืออีกด้วย การแสดงความเคารพต่อผู้อื่นช่วยให้เราเติบโตทางจิตใจ การเรียนรู้ที่จะเคารพผู้อื่นทำให้เราสามารถพัฒนาความอดทน ความเข้าใจ และทักษะในการสื่อสารที่ดีขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเองในทุกด้าน

หงษา วงศ์จำปา (2562, หน้า 108) ได้ให้ความสำคัญของความเคารพไว้ว่า ความเคารพเป็นฐานของความสัมพันธ์ที่ดี ไม่ว่าจะเป็นในครอบครัว เพื่อน หรือในที่ทำงาน การแสดงความเคารพซึ่งกันและกันช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในความสัมพันธ์ เพราะมันแสดงถึงการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความเคารพทำให้เกิดบรรยากาศของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติภาพ เมื่อทุกคนเคารพซึ่งกันและกัน สังคมจะเป็นสังคมที่มีการเคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น การรักษาความเคารพจะช่วยให้ทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

นลธวัช ยุทธวงศ์ (2563, หน้า 91) ได้ให้ความสำคัญของความเคารพไว้ว่า ในองค์กรหรือที่ทำงานความเคารพต่อเพื่อนร่วมงานและความคิดเห็นของพวกเขาช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ คนที่ได้รับการเคารพจะรู้สึกมีคุณค่าและจะเต็มใจที่จะร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน การเคารพความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้อื่นช่วยลดความขัดแย้งเพราะเมื่อทุกฝ่ายรู้สึกว่าคุณได้รับการเคารพ พวกเขาจะมีความเต็มใจที่จะร่วมมือและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Senner and Butterfield (2019, pp. 144 – 157) ได้ให้ความสำคัญของความเคารพไว้ว่า ความเคารพช่วยให้เราเปิดใจและยอมรับในความแตกต่างของคนอื่น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความคิดเห็น ลักษณะทางวัฒนธรรมหรือประสบการณ์ชีวิต การเคารพช่วยให้สังคมสามารถดำเนินไปได้อย่างกลมกลืนแม้จะมีความหลากหลาย

Ring and Van de Ven (2020, pp. 483 – 498) ได้ให้ความสำคัญของความเคารพไว้ว่า ความเคารพเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความไว้วางใจในความสัมพันธ์เมื่อเราปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ พวกเขาจะรู้สึกว่าเราคือบุคคลที่สามารถพึ่งพาได้และจะเปิดใจให้ความร่วมมือมากขึ้น

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า ความเคารพถือเป็นคุณค่าทางจริยธรรมพื้นฐานที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข ความเคารพมิใช่เพียงมารยาทหรือการปฏิบัติเชิงวัฒนธรรม แต่เป็น “เรื่องของใจ” ที่สะท้อนถึงจิตสำนึก คุณธรรม และความเข้าใจในคุณค่าความเป็นมนุษย์ ทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น และสิ่งแวดล้อมการแสดงออกถึงความเคารพทั้งต่อหน้าและลับหลัง เช่น การพูดจาอย่างสุภาพไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น การยอมรับความแตกต่าง และการแสดงความอ่อนน้อมถ่อมตนล้วนเป็นพฤติกรรมที่เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

จากความหมาย และความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า ความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพมีสัมมาคารวะ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงานเป็นมิตรต่อผู้อื่น มีความตระหนักรู้ซึ่งรู้ถึงคุณค่าความดีที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่นหรือสิ่งต่าง ๆ จนเกิดการยอมรับนับถือด้วยใจจริงและแสดงความนับถือด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน อย่างเหมาะสม ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นยอมรับความแตกต่างและแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องทั้งต่อหน้าและลับหลัง ซึ่งเป็นคุณค่าทางจริยธรรมพื้นฐานที่สะท้อนถึง จิตสำนึก คุณธรรม และความเข้าใจในคุณค่าความเป็นมนุษย์ที่เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข

4.3 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

ความเคารพมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอย่างลึกซึ้ง และครอบคลุมทุกมิติของการทำงาน เนื่องจากเป็นรากฐานสำคัญของความสัมพันธ์ที่ดี ในที่ทำงาน ความเคารพช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุภาพและเป็นมิตร ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และการทำงานมีประสิทธิภาพ ความเคารพยังเป็นพื้นฐานของการสื่อสารที่ดี เพราะเมื่อมีความอ่อนน้อมถ่อมตนและสัมมาคารวะต่อกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการแก้ไข ปัญหาจะเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น และการยอมรับความแตกต่าง สร้างความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงาน แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องทั้งต่อหน้าและลับหลังทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ และเป็นตัวขับเคลื่อน ให้องค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี

5. ด้านความรับผิดชอบ

5.1 ความหมาย

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายองค์ประกอบด้านความ รับผิดชอบ ดังนี้

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

ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2561, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความ รับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ที่มุ่งสัมฤทธิ์ผล

ในการทำงาน โดยพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ ตลอดจนรับผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ และการบริหารจัดการทั้งทางที่ดีและไม่ดี เป็นความพร้อมรับผิด การยึดถือได้ เชื้อมั่นได้ คำนับสัญญา และการไม่ปัดความผิดให้พ้นจากตน เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกให้เห็นว่าได้ออมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 9) ได้กล่าวว่าความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในงานที่ตนทำ เป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ะมัดระวัง และมีความพร้อมในการทำงาน ไม่โยนความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น ไม่ยอมแพ้อุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้นและพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ประสบความสำเร็จ

จิรพล ภูษม้ง (2564, หน้า 36) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมิลักษณะ ประกอบไปด้วย การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำ สิ่งสำคัญเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงาน พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ภาณุวัฒน์ บุญชัยกิจ (2564, หน้า 10) ได้กล่าวว่าด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ ะมัดระวัง เสร็จตามกำหนดเวลา ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายาม อุดหนุน ไม่ยอมแพ้อุปสรรคหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ ไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่แค้นแค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่าด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและมุ่งมั่น ใส่ใจในการงานที่ได้รับมอบหมาย โดยปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเต็มกำลังความสามารถ

ด้วยความละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเวลาที่กำหนด มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน ทั้งนี้ต้องพร้อมยอมรับผลที่เกิดขึ้น อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

5.2 ความสำคัญ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของความรับผิดชอบ ไว้ดังนี้ ทับทิม ประมุขจะนัง (2560, หน้า 31) ได้ให้ความสำคัญของความรับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบก่อให้เกิดสิ่งดีงามและความสำคัญ ดังนี้

1. ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้อื่น
2. การงานสำเร็จเรียบร้อยได้ผลดี
3. เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เพราะได้ปฏิบัติหน้าที่อย่าง

ถูกต้องครบถ้วน

4. เกิดความมั่นคงในสังคมและประเทศชาติ
5. สังคมและประเทศชาติสามารถพัฒนาไปสู่ความเจริญได้

รวดเร็ว

6. มีความสะดวกสบายและร่มเย็นเป็นสุขเกิดขึ้นในสังคม

และประเทศ

ดาวรุวรรณ ฤวิการ (2561, หน้า 14) ได้ให้ความสำคัญของความรับผิดชอบ ไว้ว่า ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นคุณลักษณะที่ดีงามในสังคม ควรปลูกฝังให้เกิดในตัวบุคคลทุกคนซึ่งถ้ากล่าวไปแล้วหากบุคคลมีความรับผิดชอบ จะมีผล ดังนี้

1. คนที่มีความรับผิดชอบย่อมทำงานทุกอย่างสำเร็จตาม

เป้าหมายให้ทันเวลา

2. คนที่ขาดความรับผิดชอบจะเป็นคนเฉื่อยชาไม่สามารถแก้ไข

อุปสรรคใด ๆ ได้ต้องพึ่งพาผู้อื่นอยู่เสมอ กลายเป็นคนไม่มีความสามารถและไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

3. คนที่ขาดความรับผิดชอบมักจะทำงานใด ๆ ไม่บรรลุ

จุดมุ่งหมายได้ทันเวลาไม่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในสังคมทำให้สังคมวุ่นวายไม่เรียบร้อยไม่มีระเบียบ

พระมานิต ทุมมทินโน (2563, หน้า 41) ได้ให้ความสำคัญของความรับผิดชอบ ไว้ว่า ความรับผิดชอบมีหลายด้านที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว การเรียนการทำงาน และสังคมโดยรวม ดังความรับผิดชอบต่อไปนี้

1. รู้จักขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง
 2. พุดคุยถึงขอบข่ายงานอย่างเจาะจงโดยระบุอย่างชัดเจน
 ว่ามีความคาดหวังจะให้ทำอะไร

3. ตรวจสอบดูงานที่สั่งมีความชัดเจน และครบถ้วน
4. วางแผนเพื่อปฏิบัติงาน
5. สร้างแผนปฏิบัติงานให้แน่ชัดและน่าวางใจ
6. ชี้แจงแผนการทำงานให้ผู้ร่วมงานทราบ
7. ให้คำมั่นและมีพันธะผูกพันเพื่อดำเนินงานให้สำเร็จ
8. อย่าตอบรับจนกว่าจะแน่ใจว่าสามารถทำงานนั้น ๆ

ให้สำเร็จได้

9. ตั้งใจแน่วแน่เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ
10. ออกคำสั่งและตรวจสอบดูว่าคำสั่งที่ให้ชัดเจนหรือไม่

คุรุสภา (2563, หน้า 3) ได้ให้ความสำคัญของความรับผิดชอบ
 ไว้ว่า ได้กำหนดพฤติกรรมหลักและพฤติกรรมบ่งชี้ ด้านความรับผิดชอบ ดังนี้

1. มุ่งมั่นในผลงาน พฤติกรรมบ่งชี้คือ มีความพยายามปฏิบัติงาน
 ให้บรรลุวัตถุประสงค์

2. ใช้เวลาอย่างมีคุณค่า พฤติกรรมบ่งชี้ คือ
 - 2.1 วางแผนการใช้เวลาอย่างเหมาะสมและปฏิบัติงานได้

ทันเวลา

- 2.2 ใช้เวลาคุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ
3. ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วน พฤติกรรมบ่งชี้ คือ
 - 3.1 วางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ
 - 3.2 ปฏิบัติงานตามแผนได้เสร็จและมีประสิทธิภาพ
 - 3.3 มีความรอบคอบระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่
 - 3.4 ปฏิบัติภารกิจทุกด้านอย่างครบถ้วน
 - 3.5 ประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 20) ได้ให้ความสำคัญของความ
 รับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบมีความสำคัญในการแสดงถึงความเป็นพลเมืองอย่างหนึ่ง
 นอกจากความมีวินัยทางสังคมความเอื้อเฟื้อความเกรงใจเนื่องจากความรับผิดชอบนั้น

เป็นลักษณะนิสัยและทัศนคติของบุคคลซึ่งเป็นเครื่องมือผลักดันให้บุคคลปฏิบัติตามกฎระเบียบ เคารพสิทธิของผู้อื่นทำตามหน้าที่ของตนเองและมีความซื่อสัตย์สุจริตการเป็นคนดีมีความรับผิดชอบจะช่วยในการอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยความราบรื่น สงบสุข สิ่งสำคัญมากคือความรับผิดชอบยังเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการพัฒนาประเทศอีกด้วย และถ้าบุคคลในสังคมมีความรับผิดชอบจะส่งผลคือ

1. คนที่มีความรับผิดชอบยอมทำงานทุกอย่างสำเร็จ

ตามจุดมุ่งหมายทันเวลา

2. คนที่มีความรับผิดชอบยอมเป็นที่นับถือในการยกย่องสรรเสริญ

และเป็นคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกฎจริยธรรมและหลักเกณฑ์ของสังคมโดยไม่ต้องมีการบังคับจากผู้อื่น

4. ทำให้เกิดความก้าวหน้า สงบสุขก้าวหน้าในสังคม

5. ไม่เป็นต้นเหตุแห่งความเสื่อมและความเสียหายของส่วนรวม

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 43) ได้ให้ความสำคัญของความรับผิดชอบต่อว่า ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และหลักเกณฑ์ของสังคมโดยไม่มีการบังคับจากผู้อื่น คนที่มีความรับผิดชอบจะไม่นำความเสื่อมเสียและสร้างความเสียหายแก่ตนเองและสังคม จะทำให้เกิดความก้าวหน้าสงบสุขต่อตนเองและสังคม การปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องและเสร็จทันตามกำหนดเวลา ยอมรับทั้งผลดีและผลเสีย จากการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา มีความเพียรพยายามและอดทนไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ก้าวก่ายการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ หมั่นศึกษาหาความรู้แสวงหาหนทางในการพัฒนางานให้ดีขึ้น เมื่อพบปัญหาในการทำงาน จะทำการแก้ไขปัญหานั้นจนสำเร็จและประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ ซึ่งการทำงานที่ยึดหลักความรับผิดชอบ ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

จากความสำคัญดังกล่าวสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เต็มกำลังความสามารถ ด้วยความละเอียดรอบคอบ

เอาใจใส่ในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และเสร็จทันตามกำหนดเวลา ยอมรับทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา มีความเพียรพยายาม และอดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ก้าวถอย การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ หมั่นศึกษาหาความรู้ แสวงหาหนทางในการพัฒนางานให้ดีขึ้น เมื่อพบปัญหาในการทำงานจะทำการแก้ไขปัญหานั้นจนสำเร็จและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ ซึ่งการทำงานที่ยึดหลัก ความรับผิดชอบ ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

จากความหมายและความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เต็มกำลังความสามารถ และใส่ใจในการะงานที่ได้รับมอบหมาย โดยปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว ถูกต้องละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเวลาที่กำหนด พร้อมยอมรับทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ใช้ความรู้ความสามารถอย่างตรงไปตรงมา มีความเพียรพยายามและอดทนไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรค ไม่ก้าวถอยการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อื่นโดยมิชอบ หมั่นศึกษาหาความรู้และแสวงหาหนทางในการพัฒนางานให้ดีขึ้น แก้ไขปัญหาจนสำเร็จ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งการทำงานที่ยึดหลักความรับผิดชอบจะนำไปสู่ความเป็นเลิศในการทำงานและส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

5.3 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

ความรับผิดชอบมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอย่างแยกไม่ออกเพราะเป็นหัวใจหลักที่ขับเคลื่อนให้ผู้ปฏิบัติงานทำหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจเต็มที่ ความรับผิดชอบทำหน้าที่เป็นมาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนดให้การทำงานต้องรวดเร็ว ถูกต้อง ละเอียดรอบคอบ และบรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ยังเป็นกรอบจริยธรรมในการทำงานที่ครอบคลุมการยอมรับผลลัพธ์ การใช้ความรู้อย่างตรงไปตรงมา การไม่ก้าวถอยหน้าที่ผู้อื่น และการเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นพลังในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา ส่งเสริมให้มีการศึกษาหาความรู้ ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค และมุ่งพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เมื่อทุกคนปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบโดยไม่ทอดทิ้งหรือผลักภาระให้ใครคนใดคนหนึ่ง จะเป็นกลไกที่นำไปสู่ความเป็นเลิศและความสำเร็จขององค์กรโดยรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

6.1 ความหมาย

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายด้านความเอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ดังนี้

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 7) ได้กล่าวว่าความเอาใจใส่หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่การปฏิบัติงานของตนเอง และการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาใส่ใจในการดูแลสุขทุกข์ การให้คำปรึกษาไม่ปบบังคับ ให้ความสำคัญต่อครูสถานศึกษา นักเรียน และชุมชนอย่างทั่วถึงและเหมาะสม

นลวัช ยุททวงศ์ (2563, หน้า 223) ได้กล่าวว่าความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หมายถึง การแสดงออกถึงการมีน้ำใจ ยินดีช่วยเหลือทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาตนเอง ยกย่องผู้อื่น และปฏิบัติกับทุกคนด้วยความเสมอภาค

สุขอรุณ วงษ์ทิม (2561, หน้า 79) ได้กล่าวว่าความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หมายถึง ความสามารถของผู้ให้คำปรึกษาในการที่จะเข้าใจในความคิด อารมณ์ ความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้รับบริการได้อย่างถูกต้องในลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเราโดยไม่สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง และมีการสื่อสารเพื่อตอบสนองย้อนกลับให้ผู้รับบริการได้รับรู้ในความรู้สึกของผู้ให้คำปรึกษา

ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2564, หน้า 79) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้เข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่นในขณะที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ได้อย่างถูกต้อง

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่การปฏิบัติงานของตนเอง และการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ใส่ใจในการดูแลสุขทุกข์ การให้คำปรึกษาไม่ปบบังคับ ให้ความสำคัญต่อครู สถานศึกษา นักเรียน และชุมชนอย่างทั่วถึงและเหมาะสม ยินดีช่วยเหลือทุกคนให้ได้รับการพัฒนาตนเอง ยกย่องผู้อื่น และปฏิบัติกับทุกคนด้วยความเสมอภาค

6.2 ความสำคัญ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายด้านความเอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ดังนี้

จุมพล บุญมี (2566, หน้า 110 – 120) กล่าวว่า ความเห็นอกเห็นใจ เป็นสิ่งจำเป็นโดยเฉพาะสถานการณ์ที่ต้องเผชิญกับความยากลำบากต่าง ๆ การตอบสนองต่อข้อกังวล และความต้องการของบุคคลอื่นการมีความเห็นอกเห็นใจสามารถช่วยให้องค์กรอยู่รอดได้ในยุคปัจจุบัน การแสดงความเมตตาต่อกันเป็นอีกสิ่งสำคัญในการดูแลจิตใจคนในองค์กรให้ประสบความสำเร็จไปด้วยกัน ทักษะของการเอาใจใส่คือการเข้าใจและพยายามมองโลกจากมุมมองของบุคคลอื่นเพราะคนที่เข้าใจผู้อื่นได้ดีคือคนที่ช่วยให้เข้าใจตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้เช่นกัน ความเป็นผู้นำที่เห็นอกเห็นใจจะเป็นส่วนสำคัญในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ผู้นำควรให้ความสำคัญและใส่ใจต่อความรู้สึกของทุกคนในองค์กร หากผู้นำมีความสามารถในการเข้าใจผู้อื่นเป็นอย่างดี ก็จะนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าได้ ผู้นำควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพและความพร้อมในการรับมือกับวิกฤตการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอีกในอนาคต

จุฑาพร แตกั๊กดี (2561, หน้า 92) ความเห็นอกเห็นใจเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิต เนื่องจากทักษะนี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลเกิดความรู้สึกร่วมทุกข์และเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น และพยายามดับทุกข์ให้คนอื่น ดังนั้นทักษะนี้จึงช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครอบคลุม จนไปถึงในระดับสังคม ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเป็นหัวใจสำคัญของการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และการเข้าใจผู้อื่น ซึ่งช่วยให้บุคคลหนึ่งสามารถทำประโยชน์แก่สังคมได้

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่าความเห็นอกเห็นใจเป็นทักษะชีวิตที่สำคัญยิ่งในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ เพราะช่วยให้เราเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นได้อย่างแท้จริง ทักษะนี้ทำหน้าที่เป็นกลไกป้องกันพฤติกรรมที่ผิดศีลธรรม ในสภาพแวดล้อมการทำงาน ความเห็นอกเห็นใจช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและสร้างบรรยากาศที่ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสุข นอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ ตั้งแต่ครอบครัว องค์กร ไปจนถึงสังคมโดยรวม ทำให้สังคมมีความอบอุ่นและสามารถรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมาย และความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า ความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หมายถึง การแสดงออกซึ่งความห่วงใยและความเข้าใจต่อผู้อื่นอย่างแท้จริง โดยมีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่เอาใจใส่ทั้งการปฏิบัติงานของตนเอง และการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ใส่ใจดูแลสุขทุกข์ของผู้อื่น ให้คำปรึกษาโดยไม่ปบบังคับ

ให้ความสำคัญต่อทุกคนในองค์กรอย่างทั่วถึงและเหมาะสม พร้อมยินดีช่วยเหลือให้ทุกคนได้รับการพัฒนาตนเอง สามารถยกย่องและชื่นชมผู้อื่น และปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค

6.3 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานด้วยความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ร่วมทุกข์ร่วมสุข โดยไม่ละเลยทอดทิ้งไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่คิดแค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์ พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมสร้าง ความสามัคคีในหมู่คณะ ให้ความช่วยเหลือในการทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยแม้จะไม่ใชหน้าที่ของตนโดยตรง มีความปรารถนาดีต่อทุกคน ส่งเสริมความเสมอภาคของบุคคล โดยทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีสิทธิเท่าเทียมกันในการเข้ารับบริการและทรัพยากรต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้มีความเต็มใจและแสดงออกถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตน ที่จะให้มีการช่วยเหลือบุคคลอื่น ยกย่องผู้อื่น และปฏิบัติกับทุกคนด้วยความเสมอภาค การปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้อื่นย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรได้อย่างมีความสุข

ตาราง 3 การกำหนดข้อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในยุคดิจิทัล

องค์ประกอบ ที่ได้จากการสังเคราะห์	แนวคิดยุคดิจิทัล	ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล
ความยุติธรรม	ความเจริญก้าวหน้าของ เทคโนโลยีดิจิทัล	ความยุติธรรมและความ ซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยี
ความซื่อสัตย์	การบริหารงานเหมาะสมกับ บริบทที่เปลี่ยนไปในยุคดิจิทัล	ในการบริหารงานตามบริบท ที่เปลี่ยนแปลง
ด้านความไว้วางใจ	นำเทคโนโลยียุคดิจิทัลมาใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	ความไว้วางใจในการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
ด้านความเคารพ	วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ เทคโนโลยียุคดิจิทัล	ความเคารพผู้อื่นในการใช้ ข้อมูลสารสนเทศ

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ ที่ได้จากการสังเคราะห์	แนวคิดยุคดิจิทัล	ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล
ด้านความรับผิดชอบ	มีความรู้เท่าทันการ เปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล	ความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหาร
ด้านความ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	ความเอาใจใส่และความเห็นอก เห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการจัด การเรียนรู้

จากตาราง 3 การกำหนดข้อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในยุคดิจิทัล สรุปเป็นองค์ประกอบได้ 5 ด้าน คือ 1) ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง 2) ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านความเคารพต่อผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ 4) ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร 5) ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง

1.1 ความหมายของความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ไว้แตกต่างกันออกไป ดังนี้

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 7) ได้กล่าวว่าความยุติธรรมหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความยุติธรรมในการตัดสินใจรักษาคำมั่นสัญญา ไม่ลำเอียง สมเหตุสมผล การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

ภาณุวัฒน์ บุญญกิจ (2564, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่น เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน กล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจโดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัวเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส มีความเมตตา กรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงานได้ทัน่วงที

เอกภักดี นามณี และทงศ์ศักดิ์ คุ่มไชนะ (2564, หน้า 353)

ได้กล่าวว่าความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการ ตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน เป็นผู้ไม่มีเหตุมีผล ตลอดจนไม่เอารัดเอาเปรียบ ให้เกียรติ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

ชัยนาม บุญนิตย (2563, หน้า 43) การสร้างความตระหนักและความเข้าใจ จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่องค์กร หมายถึง พฤติกรรม พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ และมีจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคม และส่วนรวม และอีกทั้งยังต้องส่งเสริมความตระหนักและความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมสู่บุคลากรในสถานศึกษาและนักเรียน เพื่อให้ทุกภาคส่วนเกิดความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างถูกต้อง ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนา ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

นิตาชล บำรุงภักดี (2563, หน้า 31) กล่าวไว้ว่าจริยธรรม

ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีด้วยความระมัดระวังมีความรับผิดชอบต่อสังคม ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงและตรงกับความต้องการที่ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและจริยธรรม

ชัยนาม บุญนิศย์ (2563, หน้า 43) กล่าวว่าไว้ว่าการสร้างความตระหนักและความเข้าใจจริยธรรมในการใช้งานเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่องค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ และมีจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคม และส่วนรวม และอีกทั้งยังต้องส่งเสริมความตระหนักและความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมสู่บุคลากรในสถานศึกษาและนักเรียน เพื่อให้ทุกภาคส่วนเกิดความตระหนัก ในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างถูกต้อง ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนา ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565, หน้า 49) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงประเด็นทาง สังคม จริยธรรมและกฎหมายในยุคดิจิทัล เข้าใจถึงการนำข้อมูลดิจิทัลต่าง ๆ ไปใช้ในทาง ที่ถูกต้อง เคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล กำหนดนโยบาย และแนวทางปฏิบัติในการปกป้องความเป็นส่วนตัวของข้อมูลที่เป็นสาธารณะ และข้อมูล ที่สามารถเปิดเผยได้ การสร้างความเท่าเทียมและเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียน ทุกคน สามารถเข้าสู่เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเท่าเทียมกัน เป็นแบบอย่างบุคลากรดิจิทัล อย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมครูและนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้อง และมีจริยธรรม ส่งเสริมและสร้างความรู้เท่าทันสื่อดิจิทัลมีแนวทางในการสร้างภูมิคุ้มกัน ให้กับผู้บริโภคสื่อดิจิทัล ต้องพิจารณาการเลือกใช้สื่อดิจิทัลจากผู้ผลิตที่ตระหนักถึงความ เป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล

จากความหมายของ ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึง การเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรมไม่ลำเอียงปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับตามหลักจริยธรรม ในการใช้เทคโนโลยีองค์กร มีความซื่อสัตย์และรักษาคำมั่นในการดำเนินงานที่เกี่ยวกับ เทคโนโลยีเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องและมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้เรียนและบุคลากร ส่งเสริมครูและนักเรียนทุกคนในการเข้าถึง เทคโนโลยีอย่างเท่าเทียม

1.2 ความสำคัญ ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ ในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญ ไว้แตกต่างกัน
ออกไป ดังนี้

อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560, หน้า 32) ได้กล่าวว่าผู้บริหาร
สถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีจะต้อง
เป็นผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีด้วยความระมัดระวัง
มีความรับผิดชอบต่อสังคม และไม่ขัดกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารให้นักเรียน
ทุกคนเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ ตรงกับความต้องการอย่างถูกต้องอย่างถูกกฎหมาย
และจริยธรรม ด้วยการออกกฎหมายในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา

ชุติมา ศิริไพรวณ (2561, หน้า 37) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะ
ด้านคุณธรรม และจริยธรรมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านนี้ประกอบด้วยการมีภูมิธรรม
ด้วยการเป็นผู้มีวัฒนธรรมอยู่ในศีลธรรมอันดีงามต้องเป็นผู้ปฏิบัติตามหลักศาสนา มีความ
ซื่อสัตย์ วางตัวเป็นกลางปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบวินัย มีกฎเกณฑ์ ทำงานอยู่ในสุจริต

สุภาวดี พรหมทะสาร (2561, หน้า 20 – 36) ได้กล่าวว่า
คุณธรรม จริยธรรมคือ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ สุจริต
และเสียสละเพื่องานในหน้าที่ มีความโอบอ้อมอารี เมตตาห่วงใยและให้ความช่วยเหลือ
ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว มีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อ
ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ตรงต่อเวลา อุทิศเวลาให้ราชการ
และถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือยึดมั่นในสามัคคี
ธรรม และสร้างความปรองดองในหน่วยงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน
และครองงาน ปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดผลการพัฒนาและประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักมีความ
รับผิดชอบต่อผลงาน โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ตลอดจนการปฏิบัติตามนโยบาย
กฎหมาย ระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการ

สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม (2561, หน้า 358) ได้ให้
ความหมาย ว่าประเด็นทางสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณ หมายถึง ผู้บริหารต้องม
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี การส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับ
ความปลอดภัย การสนับสนุนและจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย
ในการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความยุติธรรม และความซื่อสัตย์ในการใช้
งานเทคโนโลยีบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนัก
ในการดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา

กำหนดนโยบาย ที่เกี่ยวข้องกับลิขสิทธิ์และสิทธิบัตรความเข้าใจกฎหมายเทคโนโลยีและบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการใช้ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนองความต้องการนักเรียน จัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลประเด็นสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี ในสถานศึกษา อย่างถูกกฎหมายและจริยธรรม มีการใช้มาตรการบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในสุขภาพ และสิ่งแวดล้อมจากการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา

จากความหมายและความสำคัญของความยุติธรรม และความซื่อสัตย์ ในการใช้งานเทคโนโลยีบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่มีคุณธรรม จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี เป็นผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีด้วยความระมัดระวัง มีความรับผิดชอบต่อสังคมจัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลประเด็นสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาเพื่อให้ทุกภาคส่วนเกิดความตระหนักในการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมอย่างถูกต้อง

2. ความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมี

ประสิทธิภาพ

2.1 ความหมายของความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ไว่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

คำพร กองเตย (2562, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ ไว่ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ความจงรักภักดี การให้เกียรติและเคารพตนเอง ความไว้วางใจทำให้เราเชื่อว่าเราสามารถพึ่งพาผู้อื่นได้ในบางสถานการณ์ เช่น การทำงานร่วมกันหรือการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ

เพ็ญศิริ สมเรือน (2562, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการให้บริการผู้อื่น โดยเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก การสร้างทีมงานการแสดงออกถึงความจริงใจ มีความมั่นคงทางอารมณ์และตัดสินใจในทางที่จะก่อให้เกิดผลดี ก่อให้เกิดความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

หงษา วงศ์จำปา (2560, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคง

สม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรมการใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

จิรวุฒิ คล่องแคล่ว (2563, หน้า 36) กล่าวว่าเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลข่าวสาร การจัดเก็บ การนำไปใช้ ประมวลผล ค้นคืน นำเสนอระบบสื่อสารต่าง ๆ จากคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่งหรือหลายคน ทำให้เกิดความแม่นยำ รวดเร็ว ถูกต้อง ทันท่วงทีการนำไปใช้ประโยชน์ในทุกระดับบุคคล และองค์กร ซึ่งครอบคลุม ถึงการบริหารจัดการฐานข้อมูลในทุกระดับ จากผลงานที่ผู้วิจัย ได้ศึกษาทำให้ทราบว่าทุกองค์กรและทุกหน่วยงานถ้ามีการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดีแล้วก็จะส่งผลให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรและหน่วยงาน มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ธีรวัฒน์ แสงสว่าง (2561, หน้า 16) เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการสารสนเทศ รวมถึงการใช้สื่อคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์และอุปกรณ์ร่วมในการทำงาน เพื่อประมวลข้อมูลจัดเก็บอย่างเป็นระบบ สืบค้น ข้อมูล นำเสนอข้อมูล รวมถึงการใช้เครือข่ายและเทคโนโลยีรูปแบบต่าง ๆ ในการสื่อสาร ความเร็วสูง เพื่อรับส่งข้อมูลด้วยความสะดวกรวดเร็ว

จากความหมายความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารมีความรับผิดชอบและความมั่นคงในการดำเนินงาน สารสนเทศ ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีวิจารณ์ญาณในการตัดสินใจจากข้อมูลที่ถูกต้อง และใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตากรุณา เพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการพัฒนาองค์กร

2.2 ความสำคัญของความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญ ไว้แตกต่างกัน ออกไป ดังนี้

Stephen M.R. Covey (2006, p. 40) ได้กล่าวถึง ความไว้วางใจว่า เป็น “ตัวเร่งความเร็ว” (The Speed of Trust) ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ลดต้นทุนในการบริหาร และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งอย่างยั่งยืน ขณะที่ Kouzes

และ Posner (2012) เน้นว่า “ความไว้วางใจคือรากฐานของความเป็นผู้นำ” และเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากร นอกจากนี้ Patrick Lencioni (2002) ยังเสนอว่า ความไว้วางใจ คือระดับแรกของ “ปิรามิดทีมเวิร์ก” (The Five Dysfunctions of a Team) ซึ่งหากขาดความไว้วางใจ ความขัดแย้ง การมีส่วนร่วม และผลลัพธ์จะถดถอยตามลำดับ ดังนั้น เมื่อความไว้วางใจเกิดขึ้นอย่างจริงจังระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ย่อมเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ความไว้วางใจนับเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กร และเป็นกลยุทธ์สำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความไว้วางใจได้ทวีความสำคัญมากกว่าในอดีต ยิ่งขึ้นเมื่อบุคลากรมีความไว้วางใจต่อองค์กรหรือต่อผู้นำ จะส่งผลให้ทีมมีความสามารถในการปรับตัว ต่อสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างคำพูดและการกระทำ ตลอดจนการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรและการเอาใจใส่ต่อกัน เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความไว้วางใจที่ยั่งยืน ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการให้โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรมีความสอดคล้องกัน องค์กรจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เอื้อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคลากร โดยกระบวนการดังกล่าวมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เมื่อความไว้วางใจเกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารและบุคลากร จะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Lencioni (2002) ยังอธิบายว่าความไว้วางใจในระดับทีมเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่ความกล้าแสดงออก ความรับผิดชอบร่วม และความมุ่งมั่นต่อผลลัพธ์ ร่วมกันการปฏิบัติงานด้วยความไว้วางใจ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์สามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย เอาใจใส่ใจ แนะนำ และช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมขององค์กร ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร เต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็ม

ความสามารถ ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และตัดสินใจในทางที่จะก่อให้เกิดผลดี ก่อให้เกิดความไว้วางใจของผู้ได้บังคับบัญชา ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

บุษรา บุญทะหล้า (2563, หน้า 23) กล่าวว่าเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การรวบรวมการจัดเก็บข้อมูล การประมวลผล การพิมพ์ การสร้างรายงาน การสื่อสารข้อมูล เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีการสื่อสาร ฯลฯ จะรวมไปถึงเทคโนโลยีที่ทำให้เกิดระบบการให้บริการ นำประสิทธิภาพ ประมวลผล เผยแพร่ การนำไปใช้ ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ หน่วยงาน องค์กร หรือบุคคลทั่วไป

จิรวุฒิ คล่องแคล่ว (2563, หน้า 36) กล่าวว่าเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทและความสำคัญมากในปัจจุบัน และมีแนวโน้มที่จะมีบทบาทมากยิ่งขึ้นในอนาคต เพราะเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน สารสนเทศให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นับตั้งแต่การผลิต การจัดเก็บ การประมวลผล การเรียกใช้การสื่อสารสารสนเทศ การแลกเปลี่ยนและใช้ทรัพยากรสารสนเทศร่วมกันให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2561, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสำคัญ ดังนี้

1. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถจัดเก็บข้อมูลจากจุดเกิดได้อย่างรวดเร็ว
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถบันทึกข้อมูลจำนวนมากไว้งานหรือไว้อ้างอิงการ ดำเนินงานหรือการตัดสินใจ
3. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถคำนวณผลลัพธ์ได้อย่างรวดเร็ว
4. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถสร้างผลลัพธ์ได้หลากหลาย

รูปแบบ

5. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถส่งสารสนเทศ ข้อมูลหรือผลลัพธ์ที่ได้จากที่หนึ่งไป ยังอีกที่หนึ่งได้อย่างรวดเร็ว

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้บุคลากรมั่นใจในการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างซื่อสัตย์ โปร่งใส และมีความรับผิดชอบ ส่งผลให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารผ่านระบบเครือข่ายต่าง ๆ อย่างเปิดเผย ความไว้วางใจช่วยให้ผู้บริหารเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการและเชื่อถือได้ ทำให้การใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น

การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมด้วยความเมตตากรุณาจะสร้างความรู้สึกลดภัยและยุติธรรมในการใช้เทคโนโลยี ทำให้เทคโนโลยีกลายเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ความไว้วางใจจึงเป็นแรงขับเคลื่อนหลักที่นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมและมีคุณธรรม

จากความหมายและความสำคัญของความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่มีคุณธรรมในเรื่องความไว้วางใจ หมายถึง ผู้บริหารที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแสดงออกถึงความซื่อตรง โปร่งใส และความรับผิดชอบในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ ใช้เทคโนโลยีในการสร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารผ่านระบบเครือข่ายต่าง ๆ มีวิจาร์ณญาณในการตัดสินใจจากข้อมูลที่ถูกต้อง และเชื่อถือได้ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมด้วยความเมตตากรุณา และใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

3. ความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ

3.1 ความหมายของความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ไว้แตกต่างกันออกไป ดังนี้

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 11) ได้กล่าวว่าด้านความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มี ความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่ดำรงชีวิต โดยยึดหลักค่านิยมพึงตนเอง เรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม ยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร มีความเห็นอกเห็นใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมทุกข์ ร่วมสุขโดยไม่ละเลย ทอดทิ้ง อีกทั้งเป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และความต้องการเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายให้ความเป็นอิสระ สร้างทางเลือกแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน ยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความ

ลำเอียง ไม่เปิดเผยหรือบิดเบ่งข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบรวมทั้งการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กร

ยีน ภูววรรณ (2561, หน้า 58 – 59) กล่าวว่า ข้อมูล (Data) คือ ข้อเท็จจริงหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ เช่น คน สัตว์ สิ่งของ สถานที่ ฯลฯ ข้อมูลจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมีการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง โดยกรรมวิธีการรวบรวมข้อมูลเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงาน การรวบรวมข้อมูลที่ดีจะได้ข้อมูลรวดเร็วถูกต้องแม่นยำครบถ้วน ดังนั้นผู้ดำเนินการต้องให้ความสำคัญที่จุดนี้ โดยเฉพาะความรวดเร็วของการเก็บข้อมูลจึงผูกพันกับเทคโนโลยีซึ่งมีหลายวิธี เช่น การใช้โปรเซสซิงอิเล็กทรอนิกส์ การเชื่อมต่อกับระบบปลายทาง เพื่อรับข้อมูล การใช้โทรสาร การใช้ระบบอ่านข้อมูลอัตโนมัติ เช่น เครื่องกราดตรวจ (Scanner) อ่านข้อมูลที่เป็นรหัสแท่ง (Barcode)

ณัฐชรีดา บัณฑุกาญจน์ (2559, หน้า 13) กล่าวว่า สารสนเทศ (Information) หมายถึง ข้อมูลต่าง ๆ ที่ผ่านการวิเคราะห์และประมวลผลด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบสามารถนำไปใช้ในการ ประกอบการตัดสินใจในการวางแผนงานและสนับสนุนการบริหารงานของผู้บริหารได้ สวระบบสารสนเทศ (Information System) หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลมาประมวลผลหรือ วิเคราะห์ให้เป็นระบบอย่างมีแบบแผนสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจ การวางแผน การประสานงาน และการควบคุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์ (2560, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของระบบสารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลกลายเป็นสารสนเทศที่ผู้บริหารสามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจบนสถานการณ์ 18 ต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์อย่างใดก็ตาม ข้อมูลและสารสนเทศมีความสัมพันธ์กันคือ สารสนเทศจะสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อเมื่อข้อมูลที่เป็นแหล่งต้นทางนั้นมีความถูกต้อง แต่ถ้าแหล่งต้นทางของข้อมูลเป็นข้อมูลที่ผิดเมื่อนำเข้าสู่กระบวนการประมวลผลก็ย่อมได้ผลลัพธ์ที่ผิดพลาด ดังประโยคหนึ่งที่ได้อีกว่า Garbage In, Garbage Out: GIGO ซึ่งหมายความว่า หากคุณป้อนขยะเข้าไปผลลัพธ์ที่ได้กลับมาก็คือขยะเช่นกัน

สุภัททรา สังขวร (2560, หน้า 35) ได้ให้ความหมายว่าผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่มีความรู้ ความเข้าใจในด้านประเด็นทางสังคม กฎหมายและจรรยาบรรณ

เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมนั้น ๆ ด้วยความระมัดระวัง และมีความรับผิดชอบต่อความต้องการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่ขัดกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร ทำให้นักเรียนทุกคนเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศได้ตรงกับความต้องการอย่างถูกกฎหมายและจริยธรรม ด้วยการออกข้อบังคับในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อความปลอดภัยของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา

อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560, หน้า 32) ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีจะต้องเป็นผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีด้วยความระมัดระวัง มีความรับผิดชอบต่อสังคม และไม่ขัดกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร ทำให้นักเรียนทุกคนเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศตรงกับความต้องการอย่างถูกกฎหมายและจริยธรรม ด้วยการออกกฎหมายในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพในการสื่อสารข้อมูล และมีมิตรไมตรีต่อผู้อื่น เคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิของบุคลากรทุกคนในองค์กร ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นในการจัดข้อมูลสารสนเทศผู้บริหารจึงต้องใช้ข้อมูลที่เป็นจริงในการดำเนินการหรือตัดสินใจด้วยความระมัดระวังไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นโดยการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และไม่ใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อสร้างความเสียหายหรือเพื่อผลประโยชน์ตนเอง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงการเสริมสร้างจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อการใช้ข้อมูลอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิและสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคคลและองค์กร ผู้บริหารที่เคารพผู้อื่นจะสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ โปร่งใส และเป็นธรรม ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรมและช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือในระยะยาว

3.2 ความสำคัญของความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ
มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญ ไว้แตกต่างกันออกไป ดังนี้

ณัฐชริดา บัณฑุกากาญจน (2559, หน้า 14 – 17) กล่าวว่าระบบสารสนเทศมีความสำคัญต่อการบริหารมีส่วนช่วยในกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารงาน เริ่มตั้งแต่การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยความสะดวก การควบคุม และการจัดงบประมาณ ตลอดจนเป็นเครื่องมือที่ช่วยชี้แนะทิศทางให้ผู้บริหารเลือกดำเนิน เพื่อให้การดำเนินงาน

บรรลุป้าหมายที่กำหนดไว้หรือช่วยในการวางแผนในการตัดสินใจดำเนินการสิ่งหนึ่ง สิ่งใดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ นอกจากนั้นแล้วระบบสารสนเทศยังช่วย ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด และสามารถ ดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ นับตั้งแต่ การวางแผนพัฒนา การจัดทำปฏิบัติการประจำปีขององค์กรและในขณะเดียวกัน ระบบข้อมูลสารสนเทศยังมีความสำคัญต่อผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานงานทุกระดับในการ ตัดสินใจวางแผนเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องแม่นยำ และทันต่อเหตุการณ์ทันสมัย อีกทั้ง ยังเป็นเครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์สาเหตุปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการ ดำเนินงานสามารถนำมาปรับปรุงในการดำเนินงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ธนู บุญญานุวัตร (2561, หน้า 10) กล่าวว่าในสังคมข่าวสาร หรือ สังคมสารสนเทศ (Information Society) จำเป็นต้องใช้สารสนเทศเพื่อให้เกิดความรูและความเข้าใจในเรื่องที่ตนเกี่ยวข้องของและนำความรู้ความเข้าใจมาตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ได้ถูกต้องแม่นยำ และรวดเร็วทันเวลากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ความสำคัญของสารสนเทศจึงไม่จำกัดเฉพาะนักศึกษา นักวิชาการ แต่มีความสำคัญกับ ผู้คนในสังคมทุกอาชีพ สารสนเทศนอกจากมีความสำคัญต่อตัวบุคคลแล้วยังมี ความสำคัญต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสำคัญด้านการศึกษา การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยครูผู้สอนหน้าที่เป็นผู้แนะนำช่วยเหลือ และกระตุ้นให้ ผู้เรียน ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ส่งผลให้สารสนเทศมีความสำคัญต่อการเรียน การสอนในทุกระดับการศึกษา สารสนเทศที่ดีมีคุณค่าทันสมัยจะช่วยให้การเรียนการสอน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ จำเป็นต้องใช้สารสนเทศที่มีอยู่อย่างสมบูรณ์ถูกต้องจากหลายแขนงวิชามาพัฒนา ให้เกิดความรู้ใหม่ขึ้นมาได้

2. ความสำคัญด้านสารสนเทศช่วยพัฒนาสติปัญญาของมนุษย์ ช่วยพัฒนาบุคลิกภาพส่วนบุคคลให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อีกทั้งยังให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ เกิดการประดิษฐ์คิดค้นเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่นำมาซึ่งความสะดวกสบาย ในการดำเนินชีวิต สารสนเทศใช้เพื่อการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ทั้งการประกอบอาชีพ การป้องกันและแก้ไขปัญหาชีวิตช่วยขยายโลกทัศน์ของผู้ได้รับให้กว้างขวาง สร้างความ เข้าใจอันดีอันดีระหว่างมนุษยชาติ ช่วยลดความขัดแย้งทำให้อยู่กันได้อย่างมีความสุข

3. ความสำคัญด้านเศรษฐกิจ สารสนเทศมีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจยุคใหม่ ที่เรียกว่า เศรษฐกิจบนฐานความรู้ (Knowledge – Based Economy) หน่วยงานหรือผู้ประกอบการธุรกิจ ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อรักษาองค์ความรู้ขององค์กรไว้ สารสนเทศด้านธุรกิจ การค้า จึงถือเป็นต้นทุนการผลิตที่สำคัญในการแข่งขัน ทั้งนี้เพราะสารสนเทศช่วยประหยัดเวลาในการผลิต ลดขั้นตอนการลองผิดลองถูก อีกทั้งช่วยให้องค์กรได้พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ได้ตามความต้องการของตลาด

4. ความสำคัญด้านวัฒนธรรมวัฒนธรรมสารสนเทศเป็นรากฐานที่จำเป็นสำหรับความก้าวหน้าของอารยธรรม สารสนเทศช่วยสืบทอดค่านิยมทัศนคติ ศิลปะ และวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์อันดีงามของชาติก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ความสามัคคีความมั่นคงในชาติ

สรุปได้ว่า สารสนเทศมีความสำคัญในการกำหนดนโยบาย การวางแผน กลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ แผนการพัฒนา การวางแผนการควบคุมการทำงานช่วยในการติดตามประเมินผล และประกอบการตัดสินใจอย่างถูกต้อง นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางแนวคิดและสร้างทางเลือกใหม่ นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบสภาพการทำงานของผู้บริหารช่วยปรับทิศทางในการดำเนินงานและช่วยให้้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพจากความหมายและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ หมายถึง การจัดการและใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างมีจิตสำนึกที่ดีเคารพสิทธิของผู้อื่น และมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยยึดหลักจริยธรรมและความรับผิดชอบเป็นแนวทาง ประกอบด้วย การใช้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพและสัมมาคารวะ การไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น และการไม่ใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความเสียหายหรือก่อให้เกิดความเข้าใจผิดแก่บุคคลหรือองค์กร เพื่อให้การใช้ข้อมูลเป็นไปอย่างสร้างสรรค์เป็นธรรม และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. ความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร

4.1 ความหมายของความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ไว้แตกต่างกันออกไป ดังนี้

จิรพล ภูษมัง (2564, หน้า 36) ได้กล่าวว่าความรับผิดชอบต่อ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้อง

ลักษณะ ประกอบไปด้วย การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์ความรู้ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญ เป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงานพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10) ได้กล่าวว่าด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงานมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้องเต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ รับผิดชอบสำเร็จตามกำหนดเวลา ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายามอดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ ไม่ก้าวร้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ ไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์

โอภาส เขี่ยมสิริวงศ์ (2561, หน้า 15) กล่าวว่าเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology: IT) คือ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่นำมาใช้เพื่อการผลิต การจัดการ การจัดเก็บ การสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูล นอกจากนี้ยัง เกี่ยวข้องกับระบบคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมโยงเข้ากับระบบสื่อสารความเร็วสูงเพื่อนำส่งทางข้อมูลเสียงและวิดีโอ ตัวอย่างอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล อุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต ที่วีดิทัศน์ และเครื่องใช้ไฟฟ้าต่าง ๆ และประกอบไปด้วยเทคโนโลยีที่สำคัญ 2 ส่วนด้วยกัน คือ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีการสื่อสาร

วดิน เพิ่มทรัพย์ (2563, หน้า 170) กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึง การนำเอาความรู้ด้านวิทยาศาสตร์มาพัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเทคโนโลยีที่นำมาใช้จัดการสารสนเทศต่าง ๆ เหล่านี้ เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีทางการสื่อสารและโทรคมนาคม เป็นต้น เมื่อนำเอาคำว่า เทคโนโลยี และสารสนเทศรวมเข้าไว้ด้วยกันแล้ว อาจสรุปความหมายโดยรวมได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศหรือไอที (IT: Information Technology) คือการประยุกต์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาจัดการสารสนเทศที่ต้องการ โดยอาศัยเครื่องมือทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น เทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีด้านเครือข่ายโทรคมนาคมและการ

สื่อสาร ตลอดจนอาศัยความรู้ในกระบวนการดำเนินงานสารสนเทศในขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่ การแสวงหา การวิเคราะห์ การจัดเก็บ รวมถึงการจัดการแลกเปลี่ยนสารสนเทศด้วย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความแม่นยำ และความรวดเร็วทันต่อการนำมาใช้ ประโยชน์ได้นั่นเอง และการแสวงหา การวิเคราะห์ และการจัดเก็บข้อมูล จำเป็นต้องอาศัย เทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยเพื่อให้เกิดความรวดเร็วและแม่นยำ ในทำนองเดียวกันเทคโนโลยีทางด้านเครือข่ายการสื่อสารและโทรคมนาคมก็เป็นปัจจัย ที่ช่วยให้ เผยแพร่และแลกเปลี่ยนสารสนเทศได้ทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

นิศาชล บำรุงภักดี (2563, หน้า 31) กล่าวไว้ว่า การสนับสนุน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการบริหารงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียน มีความสามารถประยุกต์เทคโนโลยีในการเพิ่ม ขยายขีดความสามารถเชิงวิชาชีพของ ทีมงาน อันนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตภาพ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติและพัฒนา ความก้าวหน้าทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยี

วสันต์ชัย สดคมขำ (2563, หน้า 47 – 48) กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำ เชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา การสนับสนุน การบริหาร และการปฏิบัติการนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์โน้มน้าว และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการ บริหารงานของสถานศึกษา สนับสนุนครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อสร้างและใช้ระบบ เทคโนโลยีสำหรับการบริหารและปฏิบัติการ จัดสรรงบประมาณ จัดหาเงินทุนเพิ่มเติม ในการสนับสนุนตามความต้องการเทคโนโลยีของสถานศึกษา จัดการทดแทนและปรับปรุง ระบบตามแผนเทคโนโลยีของสถานศึกษา สนับสนุนการให้บริการด้านเทคโนโลยีการเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารที่มีคุณภาพอย่างพอเพียง จัดให้มีการดำเนินงานด้านเทคโนโลยี ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และตรวจสอบความพึงพอใจของครูและบุคลากร ในสถานศึกษาต่อการให้บริการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษา

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 40) กล่าวไว้ว่า การบริหาร และการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรให้ มี 34 ความทันสมัยตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเท่าทันยุคดิจิทัล สอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และการประเมินผลหลักสูตร เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มี คุณลักษณะตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการ

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565, หน้า 48) กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนผ่านระบบออนไลน์ ส่งเสริมให้จัดทำสื่อการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์ และมีบทเรียนและแอปพลิเคชันที่หลากหลายใช้เทคโนโลยีดิจิทัลค้นหาหาข้อมูล ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางระบบธุรการชั้นเรียน ประมวลผลการเรียนผ่านระบบดิจิทัล นิเทศการจัดการเรียนการสอน รูปแบบดิจิทัลมีการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัลให้กับครูและบุคลากร พัฒนาครูผ่านระบบดิจิทัล สนับสนุนงบประมาณสาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และสร้างระบบดิจิทัลให้ครูและบุคลากรเข้าถึงได้ง่าย

จากความหมายของความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและมีเป้าหมายเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศมีความรอบคอบในการวิเคราะห์ข้อมูลในการใช้เทคโนโลยีในการตัดสินใจ สามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบท โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบในการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องพร้อมยอมรับผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบและแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของตน

4.2 ความสำคัญของความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญ ไว้แตกต่างกันออกไปดังนี้

ธนัญชัย สิงห์มาตย์ (2560, หน้า 76) ได้สรุปความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศว่าสามารถนำมาช่วยปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตัวอย่างการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานต่าง ๆ ได้แก่

1. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสำนักงาน
2. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานอุตสาหกรรม
3. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานการเงิน
- และพาณิชย์
4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานบริการ

สื่อสาร

5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานด้านการ

สาธารณสุข

6. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับงานด้านการ

ฝึกอบรมและการศึกษา

สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม (2561, หน้า 357)

กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนการจัดการและการปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการชักนำโน้มน้าวและส่งเสริมบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารงานโรงเรียน และการจัดการเรียนรู้ ภายใต้ความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถจัดการให้เกิดความเข้ากันได้ หรือผสมกลมกลืนระหว่างเทคโนโลยีและนโยบาย

สุภัทรา สังขวร (2560, หน้า 33) กล่าวไว้ว่าผู้บริหาร

สถานศึกษาจะต้องเป็นผู้บริหารที่มีคุณลักษณะมุ่งเน้นความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศภายใต้การบริหารจัดการของผู้บริหารสู่ระบบบริหารสถานศึกษา เพื่อขยายโครงสร้างพื้นฐาน และปรับปรุงการบริหารงานของสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่เป้าหมายที่กำหนด

จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์

(2560, หน้า 410) กล่าวไว้ว่าการเป็นภาวะผู้นำแบบสนับสนุนต้องสามารถเข้าถึงบุคลากรในองค์กรการที่ผู้นำให้ความรู้สึกในการก้าวไปพร้อมกันกับบุคลากรในองค์กรในเรื่องของการทำงานรวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานการให้การสนับสนุนด้านสวัสดิการ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความรับผิดชอบต่อการใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร เป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างลักษณะนิสัยที่ดี ช่วยสร้างความไว้วางใจและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ทำให้บุคคลปฏิบัติงานสอดคล้องกับคุณธรรมและจริยธรรมโดยไม่ต้องมีการบังคับ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในฐานะเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสูงและสามารถประยุกต์ใช้ จำเป็นต้องมีความรับผิดชอบต่อการใช้งานอย่างเหมาะสมและถูกต้อง เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อตนเองและสังคม

Thomas Lickona (1992, อ้างถึงใน ณิชนิชา โพธิ์ใจ และวาริรัตน์

แก้วอุไร, 2560, หน้า 64) ได้เสนอว่า ความรับผิดชอบ (responsibility) เป็นหนึ่งในคุณลักษณะพื้นฐานของการสร้างลักษณะนิสัยที่ดี (good character) โดยมีความสัมพันธ์

โดยตรงกับคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความมีวินัยในตนเองและความเสียสละ การปลูกฝังความรับผิดชอบในผู้เรียนจึงเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาเชิงคุณธรรม ในบริบทขององค์กรหรือสถานศึกษา ความรับผิดชอบยังมีบทบาทในการสร้างความเชื่อมั่น และไว้วางใจระหว่างสมาชิกในองค์กร เป็นรากฐานของวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและ ส่งเสริมให้เกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน และความรับผิดชอบเป็น สิ่งเกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรมและหลักเกณฑ์ ของสังคมโดยไม่มีการบังคับจากผู้อื่น คนที่มีความรับผิดชอบจะไม่นำความเสี่ยงและ สร้าง ความเสียหายแก่ตนเองและสังคม จะทำให้เกิดความก้าวหน้าสงบสุขต่อตนเองและ สังคม

จากความหมายและความสำคัญความรับผิดชอบต่อการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรับผิดชอบ ต่อการใช้เทคโนโลยีเป็นผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ ด้วยความระมัดระวังมีความรับผิดชอบต่อสังคมมีจิตสำนึกในการรักษาความ ปลอดภัยของข้อมูลและเคารพสิทธิส่วนบุคคล สามารถวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง จากการใช้เทคโนโลยี พร้อมทั้งสร้างนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ เทคโนโลยีอย่างถูกต้องและเหมาะสม มีความโปร่งใสในการตัดสินใจ และพร้อมรับผิดชอบ ต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้อง

5. ความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้

5.1 ความหมายของความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้

มีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ไว้แตกต่างกัน ออกไป ดังนี้

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 7) ได้กล่าวว่าความเอาใจใส่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่การปฏิบัติงาน ของตนเอง และการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาใส่ใจในการดูแลสุขทุกข์ การให้คำปรึกษา ไม่บีบบังคับ ให้ความสำคัญต่อครู สถานศึกษา นักเรียน และชุมชนอย่างทั่วถึงและ เหมาะสม

นลรัช ยุทธวงศ์ (2563, หน้า 223) ได้กล่าวว่าความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หมายถึง การแสดงออกถึงการมีน้ำใจยินดีช่วยเหลือทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาตนเอง ยกย่องผู้อื่น และปฏิบัติกับทุกคนด้วยความเสมอภาค

กุลิสรา จิตรขญาวณิช (2562, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของผู้สอนตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนสิ้นสุดการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถมีคุณธรรมจริยธรรมและเกิดทักษะหรือสมรรถนะต่าง ๆ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557) ได้กล่าวว่าการจัดการเรียนรู้หมายถึง การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เปลี่ยนบทบาทครูผู้สอนจากผู้บรรยายมาเป็นคณะครูร่วมกันออกแบบกิจกรรมในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ (Pedagogy) ให้นักเรียนใช้เป็นเครื่องมือไปเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Instructor) และเสนอแนะเครื่องมือ การเข้าถึงองค์ความรู้ผ่านวิธีการต่าง ๆ ให้เข้าถึงความรู้ได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง

สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม (2561, หน้า 6) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้และสร้างทักษะด้านเทคโนโลยี และการจัดบรรยากาศการเรียนรู้มีการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมืออย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอนของครู

ชยันต บุญนิตย (2563, หน้า 39) กล่าวว่า ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการผลักดันบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถและการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม นำไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เช่น การใช้งาน DLTV, DLIT, การใช้ Search Engine ในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้คลังความรู้ออนไลน์ คลังสื่อออนไลน์ คลังแผนจัดการเรียนรู้ออนไลน์ และคลังข้อสอบออนไลน์เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งยังสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาและจัดทำนวัตกรรมสื่อการสอน โดยบูรณาการการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีความหลากหลาย

ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ (2562, หน้า 25 – 37) กล่าวว่าการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสอนไม่ว่าจะเป็นการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการ ICT การจัดให้มีอุปกรณ์ด้าน ICT การพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ ICT เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเรียนรู้พร้อมทั้งสนับสนุนให้ผู้เรียน

Good, C.V. (1974, p. 588) ได้กล่าวว่าการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การกระทำอันเป็นการอบรมสั่งสอนผู้เรียนในสถาบันการศึกษา

Hills, P.J.A. (1982, p. 266) ได้กล่าวว่าการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการให้การศึกษากับผู้เรียนซึ่งต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน

จากความหมายของความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าผู้บริหารต้องมีน้ำใจ เอาใจใส่ยินดีช่วยเหลือครูและนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีอย่างเท่าเทียมร่วมวางแผนกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผสมผสานเทคโนโลยีตามศักยภาพของผู้เรียนรวมถึงการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.2 ความสำคัญของความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเรียนรู้ ถือเป็นสิ่งสำคัญเพราะช่วยให้เราเข้าใจว่าคนอื่นกำลังรู้สึกอย่างไร และยังสามารถยับยั้งการกระทำทางสังคมที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่ผิดศีลธรรมได้ เป็นเครื่องมือที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายด้วยดี และผู้ที่ร่วมงานมีความสุขและรู้สึกว่าตนนั้นมีคุณค่าแก่องค์กร

สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม (2561, หน้า 352) กล่าวว่า การสร้างบทบาทใหม่ของผู้บริหารในด้านผู้นำทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและทรัพยากรด้านเทคโนโลยี เข้าใจการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความหมาย มีวิสัยทัศน์ ประสพการณ์สามารถจะชี้แนะสนับสนุนครู วางแผนเทคโนโลยีเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรโดยใช้เทคโนโลยีในระบบงาน ตลอดจนเสริมศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีได้ ดังนั้นผู้นำทางเทคโนโลยีการศึกษาอาจเป็นบุคคลคน

เดียวกันหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้สำหรับในโรงเรียนแล้ว หากผู้นำมีความสามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี มีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีไปใช้โดยบูรณาการกับหลักสูตร สร้างสรรค์สิ่งใหม่ และส่งเสริมพัฒนาให้ครูและนักเรียนมีการเรียนรู้โดยอาศัยเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นจนกลายเป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา และสามารถลดช่องว่างทางเทคโนโลยี ผู้นำนั้นก็จะเรียกได้ว่าเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีการศึกษา (Educational Technology Leadership)

วสันต์ชัย สดคมขำ (2563, หน้า 43) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนเชิงกระบวนการจัดการเรียนการสอน เข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศของครู การเตรียมความพร้อมให้ความช่วยเหลือครูในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การวิเคราะห์ข้อมูล และการวัดประเมินผล การเรียนของนักเรียน ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนครูผู้สอนในการใช้ข้อมูลจากการวัดประเมินผลของนักเรียน ปรับปรุงและวางแผนในการจัดการเรียนการสอน จัดทำคู่มือและสนับสนุนแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการใช้เทคโนโลยี สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และการใช้วัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน มีการประเมินความต้องการของครูในการพัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยี และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565, หน้า 48) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนผ่านระบบออนไลน์ ส่งเสริมให้จัดทำสื่อการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์ และมีบทเรียนและแอปพลิเคชันที่หลากหลาย มีใช้เทคโนโลยีดิจิทัลค้นคว้าหาข้อมูล ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหาระบบธุรการชั้นเรียน ประมวลผลการเรียนผ่านระบบดิจิทัล นิเทศการจัดการเรียน การสอนรูปแบบดิจิทัลมีการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัลให้กับครูและบุคลากร พัฒนาครูผ่านระบบดิจิทัล สนับสนุนงบประมาณสาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและสร้างระบบดิจิทัลให้ครูและบุคลากรเข้าถึงได้ง่าย

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเป็นกลไกขับเคลื่อนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยการพัฒนาครูให้สามารถ

ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจัดระบบการวัดและประเมินผลการศึกษาเพื่อรวบรวมข้อมูลสถิติที่สำคัญ ข้อมูลเหล่านี้จะถูกนำมาใช้ในการปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอน สร้างนวัตกรรมและสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย รวมถึงการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติที่ดีในการใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวทันยุคดิจิทัลและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมสมัยใหม่

จากความหมายและความสำคัญของความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำที่เข้าใจผู้อื่น สามารถรับรู้ความต้องการ ความกังวล และความท้าทายที่แตกต่างกันของครูและนักเรียน ในการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยี พร้อมทั้งใช้ความเข้าใจเป็นพื้นฐานในการวางแผนและดำเนินการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ ด้วยการเป็นผู้นำที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทางจิตใจ ให้การสนับสนุนที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล และมั่นใจว่า การใช้เทคโนโลยีจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยยกระดับการเรียนรู้ของทุกคนอย่างเท่าเทียม และเป็นธรรม

ตอนที่ 3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของความต้องการจำเป็น ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1. ความหมายของความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 32 – 42) ได้สรุปและได้สังเคราะห์ ความหมายของความต้องการจำเป็นในหลายมุมมองไว้ดังนี้ 1) มุมมองทางจิตวิทยา เจ้าของทฤษฎีความต้องการจำเป็นในมุมมองนี้คือ Abraham Maslow โดยได้เสนอลำดับ

ชั้นความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐาน 5 ชั้น คือ ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (physiological needs) ความต้องการจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (security/safety needs) ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการได้เป็นเจ้าของ (love and belonging needs) ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (esteem needs) และความต้องการจำเป็นในการบรรลุศักยภาพแห่งตน (self – actualization needs) 2) มุมมองทางการประเมิน มีนักการประเมินได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย แต่ที่ปรากฏชัดเจนสามารถจำแนก ได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มแรกให้ความหมายของความต้องการจำเป็นคือความแตกต่างความขาดแคลน โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาผลต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์อยากให้เกิด กลุ่มที่สอง ความต้องการจำเป็นคือประโยชน์ที่ได้รับเป็นการนิยามเชิงวินิจฉัย (diagnostic needs) คือการกำหนดความต้องการจำเป็นสำหรับอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดความพอใจ (satisfaction) และระดับความพอใจนี้ก็ขึ้นอยู่กับบริบท (context dependent) โดยสรุปแล้วนิยามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ

1. การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model)

หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่เป็นอย่างจริง นิยามนี้ยังสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกกำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าต้องมีความแตกต่างกันเท่าใด จึงจะถือว่าเป็นความต้องการจำเป็น กลุ่มที่สอง กำหนดความต้องการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้ หรือไม่ใช่ก็ได้ แต่เกณฑ์การพิจารณาว่าจะเป็นการความต้องการจำเป็นหรือไม่ให้พิจารณาจากประโยชน์ที่ได้รับหากความต้องการจำเป็นได้รับการตอบสนอง หรือความเสียหายหรือผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากความต้องการจำเป็นนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ดังนั้นการให้นิยามในแนวนี้จะสะท้อนถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดสถานะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้นการนิยามตามโมเดลนี้ Scriven เรียกว่า performance needs

2. การนิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) หมายถึง

สิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำให้ได้หรือทำให้เกิด หรือทำให้มี หากไม่ได้รับจะอยู่ในสถานะที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งการนิยามตามโมเดลนี้ความต้องการจำเป็นไม่จำเป็นต้องกำหนดในรูปของความแตกต่างเสมอไป แต่สามารถกำหนดเป็นสิ่งที่หากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดสถานะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น หรือสิ่งที่แสดงให้เห็นแล้วว่ามีคามจำเป็นและ

เป็นประโยชน์ซึ่งจะต้องเสริมให้กับส่วนที่ขาดหายไปให้มีความสมบูรณ์ขึ้น นิยามตามโมเดลการแก้ปัญหาที่ Scriven เรียกว่า treatment needs นิยามนี้ชี้ให้เห็นว่าการประเมินความต้องการจำเป็นต้องสามารถระบุแนวทางการแก้ปัญหาซึ่งจะเป็นสิ่งทดลอง (treatment) ที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนางาน

เอกพจน์ สิงห์คำ (2560, หน้า 25) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่จำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ว่าเกิดช่องว่างมากน้อย เพียงใดและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข ตามข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

McCaslin & Tibeziinda (2014, pp. 44 – 49) ได้ให้ความหมายของความต้อการจำเป็น โดยกล่าวว่า เป็นตัวสะท้อนถึงการแก้ไขปัญหานั้นนิยามของการ ประเมินความต้องการจำเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป จากความหมายของความต้อการจำเป็นข้างต้น

สรุปได้ว่าความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่จำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นเปิดโอกาสให้มีการวิเคราะห์ ลักษณะของความต้อการจำเป็นนั้นต่อ “ช่องว่าง” ดังกล่าวมีมากเพียงใดและมีความสำคัญมาก น้อยเพียงใด และช่องว่างดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหามากน้อย เพียงใด ถ้าสภาวะของความแตกต่างไม่มากพอจนก่อให้เกิดปัญหาที่สามารถชะลอก่อนได้

2. ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

จันทิมา จันทรประสาท (2560, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครู หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียนสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงและนำผลการประเมินการศึกษามาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

มนตรี อินตา (2561, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานบริการแนะแนว หมายถึง กระบวนการที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญในความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างอยู่หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริการแนะแนวในโรงเรียน โดยข้อมูลที่ได้จากบุคคลสามารถนำมาสู่การตัดสินใจ วางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนางานบริการแนะแนวในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหรือเชิงสร้างสรรค์

ธัญชนก สีฟ้า (2562, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและจัดลำดับความสำคัญเพื่อระบุความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 62) อธิบายว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยการระบุสิ่งที่คาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นว่ามีลักษณะเช่นใด และทำการประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันว่ามีลักษณะอย่างไร โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ว่าสมควรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาในด้านใดบ้างโดยการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นจะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงของผลที่เกิดขึ้นปลายทางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางบวกและเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์

Allison (2000, อ้างถึงใน พิรตณย์ จตุรัส, 2561, หน้า 76) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการในการวิเคราะห์และประเมินความต้องการของสภาพในปัจจุบัน และต้องกำหนดความต้องการจำเป็นที่คาดหวังจะเกิดขึ้น ซึ่งความจำเป็นนั้นได้มาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สภาพปัญหา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา ซึ่งการประเมินความต้องการจำเป็นจะบ่งบอกถึงการคาดหวังสิ่งที่ควรทำในอนาคตมากกว่าสิ่งที่เป็นอย่างอยู่

จากความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้น สรุปได้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อค้นหาความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น เพื่อระบุช่องว่างที่ต้องการการพัฒนา โดยนำข้อมูลที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญเพื่อการตัดสินใจ

ในการวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนางานที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีเป้าหมายในเชิงบวกและสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้อธิบายความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า ประกอบด้วย 1) การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ป้องกันการสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์ 2) ผลจากการประเมินความต้องการจำเป็นสามารถสะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน นำไปสู่การวางแผนกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กร กำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานให้ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริงและสนองความต้องการขององค์กร และ 3) การประเมินความต้องการจำเป็นช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กรจากความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมายช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบต่อโครงการ ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลานั้น ๆ

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 29) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนแบบครบวงจรและเป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ ดังนี้ ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นข้อมูลที่สะท้อนสภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผนการกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้น เพื่อสนองความต้องการขององค์กร ป้องกันการสูญเสียทรัพยากร และนำมาช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน มั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้นอย่างแท้จริง นอกจากนี้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่กำหนด

4. ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 107) กล่าวว่าในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นอธิบายเหตุผลที่จำเป็นต้องทำการประเมินความต้องการจำเป็น

2. กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็นเนื่องจากความต้องการจำเป็นมีหลายระดับ ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นต้องกำหนดว่าความต้องการจำเป็นนั้นเป็นของผู้รับบริการ ผู้ให้บริการ หรือเป็นทรัพยากรที่ต้องการในทางการศึกษา

3. กำหนดเนื้อหาสาระเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่ต้องการประเมิน เช่น ความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

4. ออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น

4.1 กำหนดผู้เกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น เนื่องจากผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานมีหลายกลุ่ม ในทางการศึกษามีทั้งนักเรียน อาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง เป็นต้น

4.2 กำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น วิธีการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี ผู้ที่รับผิดชอบต้องมีการพิจารณาว่าวิธีการใดที่มีความเหมาะสมควรนำมาใช้ในการประเมิน โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือก ได้แก่ ลักษณะของความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูล ระยะเวลา ทรัพยากรที่มีอยู่

4.3 กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็น ผู้ให้ข้อมูลเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความต้องการจำเป็น นับว่าสำคัญมากต่อการได้ความต้องการจำเป็นที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้ที่สร้างหรือจัดหาเครื่องมือต้องทำความเข้าใจว่าข้อมูลที่ต้องการ คืออะไร การนิยามความหมายของความต้องการจำเป็นส่งผลต่อข้อมูลที่ต้องการจัดเก็บ

4.4 กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นไม่ได้แตกต่างไปจากการเก็บข้อมูลการวิจัยหรือการประเมินอื่น แต่การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนั้นสถิติหรือเทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเน้นที่การจัดลำดับความสำคัญ

4.5 กำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การทำการประเมินความต้องการจำเป็นจะถือว่าสิ้นสุดสมบูรณ์ ต่อเมื่อมีการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด เทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับจึงนับว่ามีความสำคัญ

4.6 กำหนดแนวทางเพื่อจัดความต้องการจำเป็น ในขั้นตอนนี้คือการวิเคราะห์หาสาเหตุ / ผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากความต้องการจำเป็นนั้น ๆ

จากขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้น

สรุปได้ว่าขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอน ดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น กำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนด วิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

Within & Attrichuld (1995 และ 2000 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550) กล่าวถึง การประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งออกเป็น 3 ระยะ (Three – Phase Plan)

ระยะที่ 1 ระยะก่อนการประเมิน หรือระยะการสำรวจ ในระยะนี้ มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่มีอยู่ วางแผนการดำเนินงานโดยกำหนดขอบเขต และประเด็นของความต้องการจำเป็น กำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น แหล่งข้อมูล การใช้ประโยชน์ข้อมูลระบุข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาแผนงาน สำหรับระยะที่ 2 รวมทั้งกำหนดเกณฑ์สำหรับทำประเมินการประเมินความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การประเมิน หรือระยะการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล และความเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น จัดลำดับความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์หาสาเหตุผลลัพธ์ และสังเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน หรือระยะการนำผลไปใช้ประโยชน์ โดยเชื่อมโยงข้อมูล และแผนการดำเนินงานที่ได้รับ งานหลักคือการจัดลำดับความสำคัญ ก่อนหลังที่นำไปประยุกต์ใช้ได้ และเกณฑ์การตัดสินใจเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดทำแผนปฏิบัติการนำเสนอข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้ตัดสินใจ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดเตรียมแผนสำหรับดำเนินการเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น หรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น ๆ

5. การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดลำดับ (sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 263)

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 264 – 279) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น สำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดียว และรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกันประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญ คือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญและการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว
ข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อความในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียว โดยอาจถามว่าข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใด หรือท่านมีความต้องการจำเป็นด้านนี้มากน้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา (solution definition) ในกลุ่มเทคนิควิธีการนี้ผู้เขียนนำเสนอการจัดลำดับจำนวน 3 วิธี ดังนี้

1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม (category scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากัน จากนั้นทำการแจกแจงน้ำหนักที่กระจายตามมาตรประมาณค่าของแต่ละข้อรายการแล้วหาค่ามัธยฐานหรือฐานนิยมหรือค่าเฉลี่ยแต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตราจัดอันดับ ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อย หรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้

ในการจัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากัน ซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุดนับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2 วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาด (magnitude estimation scaling) การจัดความสำคัญความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling – MES) โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่า วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความสำคัญของข้อความแรก ความต้องการจำเป็นที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิง ซึ่งกำหนดโดยการประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3 วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (paired – weighing procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired – Weighing Procedure – PWP) เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็น ทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้ วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรก โดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อ จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสน และไม่สามารถจำรายละเอียดของข้อรายการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (card sort) การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมด ที่ต้องจัดลำดับโดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ด จัดทำการ์ดเป็นชุด ตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2 มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่าจะมีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกันจะเป็นกี่กองก็ได้

1.4.3 ระบุระดับความสำคัญในการ์ดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็น จัดทำการ แจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวมเสนอเป็นผล การประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่รูปแบบ ของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (dua l- response format) มักปรากฏ ในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็น รูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐาน แนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้ ดังต่อไปนี้

วิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมาก เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (Importance - I) ของข้อความนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (Degree of success - D) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

2.1 วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหา ผลต่าง ของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores $MDF = I - D$

2.2 วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถ บอกค่าต่ำสุด และสูงสุดได้ โดยสร้างดัชนีชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงมา จากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็น จากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพ ที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I $PNI = (I - D) \times I$

2.3 วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) เป็นสูตร ที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของ นางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช ซึ่งเป็นวิธีที่หา ค่าผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ($I - D$) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุม ขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมาย

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

2.4 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (matrix analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน ที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่ง อาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงต่ำ ที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็น จุดตัด (cut – off score) ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI modified) ในการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 105) ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

1. ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมิน ประกอบด้วย ขั้นตอนการเตรียมการมีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิดกำหนดกลุ่มผู้ใช้ ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็นกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น และขั้นตอนการออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนด นิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น การวางแผนการดำเนินงาน ด้านทรัพยากรค่าใช้จ่าย และเวลาในการดำเนินงาน

2. ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมินมีการกำหนดนิยาม ประเภทขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3. ระยะที่สาม เป็นระยะระหว่างการประเมินมีการนำผลไปใช้ ประโยชน์การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบกำหนดแนวทางแก้ไข เพื่อขจัด ปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น การดำเนินงานในระยะที่สามซึ่งเกี่ยวกับการนำผล ประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์นี้จะพบว่าการเสนอให้มีการวางแผนการ ดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น โดยมีได้มีการดำเนินงาน หยุดอยู่ เพียงขั้นการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเท่านั้น แต่ต้องวางแผนว่าจะนำแนวทาง

ที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นตามแนวคิดใหม่จึงเป็นการดำเนินงานที่ครบขั้นตอนของการวางแผนงานจนถึงขั้นการใช้ประโยชน์สิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการเป็นลำดับแรกในการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น โดยอธิบายเหตุผลสำคัญที่ต้องทำการวิจัย ผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อจุดมุ่งหมายเพื่อคนกลุ่มใด จากนั้นกำหนดคำถามการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งคำถามจะช่วยในการกำหนดขอบเขตการวิจัยเป็นประเด็นสำคัญทั้งจุดมุ่งหมาย รวมถึงคำถามจะนำมาใช้ในการออกแบบกรอบการวิจัย ในการกำหนดกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นต้องมีการตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การกำหนดเครื่องมือเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลการจัดทำรายงาน และการใช้ผลการประเมิน

Rouda & Kusy (2012, อ้างถึงใน พิรตน์ย์ จัตุรัส, 2561, หน้า 85)

ได้แบ่ง ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์หาความแตกต่าง (perform a gap analysis)

เป็นการสำรวจการทำงานที่แท้จริงของหน่วยงานหรือพนักงาน โดยสำรวจสภาพจริงในปัจจุบัน และสภาพคาดหวัง ซึ่งความแตกต่างของช่องว่างระหว่างสภาพจริงในปัจจุบัน และสภาพ คาดหวังจะได้มาซึ่งความต้องการจำเป็น

2. การจัดลำดับความสำคัญ (Identify priorities and importance)

เมื่อได้ประเด็นของความต้องการจำเป็นซึ่งอาจจะมีประเด็นเป็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงต้องจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น โดยการเลือกประเด็นที่สามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่เป็นประเด็นที่มีความสำคัญมากที่สุด

3. การระบุสาเหตุของปัญหา (Identify causes of performance problems and / or opportunities) เมื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดแล้ว หลังจากนั้น ให้ระบุสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

4. การระบุวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ (identify possible solutions and growth opportunities) เพื่อนำไปสู่การวางแผนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาต่อไป

6. เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ

การใช้วิจัยสำรวจในการระบุความต้องการจำเป็นใช้เพื่อบรรยายลักษณะประชากรที่เป็นภาพรวม และอธิบายสาเหตุที่มีของความต้องการจำเป็น โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550)

1. การใช้แบบสอบถาม การใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็น มีข้อตกลงสำคัญหลายประการ ประการแรกผู้ตอบมีความสามารถในการอ่าน เข้าใจความหมายของข้อความหรือคำถามที่ถาม ประการที่สอง ผู้ตอบมีข้อมูลหรือมีความรู้พอจะตอบคำถามหรือให้ข้อมูลได้ และประการที่สาม ผู้ตอบมีความเต็มใจตั้งใจที่จะตอบโดยให้ข้อมูลที่จริงอย่างซื่อสัตย์ (Wolf, 1998, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, (2550)

1.1 ลักษณะของแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วย

1.1.1 ข้อความหรือคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ของการวิจัย

1.1.2 มีการวางแผนการสร้างที่เหมาะสมทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

สมบูรณ์

1.1.3 สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้ภายในเวลาและทรัพยากร

ที่เหมาะสม

1.2 ประเภทของแบบสอบถามธรรมชาติของข้อมูลที่ต้องการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม แบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง หรือข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น จึงมีการเรียกแบบสอบถามให้มีความเฉพาะเจาะจง 2 แบบ คือ

1.2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง เช่น ข้อมูลภูมิหลังทั่วไปพฤติกรรม การปฏิบัติตน เป็นต้น

1.2.2 แบบวัดความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น ความรู้สึก หรือทัศนคติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

1.3 ประเภทของคำถามสอบถาม

1.3.1 คำถามปลายปิด (Close – ended question) หรือคำถามแบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วยข้อความหรือคำถามและกลุ่มของคำตอบให้ผู้ตอบเลือกโดยจัดเรียงลำดับคำถามตามที่ผู้วิจัยต้องการทราบ

1.3.2 คำถามปลายเปิด (Open – ended Question) ประกอบด้วยคำถามที่ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบอาจมีความลึกซึ้ง กว้างที่ผู้วิจัยคาดไว้ ลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึก หรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบที่สำรวจด้วยแบบสอบถาม เป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคลหรือระดับองค์กร ผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับจะนำไปใช้ได้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กร มากกว่าการพัฒนารายบุคคล สิ่งที่จะต้องพิจารณาในการสร้างแบบสอบถามคือ ชุดคำถามที่ได้เตรียมไว้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษากับตัวอย่างประชากรที่เป็นตัวแทนของประชากร ซึ่งกำหนดรูปแบบการตอบ ได้ 2 แบบ คือ

1.3.2.1 รูปแบบการตอบสนองเดียว (Single – response Format) เป็นคำถามที่กำหนดให้กลุ่มตัวอย่าง ระบุระดับปัญหาสภาพที่เป็นอยู่ หรือระดับของสิ่งที่ต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้คำตอบเพียงชุดเดียวซึ่งคำตอบที่ได้ คือความต้องการจำเป็นแล้วนำมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญ วิธีการจัดเรียงลำดับตามความสำคัญ วิธีการจัดเรียงลำดับข้อมูลประเภทนี้รู้จักกันดี และนิยมใช้อย่างแพร่หลายในกลุ่มนักประเมินรู้จักกันโดยทั่วไป เพราะเป็นวิธีที่เข้าใจได้ง่าย มีความซับซ้อนน้อย เก็บข้อมูลได้ง่ายมีความสะดวกและรวดเร็วในการบริหารจัดการ แต่มีข้อจำกัดที่วิธีการดังกล่าวใช้กันค่อนข้างมากอาจทำให้ไม่ดึงดูดใจผู้ตอบแบบสอบถามได้ (Witkin, 1984, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ใช้รูปแบบการตอบสนองเดียวเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวัดความต้องการจำเป็น

1.3.2.2 รูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual – response Format) เป็นคำถามชุดเดียวกัน แต่ให้กลุ่มตัวอย่างระบุ 2 ส่วน คือ ระดับของการดำเนินงานในสภาพจริง และระดับสภาพที่พึงประสงค์ ปรากฏในแบบสอบถามมีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้ตอบข้อมูลสองชุด ซึ่งพัฒนามาจากชุดคำถามการตอบสนองเดียว

2. การใช้วิธีการสัมภาษณ์ การเก็บข้อมูลแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นกับผู้ให้ข้อมูลสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นระบบจะใช้การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ซึ่งการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการนั้นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการ 3 ลักษณะการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างระดับกลาง และการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

3. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการที่มีความน่าสนใจ มักใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ข้อมูลที่ได้สามารถระบุความต้องการจำเป็นได้จากบุคคลเป้าหมายทั้งกลุ่ม มีประโยชน์ในการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแสดงความคิดเห็นเป็นความรู้สึจากสภาพที่เป็นอยู่ได้อย่างเต็มที่ การมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มจะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนา เพื่อระบุความต้องการจำเป็น วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

สรุปได้ว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น สำหรับรูปแบบการตอบสนองเดียว และรูปแบบการตอบสนองคู่ มีแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิคซึ่งทุกวิธีดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน คือ การให้คะแนนความสำคัญตามลำดับวิธีการที่กำหนด การจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งการสร้างเครื่องมือจะต้องมีความชัดเจนในสิ่งมุ่งหวัง เพื่อเชื่อมโยงมโนทัศน์ของสิ่งนั้นเป็นข้อมูลหลักฐานที่เป็นรูปธรรม ต้องพิจารณาเครื่องมือรูปแบบคำถามให้สอดคล้องกับคุณลักษณะและเหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีข้อมูลทั่วไปและทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบด้วยเขตพื้นที่ปกครอง 4 อำเภอ คือ อำเภอนวนนิวาส อำเภออากาศอำนวย อำเภอดำตาล และอำเภอบ้านม่วง แบ่งการปกครอง ออกเป็น 35 ตำบล 429 หมู่บ้าน พื้นที่ 2,838

ตารางกิโลเมตร มีประชากร 274,588 คน ประกอบด้วย ชนพื้นเมืองหลายเผ่าพันธุ์ เช่น ไทยย้อ ไทยยัย ไทยลาว และกูไท

2. สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัด 181 โรงเรียนมีรายละเอียด ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567) จำนวนโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษาที่เปิดสอน ได้ดังนี้

2.1 โรงเรียนไม่มีนักเรียน จำนวน 1 โรงเรียน คิดเป็น 0.55 %

2.2 โรงเรียนก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา

จำนวน 115 โรงเรียน คิดเป็น 63.55 %

2.3 โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 2 โรงเรียน คิดเป็น 1.10 %

2.4 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา / มัธยมศึกษาตอนต้น

จำนวน 62 โรงเรียนคิดเป็น 34.25 %

2.5 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา / มัธยมศึกษาตอนปลาย

จำนวน 1 โรงเรียน คิดเป็น 0.55 %

รวมทั้งสิ้น 181 โรงเรียน คิดเป็น 100 %

3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ขอบข่ายและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการตามภารกิจปริมาณและคุณภาพการศึกษาตามมาตรา 8 และมาตรา 34 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 4, ข้อ 5 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่

การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา

และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับ ให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์การชุมชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการ และประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่น เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4. วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข

5. พันธกิจ (Mission)

- 5.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์

5.2 พัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยแก่ผู้เรียนและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

5.3 ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

5.4 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

5.5 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5.6 พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

5.7 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5.8 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

5.9 ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่พัฒนาผู้เรียนให้มีสุขภาวะแข็งแรงและมีความสุข

6. กลยุทธ์หน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ

จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. ปลุกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติน้อมนำ

พระบรมราโชบายด้านการศึกษา และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

1.1 ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

1.2 ขับเคลื่อนพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวง
รัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติ

1.3 ปลุกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ

2. โรงเรียน 1 นวัตกรรม (1 school 1 process)

2.1 ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อความเป็นเลิศในการบริหาร

จัดการสถานศึกษา

2.2 พัฒนานวัตกรรมและวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

3. การจัดการสู่ความเป็นเลิศ

3.1 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามพหุปัญญา

3.2 พัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ ด้านคณิตศาสตร์

ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านภาษา ด้านทัศนศิลป์ด้านดนตรี ด้านนาฏศิลป์ ด้านกีฬา
และด้านอื่น ๆ

3.3 ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้มีความสามารถพิเศษ

และ Soft Power อย่างเต็มศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4. จัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม

และประชาธิปไตย

4.1 พัฒนาการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง

ศิลปธรรมและประชาธิปไตยในสังคมร่วมสมัย

4.2 พัฒนานวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่

พลเมือง ศิลธรรมประชาธิปไตยและส่งเสริมความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ สู่ห้องเรียนวิถี
ใหม่ด้วยเทคโนโลยี

5. ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย

5.1 ส่งเสริมให้มีการต่อยอดแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

(Active Learning) เพื่อพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

5.2 พัฒนาศักยภาพและคุณลักษณะผู้เรียนตามความถนัด

ความสนใจ ด้วยการเรียนรู้อย่างมีความสุข

5.3 ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้าน

สิ่งแวดล้อม และมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ร่าง)

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

6. ส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้และต่อยอด
ความรู้ที่สูงขึ้น

6.1 ส่งเสริมการอ่าน เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

6.2 พัฒนาความสามารถด้านการอ่านตามแนวทางการ

ประเมิน PISA

7. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

7.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านการทำประโยชน์
เพื่อส่วนรวมการมีจิตอาสา ทำความดีด้วยหัวใจ

7.2 สร้างผู้นำด้วยกระบวนการลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด

ผู้บำเพ็ญประโยชน์

7.3 ส่งเสริมกิจกรรมสถานักเรียน ชุมนุม ชมรมและการมีส่วนร่วม
ให้เกิดวิถีประชาธิปไตยในโรงเรียน เป็นพลเมืองที่ดีและแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

8. จัดการศึกษาแบบเรียนรวม

8.1 พัฒนาองค์ความรู้ เจตคติและทักษะการจัดการเรียนรู้
สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

8.2 สร้างเครือข่ายบูรณาการความร่วมมือช่วยเหลือเด็ก
ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษระหว่างสถานศึกษากับทีมสหวิชาชีพ

8.3 นิเทศ กำกับ ติดตาม โดยร่วมมือกับเครือข่าย

ในทุกภาคส่วน

9. เสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา

9.1 ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษา
เพื่อให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย อบอุนมีความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้

9.2 สร้างเครือข่ายและกลไกในการดูแลความปลอดภัย
ให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

9.3 สร้างภูมิคุ้มกันผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา
ไม่ให้เข้าไปข้องเกี่ยวกับยาเสพติด

9.4 รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน
ครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ OBEC Safety Center

10. เพิ่มโอกาสและสร้างความสะดวกภาคทางการศึกษา

10.1 พัฒนาระบบการป้องกัน การเฝ้าระวัง และการดูแล

ช่วยเหลือเด็กกลุ่มเสี่ยง เด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน เด็กไร้สัญชาติเด็กพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดารและพื้นที่เกาะ ตามความต้องการจำเป็นรายบุคคลเพื่อไม่ให้หลุดจากระบบ การศึกษาโดยบูรณาการความร่วมมือกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

10.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษ

เด็กพิการ และเด็กด้อยโอกาส ได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษาแหล่งเรียนรู้และการฝึกอาชีพ ที่หลากหลายเหมาะสมตามศักยภาพเพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้

11. ส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัล / เครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง

12. ส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในวงราชการ

12.1 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

ในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่

12.2 สรรหา บรรจุและแต่งตั้ง โยเกียัย ตามหลักการบริหาร

กิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดถือระบบคุณธรรม และความโปร่งใส

12.3 จัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ อาหารกลางวัน

อย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 3 สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ทำหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน

ประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร รวม 4 อำเภอ จำนวนโรงเรียน

181 โรงเรียน ให้สามารถจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้การ

ปฏิรูปการศึกษา สร้างบุคลากรและผู้เรียนให้เกิดภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี

ตามทักษะที่จะเป็นในศตวรรษที่ 21 สร้างภาวะผู้นำทางการศึกษา และเครือข่ายการทำงาน

เป็นทีมในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการศึกษานั้นจะส่งผล

ในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

สุทธิพงษ์ ทะกอง (2560, หน้า 49 – 58) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล
- 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดล ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ
- 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนัก องค์ประกอบขององค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ โดยระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 จากพารามิเตอร์ จำนวน 37 พารามิเตอร์ได้กลุ่มตัวอย่าง 740 คน จากประชากรที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 30,719 คน เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ให้มาโดยวิธีการสุ่ม แบบหลายขั้นตอน โดยใช้แบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.874 วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และโปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย คือ (1) ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมได้รับการจัดสรร ไว้ในโมเดลทุกตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย เท่ากับหรือต่ำกว่า 20% (2) โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณา จากไค – สแควร์ (Chi – Square) เท่ากับ 13.07 ค่าองศาอิสระ (d) เท่ากับ 12 ค่านัยสำคัญ ทางสถิติ (p – value) เท่ากับ 0.36417 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GEI) เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGED) เท่ากับ 0.970 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.012 และ (3) องค์ประกอบหลักทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตราด การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 289 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970, p. 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ระดับค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 25 - 74 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 95 สถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบ ค่าที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ทำการทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe' test) ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านการเอาใจใส่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ดาวรรณ ธิวิการ (2561, หน้า 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นคุณลักษณะทางพฤติกรรมหรือการแสดงออกด้านความประพฤติการกระทำ และการสื่อสารที่แสดงให้เห็นถึงความมีคุณธรรม จริยธรรม ในการนำ และการบริหารจัดการองค์การของผู้บริหาร จนได้รับความไว้วางใจและเกิดการยอมรับจากผู้ร่วมงาน โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ความไว้วางใจ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความเคารพ และการเสริมพลังอำนาจ คุณลักษณะเหล่านี้ทำให้

เกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่สถานศึกษา ทำให้คนทั่วไปเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และไว้วางใจว่าสถานศึกษาจะเป็นแหล่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ ผลประโยชน์สูงสุดของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน และเมื่อสถานศึกษามีภาพลักษณ์ที่ดีก็จะทำให้ผู้ปกครอง ชุมชน หรือหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างสรรค์ประโยชน์แก่สถานศึกษาอย่างเต็มที่

จิตราณัฐ วรรณวิจิตร และสุนทร คล้ายอ่ำ (2568, หน้า 1078 – 1091)

ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยมุ่งศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน การวิจัยใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความน่าเคารพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรม และด้านความซื่อสัตย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 331 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความซื่อสัตย์ รองลงมาคือด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรม และด้านความน่าเคารพตามลำดับ นอกจากนี้ การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่การจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิริศิลป์ ดวงมะณี และวานิช ประเสริฐพร (2567, หน้า 330 – 339)

ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นพลเมืองดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.38) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.40) ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.43) และด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.44) ขณะที่ด้านความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.46) นอกจากนี้ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ

บุญยาพร กลัดล้อม และภูมิพัฒน์ รักพรมงคล (2568, หน้า 615 – 630) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และ (4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำนวน 317 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ

0.966 และแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.29) รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.31) ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.32) ด้านความน่าเคารพ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.33) และด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.41) นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถรวมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้ โดยด้านความน่าเคารพเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีอำนาจในการพยากรณ์สูงที่สุด

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 61 – 65) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของครูในจังหวัดอุทัยธานี ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู และ (3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของครูในจังหวัดอุทัยธานี จำนวน 310 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเท่ากับ 0.89 และด้านความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเคารพนับถือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านธรรมาภิบาล และด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ขณะเดียวกัน ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านจิตใจ

และความผูกพันด้านการคงอยู่ ตามลำดับ นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความเคารพนับถือ (X_4) ด้านการมีส่วนร่วม (X_2) และด้านความไว้วางใจ (X_3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 46.50 และมีสมการพยากรณ์คือ $\hat{Y} = 1.58 + 0.22(X_4) + 0.23(X_2) + 0.17(X_3)$ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในระดับค่อนข้างสูง

วิทยา นาศฤงคาร (2566, หน้า 94 – 95) การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำนวน 274 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสภาพที่เป็นอยู่จริงมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.32 – 0.98 ค่าความเชื่อมั่น 0.97 ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.31 – 0.67 ค่าความเชื่อมั่น 0.97 และแบบสอบถามแนวทางพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความตระหนักรู้ในตนเอง 2) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ 3) กระบวนการที่สมดุล และ 4) มุมมองเชิงจริยธรรม 2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.517 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านกระบวนการที่สมดุล $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.727 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.521 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.481 และด้านมุมมองเชิงจริยธรรม $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.378 ตามลำดับ

ภิรมญา มูลเมือง และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2567, หน้า 12 – 23) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมจำนวน 272 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในระดับที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ยังปรากฏช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อย่างชัดเจน เมื่อพิจารณา ผลการประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยภาพรวม มีค่าเท่ากับ .171 โดยด้านความเป็นผู้นำทางจริยธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI = .263$) รองลงมาคือด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($PNI = .184$) และด้านความเป็น พลเมืองที่ดี ($PNI = .171$) ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายังจำเป็นต้องได้รับ การพัฒนาในด้านการเป็นผู้นำที่ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และการเป็นแบบอย่างที่ดี อย่างเป็นรูปธรรม ผลการวิจัยนี้จึงเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนแนวคิดว่า การ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาควรอาศัยข้อมูลเชิงสถิติจากการ ประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เป็นฐานในการกำหนดแนวทางพัฒนา อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของผู้วิจัยที่มุ่งประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา เพื่อให้การพัฒนามีความตรงจุดและตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

จิรพล ภูขมัง (2565, หน้า 143 – 153) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู ในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาด โรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 68) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อและจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมถึงผู้บริหารมีการประเมินตนเองอยู่เสมอ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บัญชาสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี และมีความสามารถในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 102) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดอุทัยธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานีด้านความเคารพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อความเชื่อความศรัทธาของข้าราชการครูและบุคลากรที่มีต่อศาสนาอื่นนอกเหนือจากที่ตนเอง นับถือด้วยความเคารพ ไม่แสดงพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งเสริม พัฒนาจุดดีและแก้ไขปรับปรุงจุดบกพร่องของข้าราชการครูและบุคลากรแต่ละคนในโรงเรียน แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อค่านิยมของข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียนด้วยความเคารพ

ธัญรัตน์ จันทร์คำ (2565, หน้า 89) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม เครือข่ายพัฒนา การศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนา การศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยภาพรวม

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหาร
 ความเปลี่ยนแปลงอย่างมีจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการ
 บริหาร ความสัมพันธ์อย่างมีจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านการ
 บริหารงานอย่างมี 40 จริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งเป็นด้านที่มี
 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) การเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม
 เครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอทยสันติศิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 เชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน
 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่าง อยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการ บริหารงานอย่างมี
 จริยธรรม และด้านการบริหารความสัมพันธ์อย่างมีจริยธรรม และภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม
 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งภาพรวมและรายด้าน
 ไม่มีความแตกต่างทั้ง 3 ด้าน

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566, หน้า 7) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำ
 เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ขอนแก่น เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
 สถานศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนก
 ตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร
 สถานศึกษา จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล
 โดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการ
 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพ
 รวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความยุติธรรม
 ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพนับถือ ด้านความเป็นพลเมือง และด้านความ
 รับผิดชอบ นอกจากนี้ เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 จำแนกตามเพศ พบว่าไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การ
 ทำงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 .05 ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นคุณลักษณะสำคัญ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
 และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเป็นผู้นำที่ยึดหลัก
 คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา
 อย่างยั่งยืน

จิราวรรณ อนันตพัฒน์ (2564, หน้า 1044) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในยุคปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการสถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัย ซึ่งความสำเร็จตามภารกิจของสถานศึกษาก็เพื่อพัฒนาประชากรให้มีคุณลักษณะเหมาะสมกับการดำรงชีวิตในโลกไร้พรมแดนได้อย่างมีความสุข การบริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำซึ่งเป็นกระบวนการของบุคคลที่สามารถใช้ศิลปะในการโน้มน้าวผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้นำจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมควบคู่ไปด้วย เพื่อให้การบริหารงานให้มีศักยภาพ สมรรถภาพ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย นั่นคือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในบทความที่เสนอนี้ผู้เขียนได้เสนอ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไม่ว่ายุคสมัยจะเปลี่ยนแปลงไปมากเท่าใด แต่สิ่งที่คงอยู่คือจริยธรรมเป็นความสำนึกหรือความประพฤติที่ดีงาม เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและสังคม ผู้นำที่มีพฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่แสดงออกถึงความเหมาะสม ถูกต้องตามหลักศีลธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ตามเอาเยี่ยงอย่างได้ มีคุณลักษณะที่ดีทางจริยธรรม เช่น มีจิตสำนึก เปิดเผยโปร่งใส ให้ความสำคัญต่อการรักษาความดีงาม ความถูกต้อง โดยใช้การสร้างแรงจูงใจกับผู้ตามทำให้ผู้ตามเชื่อถือ มีความมั่นใจ ไว้วางใจ และต้องการที่จะพัฒนาองค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

เสกสรร สุระเสียง (2564, หน้า 318 – 328) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีขั้นตอนการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 451 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ซึ่งคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.35 – 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t – test และ F – test สถิติถดถอย

เชิงพหุคูณ ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูและการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการปฏิบัติงานและระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการปฏิบัติงาน และระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. การวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านความยุติธรรม เทียบธรรม และด้านความรับผิดชอบ รวมกันอธิบายความผันแปรการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูได้ร้อยละ 34.00 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.490 และ 0.128 ตามลำดับ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z_y = 0.490(Z_1) + 0.128(Z_4)$
5. การวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านความรับผิดชอบและด้านความไว้วางใจ รวมกันอธิบายความผันแปรการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของครูได้ร้อยละ 27.40 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.409 และ 0.141 ตามลำดับ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z_y = 0.409(Z_4) + 0.141(Z_2)$

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
ด้านความยุติธรรม / เที่ยงธรรม ประกอบด้วย

6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะหาข้อมูลข้อเท็จจริงก่อนทำการ
ตัดสินใจ

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะวางตัวให้เป็นกลาง

6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะรับฟังเสียงสะท้อนหรือความ
คิดเห็นของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจและผู้อื่นที่มีความคิดที่เห็นแตกต่าง

6.4 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรปล่อยให้อุปสรรคที่เกิดขึ้นหรือ
ข้อผิดพลาดนั้นไว้นานจนเกินไป

กัญชพร ปานเพชร (2565, หน้า 491) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมตามหลักคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค 4.0 เป็นการบริหาร
ที่ต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในสถานศึกษา
รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเป็นนักคิด นักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับ
กับเปลี่ยนแปลง บริหารงานแบบประชาธิปไตยรับความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ
ร่วมแก้ปัญหา กับบุคลากรในองค์กร พัฒนาโดยใช้นวัตกรรมใหม่โดยพิจารณาจาก
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และเพื่อทดสอบสอดคล้องกับวิถีชาวพุทธ
ที่สำคัญ คือ

1) ความยุติธรรม

2) ความร่วมมือทางอำนาจ

3) ความชัดเจนตามหน้าที่

4) การมุ่งมั่น

5) การแนะนำเชิงจริยธรรม

6) เกี่ยวกับความยั่งยืน

7) ความซื่อสัตย์โดยเป็นหลักคุณธรรม จริยธรรมที่มีความเหมาะสม
กับหลักคุณธรรม อันเป็นเครื่องเจริญและเป็นคุณธรรมที่ก่อให้เกิดความเจริญงอกงาม
4 ประการ คือ

7.1) สัมปรัสังเสวะ การคบหาสัตบุรุษท่านผู้รู้ผู้ทรงคุณ

7.2) สัทธัมมัสสนะ การฟังสัทธรรม เอาใจใส่เล่าเรียน

หาความรู้จริง

7.3) โยนิโส มนสิการ การทำในใจโดยแยบคายคิดหาเหตุผล

โดยถูกวิธี

7.4) ธัมมานุวัตรปฏิบัติ การปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรมปฏิบัติ
ธรรมให้ถูกต้องตามหลักการ เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีความพร้อมกับการ
เปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ และในยุค 4.0

ศุภมาส ชุมแก้ว (2561, หน้า 88 – 94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมิน
ความต้องการจำเป็นการรู้เรื่องการประเมินของครู การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์
เพื่อวิเคราะห์ และจัดลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการรู้เรื่องการประเมิน โดยกลุ่ม
ตัวอย่างเป็นครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 208 คน
ที่สอนนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม
ความต้องการจำเป็น เกี่ยวกับการรู้เรื่องการประเมินของครู วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น
ด้วยเทคนิค Modified Priority Needs Index ผลการวิจัยพบว่า พิสัยของดัชนีความต้องการ
จำเป็นเกี่ยวกับการรู้ เรื่องการประเมินของครูมีค่าระหว่าง 0.20 ถึง 1.15 โดยครูมีความ
จำเป็นเร่งด่วนใน 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การรู้เรื่องการประเมินเกี่ยวกับการ
การเลือกวิธีการประเมิน (1.15) การรู้เรื่องการประเมินเกี่ยวกับการใช้ผลการประเมิน
(1.00) และการรู้เรื่องการ ประเมินเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมิน (0.85)

กันตธี เนืองศรี (2563, หน้า 689) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินความ
ต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ผลการวิจัย พบว่า

1) องค์ประกอบภาวะผู้นำพลังร่วม มี 5 องค์ประกอบ คือ การมี
วิสัยทัศน์ร่วมการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจร่วม การสร้างทีมและการเวียนกันเป็นผู้นำ

2) ระดับสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์
ของภาวะผู้นำพลังร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3) ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำพลังร่วม พบว่า ดัชนี ความ
ต้องการจำเป็นต้องได้รับพัฒนาภาวะผู้นำพลังร่วม เรียงลำดับความต้องการจำเป็น
จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเวียนกันเป็นผู้นำ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการ
เปลี่ยนแปลง ด้านการตัดสินใจร่วม และด้านการสร้างทีม ตามลำดับ

ณัฐจิรา ลาสงยาง (2564, หน้า 77 – 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และ
 - 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
- เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 311 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane (1973) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการประเมินความต้องการจำเป็นผลการวิจัยพบว่า

3.1) สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักความเสมอภาค รองลงมาคือ ด้านหลักการรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านหลักการกระจายอำนาจ และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักมุ่งเน้นทามติ รองลงมาคือ ด้านหลักประสิทธิภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม

สายชล มัตตะปะโท (2564, หน้า 55 – 56) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 การวิจัยครั้งนี้ มี วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
- 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น และ

3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 503 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) ผลการวิจัยพบว่า

3.1) สภาพปัจจุบัน ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความมุ่งมั่นและพากเพียร รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความซื่อสัตย์และคุณธรรมและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์และคุณธรรม รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน

3.2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยเรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์และคุณธรรม ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี ด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความมุ่งมั่นและพากเพียร

3.3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีข้อเสนอแนะที่สำคัญ ดังนี้ ผู้บริหารควรปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมา และประพฤติตน ด้วยความสุจริต ยึดหลักนิติธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานขององค์กรมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน และแก้ไขปัญหาได้ตรง ประเด็นตลอดจนเป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ กับผู้ปกครอง ชุมชน

และองค์การภายนอก เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการประชาสัมพันธ์กิจกรรม รวมถึงผลงานของ สถานศึกษาได้ทันเวลาและต่อเนื่อง

1.3 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำพร กองเตย (2560, หน้า 237 – 250) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนา ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครและเพื่อทดสอบ ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล การวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัย เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 500 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และได้ตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรม SPSS และโปรแกรม LISREL ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1.1 ความไว้วางใจ
- 1.2 ความยุติธรรม
- 1.3 ความเคารพ
- 1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.5 ความซื่อสัตย์

2. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้คือ

- 2.1 ความไว้วางใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่
 - 2.1.1 ความซื่อตรง
 - 2.1.2 ความจงรักภักดี
 - 2.1.3 การให้เกียรติและเคารพตนเอง

2.2 ความยุติธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

2.2.1 การตัดสินอย่างมีกระบวนการ

2.2.2 การตัดสินด้วยความเป็นกลาง

2.2.3 การตัดสินด้วย ความถูกต้อง

2.3 ความเคารพ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

2.3.1 ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

2.3.2 ความ สุภาพ

2.3.3 การยอมรับผู้อื่น

2.4 ความรับผิดชอบ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

2.4.1 ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

2.4.2 การควบคุมตนเอง

2.4.3 ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ

2.5 ความซื่อสัตย์มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

2.5.1 การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง

2.5.2 ความโปร่งใสในการทำงาน

2.5.3 ความจริงใจกับผู้อื่น และ

2.5.4 การไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง

3. ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความตรงเชิงโครงสร้าง และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .81 ถึง .92, ค่า Cronbach's .86 ถึง .94 และค่า AVE .68 ถึง .80)

วงศ์จำปา (2560, หน้า 17 – 23) ได้ทำการวิจัย เรื่องรูปแบบ

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1) ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา

2) สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้อง ความเป็น

ประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน การศึกษารายการณจากผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น ด้านจริยธรรม จำนวน 2 คน การใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง จำนวน 3 รอบ จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจงและการสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 550 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า แบบสำรวจสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ มัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ผลการวิจัยพบว่า

2.1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ ความซื่อสัตย์ การเป็นผู้ให้บริการ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และความผูกพันต่อองค์กร

2.2) รูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยเอื้อ หรือสนับสนุนการพัฒนา กระบวนการพัฒนา วิธีการพัฒนา และพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.3) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความถูกต้อง ความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ โดยรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ กระบวนการ วิธีการ พฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและปัจจัยเอื้อสนับสนุน

จิตราหนู วรรณวิจิตร และสุนทร คล้ายอ่ำ (2568, หน้า 1078 – 1090) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยจำแนกตามวุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน ซึ่งได้มาโดยใช้สูตรของยามานะ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.67 – 1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การเปรียบเทียบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ คือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรม และด้านความน่าเคารพ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566, หน้า 5) ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพนับถือ ด้านความเป็นพลเมือง และด้านความรับผิดชอบ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Yildirim & Bastug (2010, p. 4109) ได้ทำการวิจัยทัศนะของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาว่าผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดรัฐบาลและเอกชนมีพฤติกรรม การบริหารเชิงจริยธรรมเป็นอย่างไร ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้คือ การวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership Scale) ตัวอย่างประชากร เป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนและรัฐบาล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่า t - test ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาแสดงภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูงโดยมีค่าแสดง พฤติกรรมสูงสุด มิติด้านการสื่อสารซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการบริหารเชิง จริยธรรม นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนแสดงพฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรม มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลทั้ง 4 มิติ

1. มีข้อค้นพบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำมี ความเชื่อมโยงกับทักษะ การแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญ หากผู้บริหารมีทักษะการแก้ปัญหา ในระดับสูงย่อมส่งผล ให้การพัฒนาโรงเรียนเป็นไปด้วยความรวดเร็ว

2. มิติเชิงจริยธรรม 4 ประการ ประกอบด้วย บรรยากาศ (Climatic)

3. มิติเชิงพฤติกรรม (behavioral)

4. มิติเชิงคุณธรรมในการตัดสินใจ (ethics in decision making) มิติด้าน การสื่อสาร (communicative) นอกจากนี้ยังข้อค้นพบว่าระดับของประสิทธิภาพในการ บริหารงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาล ทั้งในด้านการแสดงออกซึ่งบทบาทของผู้นำการเพิ่มปริมาณผลงานและความสำเร็จต่าง ๆ การตัดสินใจแก้ปัญหา ล้วนเนื่องมาจากปัจจัยทางกายภาพ เศรษฐกิจ ตลอดจนอำนาจ ในการบริหารงานของผู้บริหาร ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจะมีอิสระในการตัดสินใจ ในเรื่องต่าง ๆ สูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนรัฐบาล นอกจากนี้ครูในโรงเรียนเอกชนยังมีส่วน ร่วมในการบริหารงาน และการดำเนินการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนสูงกว่าครูในโรงเรียน รัฐบาล และได้สรุปผลการวิจัยดังนี้ 1) ครูใหญ่โรงเรียนระดับประถมศึกษาได้คะแนนการ ประเมินสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยทั้ง 4 มิติ ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดว่าครูใหญ่เหล่านั้น มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูงในทุกมิติ โดยมิติด้านการสื่อสาร เป็นมิติที่แสดงออกทางพฤติกรรมสูงที่สุด ประถมศึกษาในสังกัดรัฐบาลและเอกชน มีการแสดงออกซึ่ง พฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับที่แตกต่างกัน

Kalshoven et al. (2011, pp. 51 – 69) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความตรงการวัดแบบพหุมิติ (ELW) เพื่อพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 7 คุณลักษณะ คือ ความยุติธรรม ความร่วมมือทางอำนาจ ความชัดเจนตามหน้าที่ การนิเทศผู้คน การแนะนำเชิงจริยธรรม เกี่ยวกับความยั่งยืน และความซื่อสัตย์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อรวบรวมพฤติกรรม ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำ เชิงจริยธรรม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของลูกจ้าง และความมีประสิทธิภาพ พบว่า เครื่องมือนี้มีคุณสมบัติเกี่ยวกับการวัดทางจิตวิทยาและมีความตรงเชิงโครงสร้าง

Anil Kadir and Fatih Mutlu (2017) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางจริยธรรมของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนพฤติกรรมและการก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวก จุดมุ่งหมายของการศึกษานี้คือ การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน และการก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวก ตัวอย่างการวิจัย ประกอบด้วย ครู 383 คนที่ทำงานในโรงเรียนในเครือกระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2557 – 2558 งานวิจัยนี้ได้รับการออกแบบตามโมเดลเชิงสัมพันธ์ ข้อมูลถูกเก็บรวบรวมโดยใช้มาตราส่วน “ความเป็นผู้นำทางจริยธรรม” และ “บรรยากาศขององค์กร” ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ตามการรับรู้ ครูตอบสนองต่อภาวะผู้นำอย่างมีจริยธรรมระดับของผู้บริหารโรงเรียน ในระดับ “ฉันไม่เห็นด้วย” และการก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกที่ระดับเห็นด้วยบางส่วน นอกจากนี้ยังเป็นที่ยอมรับว่าครูหญิงพบระดับความเป็นผู้นำทางจริยธรรมของครูใหญ่และการก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกสูงกว่าครูชาย พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารระดับสูงและแง่บวก การก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกไม่ได้แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในอายุครูและปีที่ทำงานกับครูอาจารย์ใหญ่ พบความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญในระดับสูงระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ระดับผู้นำและบรรยากาศเชิงบวก โดยสรุปอาจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกที่โรงเรียน เพื่อยกระดับพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งอาจส่งผลต่อทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สังคมของนักเรียน และพฤติกรรมของครู

Arar & Saiti (2022, pp. 126 – 141) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำทางจริยธรรม ประเด็นขัดแย้งด้านจริยธรรม และการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน โดยชี้ให้เห็นว่าในบริบทขององค์กรโรงเรียน ประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมเป็นองค์ประกอบที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ภาวะความขัดแย้งดังกล่าวเกิดขึ้นเกือบทุกวันในการบริหารจัดการโรงเรียน

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดเผยผลกระทบของภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมต่อการตัดสินใจของผู้นำทางการศึกษา นักวิจัยใช้วิธีเปรียบเทียบกรณีศึกษาผู้บริหารโรงเรียนสองคนในระบบการศึกษาอิสราเอล ด้วยแบบสอบถามภาวะผู้นำทางจริยธรรม คำถามการวิจัยมุ่งสำรวจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางจริยธรรม โดยตรวจสอบว่าลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารมีบทบาทต่อการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมหรือไม่ รวมถึงความแตกต่างระหว่างสองวัฒนธรรมส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการตัดสินใจทางจริยธรรมและมีมิติต่าง ๆ ของภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมอย่างไร

ผลการศึกษาเปิดเผยว่าภาวะผู้นำทางจริยธรรมและพฤติกรรมทางศีลธรรมของสมาชิกโรงเรียนมีผลต่อการประเมินและตีความคุณค่าทางสังคม การปฏิบัติต่อปัญหาทางศีลธรรม และการปรับปรุงคุณภาพการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมในทั้งสองกรณีศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงระหว่างตัวแปรวิจารณ์ญาณทางจริยธรรม ความอ่อนไหวทางวัฒนธรรม และจริยธรรมการดูแล ซึ่งเป็นมิติสำคัญของภาวะผู้นำทางจริยธรรมในการจัดการประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรม การศึกษาพบความคล้ายคลึงกันระหว่างสองวัฒนธรรมในการจัดการประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรม ซึ่งสะท้อนความเป็นสากลของหลักการภาวะผู้นำทางจริยธรรมในบริบทการบริหารการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรม กระบวนการ หรือวิธีการต่าง ๆ ของผู้นำที่แสดงออกถึงค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรม อย่างมีอุดมการณ์ เพื่อส่วนรวมและมีการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและสังคมส่วนรวมเป็นหลัก รวมถึงสามารถจูงใจให้ผู้ตามคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลักในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง

2) ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ

4) ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

เพื่อการบริหาร

5) ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้

ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้น สรุปได้ว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประเภทการศึกษาสำรวจ (Survey Study) เป็นหลัก และใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพเป็นส่วนเสริม เพื่อศึกษาเชิงลึกให้ได้แนวทางพัฒนาทางการบริหาร จึงแบ่งวิธีดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. การศึกษาและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การจัดเก็บข้อมูล
5. การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ
2. การศึกษาและพัฒนาเครื่องมือ
3. การจัดเก็บข้อมูล
4. การวิเคราะห์ และแปลความหมายข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568
จำนวน 2,013 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 192 คน และครูผู้สอน
จำนวน 1,821 คน ทั้งหมด 181 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3, 2568, หน้า 5 – 7)

2. กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568
โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,
1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49 – 50) ซึ่งได้ขนาดกลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 322 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้เกิด
ความครอบคลุม และลดความคลาดเคลื่อนจากการเก็บข้อมูลจริง จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง
ทั้งสิ้นจำนวน 335 คน

การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage
Random Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) โดยใช้
เกณฑ์ร้อยละ 50 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 และจำแนกโรงเรียนตามลักษณะระดับชั้นที่เปิดสอน ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา
และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ขั้นที่ 2 สุ่มโรงเรียน เอา 50% ใช้วิธีสุ่มแบบจับสลาก

โรงเรียนประถมศึกษา สุ่มได้ 60 โรงเรียน จาก 119 โรงเรียน

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สุ่มได้ 31 โรงเรียน

จาก 62 โรงเรียน

ขั้นที่ 3 การสุ่มบุคลากรภายในโรงเรียน

โรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน และสุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 2 คน โดยการใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 3 คน รวมกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 180 คน

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยเลือกผู้บริหารสถานศึกษาแบบเจาะจง โรงเรียนละ 1 คน และสุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 4 คน โดยการใช้การสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 5 คน รวมกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 155 คน

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 244 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 335 คน ดังรายละเอียดที่แสดงใน ตาราง 4 - 6

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน

ลักษณะการเปิดสอน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	โรงเรียน (โรง)	จำนวนประชากร (คน)			โรงเรียน (โรง)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
ประถมศึกษา	119	109	947	1,056	60	60	120	180
ขยายโอกาสฯ	62	83	874	957	31	31	124	244
รวม	181	192	1,821	2,013	91	91	244	335

ตาราง 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามอำเภอ
จำนวน 60 โรงเรียน

โรงเรียน ประถมศึกษา	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
วานรนิวาส	1. บ้านหินเหิบ	1	10	11	1	2	3
	2. บ้านเดื่อศรีคันไชย	1	12	13	1	2	3
	3. บ้านกอ	1	9	10	1	2	3
	4. บ้านกุดเรือคำ	2	20	22	1	2	3
	5. บ้านจำปาตง	1	11	12	1	2	3
	6. บ้านโนนทับช้าง	1	10	11	1	2	3
	7. บ้านขุนภูมิ	1	9	10	1	2	3
	8. บ้านปะนงทา	1	10	11	1	2	3
	9. บ้านคอนศรีปะสะแบง	1	6	7	1	2	3
	10. บ้านนางามเลา	1	7	8	1	2	3
	11. บ้านห้วยโงดอนสวรรค์	1	5	6	1	2	3
	12. บ้านกุดจิก	1	5	6	1	2	3
	13. บ้านโนนเจริญศิลป์	1	6	7	1	2	3
	14. บ้านโคกสะอาด	1	6	7	1	2	3
	15. บ้านหนองสนม	1	3	4	1	2	3
	16. บ้านน้ำบุน	1	6	7	1	2	3
	17. บ้านหนองตากวย	1	11	12	1	2	3
	18. บ้านนาคอย	1	4	5	1	2	3
	19. บ้านวังโพน	1	5	6	1	2	3
	20. บ้านคำเจริญ	1	5	6	1	2	3
	21. บ้านกุดเรือ	1	10	11	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

โรงเรียน ประถมศึกษา	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
วานรนิวาส	22. บ้านโคกก่องหนองแวง	1	4	5	1	2	3
	23. อนุบาลวานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง)	3	59	62	1	2	3
คำตากล้า	24. อนุบาลคำตากล้า	2	11	13	1	2	3
	25. บ้านสันติสุขสระแก้ว	1	10	11	1	2	3
	26. แพดพิทยารัตน์	1	10	11	1	2	3
	27. บ้านดาด	1	10	11	1	2	3
	28. บ้านดงบัง	1	11	12	1	2	3
	29. บ้านดงอีค้อย	1	11	12	1	2	3
	30. บ้านนาถอน	1	4	5	1	2	3
	31. บ้านผาคักดี ทรัพย์เจริญ	1	4	5	1	2	3
	32. ประชานาดอกไม้	1	6	7	1	2	3
	33. นาจานกล้วยน้อย	1	7	8	1	2	3
	34. บ้านบ่อแดง	1	4	5	1	2	3
	35. บ้านโนนแสง	1	6	7	1	2	3
	36. บ้านน้ำจั้น	1	3	4	1	2	3
	37. บ้านจาร	1	5	6	1	2	3
บ้านม่วง	38. บ้านดงเหนือ	1	4	5	1	2	3
	39. บ้านดอนแดงคำอ้อ	1	4	5	1	2	3
	40. อนุบาลบ้านม่วง	3	37	40	1	2	3
	41. พระเทพญาณวิศิษฐ์ ลือมบองวิทย์	1	6	7	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

โรงเรียน ประถมศึกษา	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อากาศอำนวย	42. บ้านอากาศ	4	55	59	1	2	3
	43. บ้านแพงใหญ่	1	11	12	1	2	3
	44. ชุมชนบ้านโพนงาม	2	15	17	1	2	3
	45. บ้านเสาวัด	2	10	12	1	2	3
	46. บ้านขาวแปง	1	10	11	1	2	3
	47. บ้านทากอน	1	10	11	1	2	3
	48. บ้านสงเปือย	1	11	12	1	2	3
	49. บ้านถ้ำเตา	1	11	12	1	2	3
	50. บ้านเม่นน้อย	1	5	6	1	2	3
	51. บ้านโคกไม้ล้ม	1	10	11	1	2	3
	52. บ้านท่าแรดงปลาปาก	1	4	5	1	2	3
	53. บ้านดงมะกุ่ม	1	2	3	1	2	3
	54. บ้านดอนแดง	1	11	12	1	2	3
	55. บ้านทาควาย	1	10	11	1	2	3
	56. บ้านนาหวาย	1	5	6	1	2	3
	57. บ้านโพนกอ	1	3	4	1	2	3
	58. บ้านนาฮี	1	10	11	1	2	3
	59. บ้านคึม	1	8	9	1	2	3
	60. บ้านดอนทอย	1	8	9	1	2	3
รวม		71	599	657	60	120	180

ตาราง 6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
จำแนกตามอำเภอ จำนวน 31 โรงเรียน

โรงเรียนขยาย โอกาสทาง การศึกษา	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
วานรนิวาส	1. บ้านศรีวิชัย	1	14	15	1	4	5
	2. บ้านสุวรรณคีรี	2	14	16	1	4	5
	3. บ้านทุ่งโพธิ์	1	15	16	1	4	5
	4. บ้านนาจารย์	1	14	15	1	4	5
	5. บ้านหนองปลาหมัด บัวงาม	2	14	16	1	4	5
	6. บ้านนาซอ	1	14	15	1	4	5
	7. ชุมชนข้าวสูงสวรรค์	2	14	16	1	4	6
	8. บ้านห้วยหิน	2	13	15	1	4	5
	9. บ้านหนองม่วงเหลา ลิ้มมา	2	14	16	1	4	5
	10. บ้านขัวกาย	1	14	15	1	4	5
	11. บ้านแก่ง	1	14	15	1	4	5
คำตากลา	12. บ้านหนองแสงดงอีบ่าง	2	14	16	1	4	5
	13. ชุมชนพอกใหญ่ไทย สมบูรณ์	2	16	18	1	4	5
	14. บ้านกุดจาน	2	14	16	1	4	5
	15. บ้านหนองบัวลิ้ม	1	13	14	1	4	5
	16. เพี้ยพิทยาพัฒน์	2	18	20	1	4	5
	17. บ้านทางาม	1	14	15	1	4	5

ตาราง 6 (ต่อ)

โรงเรียนขยาย โอกาสทาง การศึกษา	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
บ้านม่วง	18. บอแก้วดงมะไฟ มิตรภาพที่ 81 (พระเทพญาณวิศิษฐ์ “ชัยทวี” อุปถัมภ์)	2	14	16	1	4	5
	19. ชุมชนบ้านมาย	2	14	16	1	4	5
	20. บ้านเหล่าผักไล่	2	13	15	1	4	5
	21. บ้านดงหม้อทอง	2	24	26	1	4	5
	22. ขาวสง่าเจริญวิทย์	1	17	18	1	4	5
	23. บ้านหนอง ทมท่ากระด้น	1	14	16	1	4	5
	24. บ้านหนองแอก ดอนสวรรค์	1	13	15	1	4	5
อากาศอำนวย	25. บ้านนาเมือง	1	13	14	1	4	5
	26. ชุมชนบ้าน กลางนาโน	1	15	16	1	4	5
	27. บ้านเชื่อม	1	15	16	1	4	5
	28. บ้านวาใหญ่	1	14	15	1	4	5
	29. บ้านดงเลี้ยว	1	14	15	1	4	5
	30. บ้านนากะทาด	1	15	16	1	4	5
	31. บ้านปะหว้า	2	13	15	1	4	5
รวม		45	451	498	31	124	155

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

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

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน
 - 2.1 โรงเรียนประถมศึกษา
 - 2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 10 – 20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง
2. ความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้
อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ
4. ความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร
5. ความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการจัดการเรียนรู้

สำหรับแบบสอบถามใน ตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก ค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง ค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับน้อย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิส ไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับ
จุดมุ่งหมายของการวิจัย

4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.5 นำร่างแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน
เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา
(Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) ด้านรูปแบบการสอบถาม (Format) ของข้อ
คำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์

4.5.1 เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ
เครื่องมือมีดังนี้

4.5.1.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป

4.5.1.2 กำหนดผู้เชี่ยวชาญเป็น 4 กลุ่ม คือ

1) อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์สอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่ต่ำกว่า
10 ปี จำนวน 2 คน

2) คึกขานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และดำรงตำแหน่งคึกขานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
จำนวน 1 คน

3) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

- โรงเรียนประถมศึกษา

- โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

4) ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญา
โททางการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

- โรงเรียนประถมศึกษา

- โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

4.5.2 ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกตามเกณฑ์

4.5.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.2.3 ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร คีษานินเทศก์
ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

4.5.2.4 นายวรวิทย์ บุญพูล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

4.5.2.5 นายเอกสิทธิ์ ไตรธิเลน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านสุวรรณคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

4.5.2.6 ดร.พิศมัย ธรรมศิลป์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
อนุบาลวานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

4.5.2.7 นางสุรีพร เอ็มะราช ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเพ็ญพิทยาพัฒน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

4.6 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอผู้เชี่ยวชาญแล้ว
นำเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข
เป็นขั้นสุดท้ายก่อนไปทดลองใช้ต่อไป

4.7 ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้วยการนำ
แบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 50 ชุด มีรายละเอียด
ดังนี้

4.7.1 โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน ทดลองใช้กับ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน ครูผู้สอน โรงเรียนละ 4 คน รวม 25 คน

4.7.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน ทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน ครูผู้สอน โรงเรียนละ 4 คน รวม 25 คน

4.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของ แบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's – Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ค่าคุณภาพของแบบสอบถามมีดังนี้

4.8.1 ด้านสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.440 – 0.797 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.849

4.8.1.1 ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.553 – 0.789 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.849

4.8.1.2 ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.451 – 0.797 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.819

4.8.1.3 ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.440 – 0.705 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.842

4.8.1.4 ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.540 – 0.755 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.919

4.8.1.5 ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.433 – 0.772 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.031

4.8.2 ด้านสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.440 – 0.797 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958

4.8.2.1 ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.503 – 0.744 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.824

4.8.2.2 ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ อย่างมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.553 – 0.775 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.783

4.8.2.3 ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.319 – 0.772 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.774

4.8.2.4 ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.501 – 0.857 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.834

4.8.1.5 ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.487 – 0.815 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.873

4.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

4.10 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

5.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัย ติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการเก็บข้อมูล

5.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สำหรับโรงเรียนที่อยู่ใกล้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยเข้าพบและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการตอบแบบสอบถาม และขอความอนุเคราะห์ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ส่วนโรงเรียนที่อยู่ห่างไกล ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบ ออนไลน์ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

5.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ จากนั้น นำแบบสอบถามไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

6.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

6.1.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อ และรายด้าน ตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121)

5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การกำหนดค่าคะแนนตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าเฉลี่ย เป็นตัวชี้วัด ซึ่งเทียบเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121)

4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์
ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์
ของภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์
ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์
ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์
ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้เครื่อง
ไมโครคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for Social Sciences
for Windows Version 16.0) ตามสมมติฐานการวิจัย

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูล
ตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation)
ของเพียร์สัน (Pearson)

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

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อ 2 ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำ การทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความ แตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.4 สถิติที่ใช้ในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) โดยใช้สูตรดังนี้

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลของการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ในด้านใด มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ 3 ลำดับแรก เพื่อให้ได้ข้อมูลและแนวทางการพัฒนาแล้วนำข้อมูลมาสรุปเป็นความเรียงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และตำราที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์

- 1.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสาร และตำราที่เกี่ยวข้อง
- 1.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข
- 1.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน โดยใช้วิธีการไปสัมภาษณ์ด้วยตนเองและจดบันทึกการให้สัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

- 2.1 เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิในการหาแนวทางพัฒนา ดังนี้
 - 2.1.1 กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิเป็น 4 กลุ่ม คือ
 - 2.1.1.1 อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์สอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน
 - 2.1.1.2 ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน
 - 2.1.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 4 คน
 - 1) โรงเรียนประถมศึกษา 2 คน
 - 2) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2 คน
 - 2.1.1.4 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา 2 คน
 - 1) โรงเรียนประถมศึกษา 1 คน
 - 2) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 1 คน
 - 2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่คัดเลือกตามเกณฑ์ ประกอบด้วย
 - 2.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.3 ดร.ทวีศักดิ์ พรหมพิณ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2.4 นายสมพงษ์ แสนโคตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2.5 นายสมพงศ์ ดีวันไชย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านอากาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.5.6 ดร.แดนไพโร สีมาคม ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านขาม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.5.7 นายสัญญา วัฒนาเนตร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.5.8 นายพงศกร ตันภูบาล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านห้วยหินลาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.5.9 นายปกรณ์ ไผะพรหม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล
วานรนิวาส(ราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.5.10 นางสาวเดือนนภา บุญชาญ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง มีการ
บันทึกการสัมภาษณ์และถอดข้อความจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวม
ข้อมูลด้วยตนเองโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบรายบุคคล โดยเริ่มจากการประสานงาน
กับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ที่เหมาะสม พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์
การวิจัยและขอความร่วมมือในการให้ข้อมูล ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้เตรียมแนวคำถาม
และทดสอบเครื่องมือบันทึกเสียงให้พร้อมใช้งานระหว่างการสัมภาษณ์ผู้วิจัยใช้เวลา
ประมาณ 30 นาที ต่อคน ณ สถานที่ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการสนทนา เช่น ห้องประชุม
หรือสำนักงานของผู้ให้ข้อมูล โดยใช้เครื่องบันทึกเสียงดิจิทัลในการบันทึกการสนทนา
ทั้งหมด พร้อมทั้งจัดบันทึกประเด็นสำคัญ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ช่วยเพิ่มความเข้าใจในบริบท

ของคำตอบที่ได้รับ หลังการสัมภาษณ์แต่ละครั้งผู้วิจัยดำเนินการถอดเทปบันทึกเสียงเป็นข้อความภายใน 3 - 5 วัน การถอดเทปทำอย่างละเอียดครบถ้วนทุกคำพูด รวมทั้งบันทึกน้ำเสียงหรือช่วงเงียบที่มีความหมาย จากนั้นนำข้อความที่ถอดแล้วให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูล เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่ได้สะท้อนความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลอย่างแท้จริง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปเป็นรายข้อเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยนำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา โดยเริ่มจากการอ่านข้อความจากการถอดเทปบันทึกซ้ำ 2 - 3 ครั้ง เพื่อทำความเข้าใจเนื้อหาโดยรวม และจับประเด็นสำคัญ จากนั้นจัดระเบียบข้อมูลตามประเด็นคำถามให้เป็นหมวดหมู่ ต่อมาผู้วิจัยแบ่งข้อความออกเป็นหน่วยความหมายโดยแยกประโยคหรือวลีที่สมบูรณ์ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นผู้วิจัยกำหนดการใช้คำหรือวลีสั้น ๆ ที่สะท้อนเนื้อหาอย่างตรงประเด็น เช่น ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม การเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นต้น ซึ่งคำเหล่านี้เป็นตัวแทนความหมายที่ซ่อนอยู่ในข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาจัดกลุ่มโดยรวมเนื้อหาที่มีความหมายใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างเป็นหมวดหมู่หลักและหมวดหมู่ย่อย ซึ่งช่วยให้เห็นภาพรวมและโครงสร้างของข้อมูลอย่างชัดเจน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นต่าง ๆ หลังจากนั้นผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหมวดหมู่ ที่มีความความหมายเชิงลึก โดยเชื่อมโยงกับบริบทของการวิจัยและวัตถุประสงค์ แล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สำหรับการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลจากหลายแหล่งโดยเปรียบเทียบข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลายท่านและเอกสารที่เกี่ยวข้อง นำผลการวิเคราะห์ให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้อง และปรึกษาผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของการตีความข้อมูล ทำให้ผลการวิจัยมีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test (Independent Samples)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test (One – Way ANOVA)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
$PNI_{modified}$	แทน	ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น
I	แทน	สภาพที่พึงประสงค์
D	แทน	สภาพที่เป็นจริง
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน อยู่ในระดับมากและมากที่สุด” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะโรงเรียนตาม ระดับชั้นที่เปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน ในส่วนของ การเปรียบเทียบโดยใช้ สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบ เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) หรือ LSD (LSD. Method) วิเคราะห์ ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แต่ละด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีลำดับที่แตกต่างกัน” โดยสถิติที่ใช้ในการคำนวณระดับความ ต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ซึ่งใช้สูตรดังนี้

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

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำนวน 335 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 224 คน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปปรากฏผล ดังตาราง 7

ตาราง 7 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	91	29.00
1.2 ครูผู้สอน	244	71.00
รวม	335	100.00
2. ลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน		
2.1 โรงเรียนประถมศึกษา	180	53.73
2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	60	35.82
2.1.2 ครูผู้สอน	120	66.67
2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	155	46.27
2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	31	9.25
2.2.2 ครูผู้สอน	124	37.01
รวม	335	100.00
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
3.1 น้อยกว่า 10 ปี	126	37.61
3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	21	6.27
3.1.2 ครูผู้สอน	105	31.34

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	140	41.79
3.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	44	13.13
3.2.2 ครูผู้สอน	96	28.66
3.3 มากกว่า 20 ปี	69	20.60
3.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	26	7.76
3.3.2 ครูผู้สอน	43	12.84
รวม	335	100.00

จากตาราง 7 พบว่า ข้อมูลทั่วไปกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 335 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00

เมื่อจำแนกตามลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานโรงเรียนประถมศึกษา มีจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 53.73 แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 46.27 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 46.27 แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 37.01

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 37.61 แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.27 เป็นครูผู้สอน จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 31.34 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 41.79 แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.13 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 28.66 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 แบ่งเป็นผู้บริหาร

สถานศึกษา จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.76 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.84

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด โดยการหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์โดยรวมและรายด้าน แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ แปลความหมายค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ดังตาราง 8

ตาราง 8 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ด้านความยุติธรรม และความซื่อสัตย์ ในการใช้เทคโนโลยี ในการบริหารงาน ตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง	4.10	0.40	มาก	4.73	0.31	มากที่สุด
2. ความไว้วางใจในการ นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.22	0.41	มาก	4.73	0.30	มากที่สุด
3. ความเคารพผู้อื่น ในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ	4.18	0.36	มาก	4.75	0.32	มากที่สุด
4. ความรับผิดชอบ ต่อการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการ บริหาร	4.36	0.35	มาก	4.72	0.30	มากที่สุด
5. ความเห็นอกเห็นใจ ผู้อื่นในการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ เพื่อการจัดการเรียนรู้	4.23	0.36	มาก	4.74	0.33	มากที่สุด
รวม	4.10	0.40	มาก	4.73	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือ ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.23$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.10$)

สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.75$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ($\bar{X} = 4.72$)

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด” โดยการหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation S.D.)

1.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 9 – 13

ตาราง 9 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน
ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตาม
บริบทที่เปลี่ยนแปลง

ความยุติธรรมและความ ซื่อสัตย์ในการใช้ เทคโนโลยีในการ บริหารงานตามบริบท ที่เปลี่ยนแปลง	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ผู้บริหารใช้เครื่องมือ ดิจิทัลสนับสนุนการ บริหารงานอย่าง เที่ยงธรรม โดยไม่ลำเอียง ต่อบุคลากร	4.05	0.75	มาก	4.84	0.39	มากที่สุด
2. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยี ในการบริหารงาน โดยคำนึงถึงกฎหมาย ระเบียบและหลัก จริยธรรมทุกครั้ง	4.06	0.68	มาก	4.63	0.57	มากที่สุด
3. ผู้บริหารส่งเสริมการ เข้าถึงเทคโนโลยีของครู และนักเรียนอย่าง เท่าเทียมและเป็นธรรม	4.25	0.73	มาก	4.78	0.41	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

ความยุติธรรมและความ ซื่อสัตย์ในการใช้ เทคโนโลยีในการ บริหารงานตามบริบท ที่เปลี่ยนแปลง	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
4. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยี ในการบริหารงานอย่าง ซื่อสัตย์และตรงตาม ข้อตกลงที่ให้ไว้กับ บุคลากรและองค์กร	4.04	0.67	มาก	4.72	0.50	มากที่สุด
5. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยี อย่างรับผิดชอบ เพื่อ ป้องกันผลกระทบเชิงลบ ต่อการเรียนการสอนและ สภาพการทำงานของครู	4.24	0.83	มาก	4.85	0.35	มากที่สุด
6. ผู้บริหารแสดงตนเป็น แบบอย่างที่ดีในการใช้ เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง และมีจริยธรรม	3.97	0.75	มาก	4.67	0.51	มากที่สุด
รวม	4.10	0.40	มาก	4.73	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบท
ที่เปลี่ยนแปลงโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมการ
เข้าถึงเทคโนโลยีของครูและนักเรียนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.25$) ผู้บริหารใช้

เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบเพื่อป้องกันผลกระทบเชิงลบต่อการเรียนการสอน และสภาพการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.24$) และผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานโดยคำนึงถึงกฎหมาย ระเบียบและหลักจริยธรรมทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.06$) ในส่วนข้ออันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องและมีจริยธรรม ($\bar{X} = 3.97$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบเพื่อป้องกันผลกระทบเชิงลบต่อการเรียนการสอน และสภาพการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.85$) ผู้บริหารใช้เครื่องมือดิจิทัลสนับสนุนการบริหารงานอย่างเที่ยงธรรมโดยไม่ลำเอียงต่อบุคลากรหรือผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.84$) และผู้บริหารส่งเสริมการเข้าถึงเทคโนโลยีของครูและนักเรียนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.78$) ในส่วนข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานโดยคำนึงถึงกฎหมาย ระเบียบและหลักจริยธรรมทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.63$)

ตาราง 10 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน
ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความไว้วางใจในการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมา ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการสื่อสาร ภายในองค์กรอย่าง โปร่งใสและเปิดเผย	4.16	0.71	มาก	4.74	0.43	มากที่สุด
2. ผู้บริหารส่งเสริมการ มีส่วนร่วมของบุคลากร ในการใช้ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ	4.31	0.61	มาก	4.64	0.84	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมี วิจรรณญาณในการ ตัดสินใจโดยอ้างอิงข้อมูล จากระบบสารสนเทศ ที่ถูกต้องและเชื่อถือได้	4.24	0.74	มาก	4.82	0.38	มากที่สุด
4. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยี สนับสนุนการพัฒนา ทักษะและศักยภาพ ของบุคลากรอย่างใส่ใจ และเอาใจใส่	4.25	0.60	มาก	4.69	0.46	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
5. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรับผิดชอบ โดยรักษาความมั่นคงและความปลอดภัยของข้อมูลในองค์กร	4.14	0.81	มาก	4.86	.344	มากที่สุด
6. ผู้บริหารจัดการข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศให้ครูทุกคนและบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม	4.23	0.64	มาก	4.65	0.48	มากที่สุด
รวม	4.22	0.41	มาก	4.73	0.30	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.31$) ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรอย่างใส่ใจและเอาใจใส่ ($\bar{X} = 4.25$) และผู้บริหารมีวิจารณญาณในการตัดสินใจโดยอ้างอิงข้อมูลจากระบบสารสนเทศที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ($\bar{X} = 4.24$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรับผิดชอบ โดยรักษาความมั่นคงและความปลอดภัยของข้อมูลในองค์กร ($\bar{X} = 4.14$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
 สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
 ไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก
 ที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจาก
 มากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรับผิดชอบ โดยรักษา
 ความมั่นคงและความปลอดภัยของข้อมูลในองค์กร ($\bar{X} = 4.86$) ผู้บริหารมีวิจรณ์ญาณ
 ในการตัดสินใจโดยอ้างอิงข้อมูลจากระบบสารสนเทศที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ($\bar{X} = 4.82$)
 และผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารภายในองค์กรอย่างโปร่งใสและเปิดเผย
 ($\bar{X} = 4.74$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร
 ในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.64$)

ตาราง 11 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
 สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน
 ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ

ความเคารพผู้อื่น ในการใช้ข้อมูล สารสนเทศ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ผู้บริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศโดยไม่เปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคลของ บุคลากรและเคารพสิทธิ ของทุกฝ่าย	4.11	0.79	มาก	4.85	0.35	มากที่สุด
2. ผู้บริหารใช้ข้อมูล สารสนเทศอย่างชัดเจน และสุภาพ พร้อมแสดง มิตรไมตรีต่อครู และบุคลากรทุกคน	4.23	0.76	มาก	4.66	0.51	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ความเคารพผู้อื่น ในการใช้ข้อมูล สารสนเทศ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
3. ผู้บริหารตัดสินใจ โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริง และตรวจสอบได้ เพื่อ ไม่ให้เกิดความเข้าใจผิด	4.22	0.74	มาก	4.87	0.33	มากที่สุด
4. ผู้บริหารไม่เปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคลของ บุคลากรหรือผู้เรียน โดยไม่ได้รับอนุญาต	4.04	0.58	มาก	4.64	0.52	มากที่สุด
5. ผู้บริหารไม่ใช้ข้อมูล สารสนเทศเพื่อสร้าง ความเสียหายหรือ ผลประโยชน์ส่วนตน	4.28	0.72	มาก	4.79	0.42	มากที่สุด
6. ผู้บริหารแสดงความ ยอมรับและนับถือความ คิดเห็นของผู้อื่นในการ จัดการข้อมูลสารสนเทศ	4.20	0.67	มาก	4.68	0.49	มากที่สุด
รวม	4.18	0.36	มาก	4.75	0.32	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3
ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารไม่ใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อสร้างความเสียหายหรือผลประโยชน์
ส่วนตน ($\bar{X} = 4.28$) ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างชัดเจนและสุภาพ พร้อมแสดงมิตร

ไม่ตรีต่อครู และบุคลากรทุกคน ($\bar{X} = 4.23$) และผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริง และตรวจสอบได้ เพื่อไม่ให้เกิดความเข้าใจผิด ($\bar{X} = 4.22$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรหรือผู้เรียนโดยไม่ได้รับอนุญาต ($\bar{X} = 4.04$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3
ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและตรวจสอบได้ เพื่อไม่ให้เกิดความ
เข้าใจผิด ($\bar{X} = 4.87$) ผู้บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศโดยไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล
ของบุคลากรและเคารพสิทธิของทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.85$) และผู้บริหารไม่ใช้ข้อมูลสารสนเทศ
เพื่อสร้างความเสียหายหรือผลประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 4.79$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย
คือ ผู้บริหารไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรหรือผู้เรียนโดยไม่ได้รับอนุญาต
($\bar{X} = 4.64$)

ตาราง 12 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน
ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร

ความรับผิดชอบต่อการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหาร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ผู้นำบริหารนำเทคโนโลยี มาใช้ในการบริหารงาน อย่างมีประสิทธิภาพและ มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ	4.20	0.75	มาก	4.83	0.37	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

ความรับผิดชอบต่อการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหาร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
2. ผู้บริหารมีความ รอบคอบในการวิเคราะห์ ข้อมูลก่อนเลือกใช้ เทคโนโลยีในการตัดสินใจ	4.49	0.53	มาก	4.51	0.55	มากที่สุด
3. ผู้บริหารดำเนินการ ด้วยความรับผิดชอบ ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ เทคโนโลยี	4.48	0.69	มาก	4.75	0.43	มากที่สุด
4. ผู้บริหารปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์และแนวทาง ที่กำหนดไว้ในการใช้ เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร	4.59	0.55	มากที่สุด	4.67	0.51	มากที่สุด
5. ผู้บริหารพร้อมยอมรับ และแก้ไขผลกระทบ ที่เกิดขึ้นจากการใช้ เทคโนโลยีในการ บริหารงาน	4.23	0.71	มาก	4.85	0.34	มากที่สุด
6. ผู้บริหารบูรณาการ เทคโนโลยีเข้ากับการ บริหารงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและ เหมาะสมกับบริบท	4.14	0.86	มาก	4.72	0.51	มากที่สุด
รวม	4.36	0.35	มาก	4.72	0.30	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนดไว้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร ($\bar{X} = 4.59$) ผู้บริหารมีความรอบคอบในการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนเลือกใช้เทคโนโลยีในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.49$) ผู้บริหารดำเนินการด้วยความรับผิดชอบต่อการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.48$) และผู้บริหารพร้อมยอมรับและแก้ไขผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.23$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบท ($\bar{X} = 4.14$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารพร้อมยอมรับและแก้ไขผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.85$) ผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.83$) ผู้บริหารดำเนินการด้วยความรับผิดชอบต่อการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.75$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารผู้มีความรอบคอบในการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนเลือกใช้เทคโนโลยีในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.51$)

ตาราง 13 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
 สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน
 ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ
 มาใช้เพื่อการจัดการเรียนรู้

ความเอาใจใส่และ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ในการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ เพื่อการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ผู้บริหารแสดงความ เอาใจใส่และให้ความ ช่วยเหลือครูและนักเรียน ในการใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้	4.27	0.73	มาก	4.86	0.34	มากที่สุด
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู และนักเรียนได้รับโอกาส ในการพัฒนาทักษะด้าน เทคโนโลยีอย่างเท่าเทียม	4.13	0.79	มาก	4.69	0.51	มากที่สุด
3. ผู้บริหารรวบรวาง แผนการจัดการเรียนรู้ ที่ผสมผสานเทคโนโลยี อย่างเหมาะสมกับ ศักยภาพของผู้เรียน	4.22	0.62	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ความเอาใจใส่และ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ในการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ เพื่อการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
4. ผู้บริหารให้การ สนับสนุนด้านทรัพยากร เทคโนโลยีอย่างทั่วถึง และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย	4.16	0.64	มาก	4.66	0.57	มากที่สุด
5. ผู้บริหารติดตาม และประเมินผลการใช้ เทคโนโลยีในการจัด การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.38	0.56	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด
6. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมความ เท่าเทียมและลดความ เหลื่อมล้ำในการเรียนรู้ ของผู้เรียน	4.24	0.70	มาก	4.55	0.57	มากที่สุด
รวม	4.23	0.36	มาก	4.74	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการจัดการเรียนรู้
โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการใช้
เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.38$) ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่
และให้ความช่วยเหลือครูและนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.27$)

และผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำในการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.24$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีอย่างเท่าเทียม ($\bar{X} = 4.13$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือครูและนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.86$) ผู้บริหารรวมวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ผสมผสานเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.85$) และ ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.84$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำในการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.55$)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะของโรงเรียนที่เปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน ใช้สถิติ t - test (ชนิด Independent) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				t – test	Sig.
	ผู้บริหารสถาน ศึกษา (91 คน)		ครูผู้สอน (244 คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง	4.09	0.388	4.11	0.416	-.234	0.815
2. ความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.18	0.373	4.24	0.424	-1.253	0.211
3. ความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ	4.19	0.343	4.18	0.372	.359	0.720
4. ความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร	4.36	0.394	4.36	0.336	-.033	0.974
5. ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.25	0.354	4.23	0.364	.591	0.555
รวม	4.21	0.239	4.22	0.260	-.218	0.828

จากตาราง 14 พบว่าผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้สถิติ t – test (Independent Samples)
พบว่าโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ข้าราชการครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล	สภาพที่พึงประสงค์				t – test	Sig.
	ผู้บริหาร สถานศึกษา (91 คน)		ครูผู้สอน (244 คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง	4.75	0.304	4.72	0.324	.750	.454
2. ความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.79	0.280	4.71	0.305	2.079*	.038
3. ความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ	4.75	0.297	4.75	0.336	.205	.837
4. ความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร	4.76	0.271	4.71	0.317	1.323	.187
5. ความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.79	0.301	4.72	.343	1.684	.093
รวม	4.77	0.237	4.72	0.275	1.423	.156

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				t – test	Sig.
	ประถมศึกษา (180 คน)		ขยายโอกาส ทางการศึกษา (155 คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง	4.10	0.461	4.11	0.337	-.124	.902
2. ความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.20	0.447	4.25	0.364	-1.152	.250
3. ความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ	4.19	0.397	4.18	0.322	.247	.805
4. ความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร	4.31	0.359	4.41	0.337	-2.504*	.013

ตาราง 16 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				t – test	Sig.
	ประถมศึกษา (180 คน)		ขยายโอกาส ทางการศึกษา (155 คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
5. ความเอาใจใส่และ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นใน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.20	0.333	4.27	0.388	-1.916	.056
รวม	4.20	0.277	4.24	0.222	-1.574	.116

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน เมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ครูผู้สอนจำแนกตามลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล	สภาพที่พึงประสงค์				t – test	Sig.
	ประถมศึกษา (180 คน)		ขยายโอกาส ทางการศึกษา (155 คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความยุติธรรมและ ความซื่อสัตย์ในการใช้ เทคโนโลยีในการบริหารงาน ตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง	4.72	0.326	4.75	0.309	-.930	.353
2. ด้านความไว้วางใจในการ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมา ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.73	0.304	4.75	0.295	-.601	.548
3. ด้านความเคารพผู้อื่น ในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ	4.74	0.324	4.76	0.328	-.556	.579
4. ด้านความรับผิดชอบต่อ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหาร	4.71	0.315	4.73	0.295	-.783	.434
5. ด้านความเห็นอกเห็นใจ ผู้อื่นในการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ เพื่อการจัดการเรียนรู้	4.73	0.337	4.75	0.329	-.647	.518
รวม	4.72	0.275	4.75	0.255	-.837	.403

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 18 - 19

ตาราง 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	.127	2	.064	.380	.684
	ภายในกลุ่ม	55.615	332	.168		
	รวม	55.742	334			
2. ความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.564	2	.282	1.674	.189
	ภายในกลุ่ม	55.924	332	.168		
	รวม	56.488	334			
3. ความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	.473	2	.236	1.787	.169
	ภายในกลุ่ม	43.929	332	.132		
	รวม	44.402	334			

ตาราง 18 (ต่อ)

สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ความรับผิดชอบต่อการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.224	2	.112	.902	.407
	ภายในกลุ่ม	41.328	332	.124		
	รวม	41.553	334			
5. ความเอาใจใส่และ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ในการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ เพื่อการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.196	2	.098	.752	.472
	ภายในกลุ่ม	43.354	332	.131		
	รวม	43.550	334			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.140	2	.070	1.078	.341
	ภายในกลุ่ม	21.496	332	.065		
	รวม	21.635	334			

จากตาราง 18 พบว่าผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความยุติธรรมและความ ซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยี ในการบริหารงานตาม บริบทที่เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	.187	2	.093	.920	.400
	ภายในกลุ่ม	33.739	332	.102		
	รวม	33.926	334			
2. ความไว้วางใจในการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.141	2	.070	.778	.460
	ภายในกลุ่ม	29.981	332	.090		
	รวม	30.121	334			
3. ความเคารพผู้อื่นในการ ใช้ข้อมูลสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	.034	2	.017	.159	.853
	ภายในกลุ่ม	35.513	332	.107		
	รวม	35.547	334			
4. ความรับผิดชอบต่อการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.053	2	.027	.283	.753
	ภายในกลุ่ม	31.267	332	.094		
	รวม	31.320	334			
5. ความเอาใจใส่และ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ในการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการ จัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.079	2	.039	.352	.703
	ภายในกลุ่ม	37.072	332	.112		
	รวม	37.151	334			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.060	2	.030	.422	.656
	ภายในกลุ่ม	23.638	332	.071		
	รวม	23.698	334			

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นผลวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน”

ตาราง 20 การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	D	I	$PNI_{Modified}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ความยุติธรรมและความ ซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยี ในการบริหารงานตามบริบท ที่เปลี่ยนแปลง	4.10	4.73	0.1536	1
2. ความไว้วางใจในการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.22	4.73	0.1208	3
3. ความเคารพผู้อื่น ในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ	4.18	4.75	0.1363	2
4. ความรับผิดชอบต่อการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหาร	4.36	4.72	0.0825	5

ตาราง 20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	D	I	$PNI_{Modified}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
5. ความเอาใจใส่และ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นใน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.23	4.74	0.1205	4

จากตาราง 20 พบว่า การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified} = 0.1536$) ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ($PNI_{modified} = 0.1363$) ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.1208$) ความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.1205$) ในด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ($PNI_{modified} = 0.082$)

ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู แต่ละด้าน มีลำดับแตกต่างกัน”

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยนำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับ

ที่ 1 – 3 จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน เพื่อให้ข้อเสนอแนะ และกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังประเด็นสัมภาษณ์สรุปรวมเป็นรายชื่อ ดังนี้

3.1 ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการ
บริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องยึดมั่นในหลัก
ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญในการใช้เทคโนโลยีให้การ
จัดการข้อมูล ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยไม่ละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น นโยบาย
และมาตรฐานด้านเทคโนโลยีควรกำหนดไว้อย่างชัดเจน ต้องคำนึงถึงความปลอดภัย
ของข้อมูล ความเป็นธรรมในการเข้าถึง และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้บริหารที่ดีต้อง
เป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาด้านดิจิทัล
และความรู้ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรม โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าถึงข้อมูล
อย่างเท่าเทียมและมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ พร้อมกำหนดมาตรการจัดการข้อมูล
ส่วนบุคคลอย่างปลอดภัยและรอบคอบ ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตจึงเป็น
หัวใจสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและธรรมาภิบาลที่ดี ซึ่งส่งผลให้การบริหารจัดการ
ในยุคดิจิทัลมีประสิทธิภาพ

ดังผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

“...ความยุติธรรมเป็นกระบวนการตัดสินใจและการกระทำที่ตั้ง
อยู่บนหลักศีลธรรม จริยธรรม และความถูกต้องตามกฎหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง
ยึดหลักความเป็นธรรมในการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้การจัดการข้อมูล การสื่อสาร และการ
บริหารจัดการต่าง ๆ ไม่ละเมิดสิทธิของบุคลากรและผู้เรียน การใช้เทคโนโลยีจึงต้องอยู่
บนฐานของความซื่อสัตย์ โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความไว้วางใจในองค์กร
และนำไปสู่การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 8 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารควรศึกษาระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติด้าน
เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้อง เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามมาตรฐานและลดความ
เสี่ยงในการใช้ข้อมูล ท่านยังเห็นว่าครูและบุคลากรต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถใช้

เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างของการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม โดยยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความโปร่งใสในทุกขั้นตอนของการบริหารจัดการ...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 15 พฤศจิกายน 2568)

“...แม้เทคโนโลยีจะช่วยเพิ่มความโปร่งใสในการบริหารงาน แต่หากผู้บริหารขาดจิตสำนึกด้านความซื่อสัตย์ ก็ยังอาจแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบได้ จึงเสนอแนวทางสำคัญ คือ ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายและมาตรฐานในการใช้เทคโนโลยีให้ชัดเจนโดยยึดความยุติธรรมและความซื่อสัตย์เป็นหลัก ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบข้อมูลได้โดยเปิดช่องทางการเข้าถึงข้อมูลที่เท่าเทียม พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีควบคู่กับจริยธรรม และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมเสนอแนะ และตรวจสอบเพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน...”

(ทวีศักดิ์ พรหมพิริย, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2568)

“...ในยุคดิจิทัลเทคโนโลยีทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ก็เพิ่มอำนาจในการควบคุมข้อมูล ผู้บริหารจึงต้องมีความยุติธรรมและความซื่อสัตย์เป็นรากฐานสำคัญ การใช้เทคโนโลยีอย่างยุติธรรมคือการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนเข้าถึงข้อมูลอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่ใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความได้เปรียบส่วนตน ท่านสรุปว่า หากผู้บริหารมีคุณธรรม เทคโนโลยีจะเป็นเครื่องมือที่สร้างความโปร่งใส ความเท่าเทียม และความเชื่อมั่นภายในองค์กร อันนำไปสู่การบริหารงานที่ยั่งยืน...”

(สมพงษ์ แสนโคตร, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2568)

“...การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความซับซ้อนมากขึ้น เนื่องจากเทคโนโลยีเป็นกลไกหลักในการจัดการเรียนรู้ การประเมินผล และการบริหารทรัพยากร ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่แสดงออกถึงความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการจัดการข้อมูล โดยต้องใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ แต่ในขณะเดียวกันต้องเป็น “ผู้พิทักษ์ความยุติธรรม” ในมิติดิจิทัล เพื่อสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในทุกมิติของการดำเนินงานของสถานศึกษา...”

(แดนไพร สีมามาก, สัมภาษณ์, 31 ตุลาคม 2568)

“...การบริหารงานจำเป็นต้องอาศัยหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะหลักคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งความยุติธรรมและความซื่อสัตย์เป็นตัวชี้วัดสำคัญของผู้ว่า ผู้บริหารที่สามารถใช้เทคโนโลยีโดยยึดหลักดังกล่าวจะช่วยให้การบริหารงานมีความชัดเจน ถูกต้อง ตรวจสอบได้ และนำไปสู่ความเชื่อถือของบุคลากรและชุมชน...”

(สมพงศ์ ดีวันไชย, สัมภาษณ์, 31 ตุลาคม 2568)

“...ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่สะท้อนคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารอย่างแท้จริง ผู้บริหารที่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีควบคู่กับหลักคุณธรรมได้อย่างเหมาะสม จะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้โปร่งใส เติบโต และเป็นธรรมต่อทุกภาคส่วน ทั้งยังเป็นเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(สัณญา วัฒนาเนตร, สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2568)

“...เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนางานขององค์กร แต่การบริหารที่ยั่งยืนต้องคู่กับความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีอย่างโปร่งใสในการตัดสินใจ และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(พงศกร ต้นภูบาล, สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารยุคดิจิทัลต้องใช้เทคโนโลยีด้วยความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน ทั้งยังต้องกำหนดกฎเกณฑ์ ขอบเขต และมาตรการที่ชัดเจนในการเก็บ ใช้ และจัดการข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและเชื่อถือได้...”

(เดียนนภา บุญชาญ, สัมภาษณ์, 27 ตุลาคม 2568)

“...แม้เทคโนโลยีจะพัฒนาอย่างรวดเร็วและถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารมากขึ้น แต่หัวใจของการบริหารงานยังต้องยึดความยุติธรรมและความซื่อสัตย์เป็นหลัก เพราะจะช่วยให้การทำงานเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม ผู้บริหาร

2. ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน

3. ผู้บริหารควรเคารพสิทธิของผู้อื่นในการใช้ข้อมูล

4. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและวางกติการ่วมกันกับผู้ร่วมงาน

5. ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีเพื่อความยุติธรรมและความเท่าเทียม

3.2 ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ

ผู้บริหารในยุคดิจิทัลต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศ บนพื้นฐานของความเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลในการเก็บรวบรวมใช้หรือเผยแพร่ข้อมูล การเข้าถึงข้อมูลต้องมีเหตุผลสมควร และอยู่ภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการใช้ข้อมูลอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสื่อสารอย่างถูกต้องครบถ้วน พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพความคิดเห็นและความแตกต่างของบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ข้อมูล นอกจากนี้ ต้องทำหน้าที่เป็นผู้พิทักษ์ข้อมูล (Data Guardian) โดยการกำกับดูแลการใช้ข้อมูลอย่างรอบคอบ เพื่อลดความเสี่ยงทางกฎหมาย ปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเคร่งครัด และใช้เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร การเคารพสิทธิบุคคลอื่นในการใช้ข้อมูลจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความมั่นคงปลอดภัยทางข้อมูล ซึ่งนำไปสู่การบริหารจัดการที่โปร่งใสและเป็นธรรมในยุคดิจิทัล

ดังผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

“...การเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นพื้นฐานสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้บริหารต้องเปิดใจยอมรับความแตกต่างของบุคคล และพร้อมรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายอย่างสร้างสรรค์ ต้องส่งเสริมให้ทุกคนมีสิทธิในการเข้าร่วม แสดงความคิดเห็น และเข้าถึงข้อมูลอย่างเท่าเทียมที่สำคัญคือไม่ละเมิดความเป็นส่วนตัวของผู้อื่นและต้องเคารพสิทธิของบุคคลในการใช้ข้อมูลสารสนเทศทุกประเภท เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความปลอดภัยทางข้อมูลและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 8 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารมีทักษะการรับฟังอย่างจริงจัง เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น และสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้องด้วยวิธีการที่เหมาะสม หลากหลาย และเป็นธรรม

ผู้บริหารต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศโดยคำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรม ไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล และต้องเคารพศักดิ์ศรีของทุกคน พร้อมทั้งใช้ข้อมูลอย่างรอบคอบด้วยวิจารณญาณ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรโดยไม่สร้างความเสียหายแก่บุคคลใด...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 15 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบสูงในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ โดยต้องเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัว หลีกเลี่ยงการเข้าถึงหรือแก้ไขข้อมูลของผู้อื่น โดยไม่มีเหตุผลอันควร ก่อนเผยแพร่ข้อมูลต้องตรวจสอบความถูกต้อง และต้องมีจิตสำนึก ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม เพื่อป้องกันปัญหา ทางกฎหมายและลดผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ข้อมูลอย่างไม่เหมาะสม...”

(ทวีศักดิ์ พรหมพิณี, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2568)

“...การใช้ข้อมูลในยุคดิจิทัลต้องอยู่บนหลักความรับผิดชอบ และความเคารพสิทธิส่วนบุคคล ผู้บริหารไม่ควรเก็บ ใช้ หรือเผยแพร่ข้อมูลเกินขอบเขต หรือใช้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว การบริหารที่ดีต้องโปร่งใส ใช้ข้อมูลอย่างมีจริยธรรม และต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีของทุกคนที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร และชุมชน...”

(สมพงษ์ แสนโคตร, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารในยุคดิจิทัลต้องทำหน้าที่เป็น “ผู้พิทักษ์ข้อมูล” (Data Guardian) ที่ใช้ข้อมูลอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมและความรับผิดชอบ การเคารพ สิทธิของผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นทั้งมาตรการลดความเสี่ยงด้านกฎหมายและ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล อีกทั้งยังเป็นพื้นฐานในการสร้าง “พลเมืองดิจิทัลที่มีความ รับผิดชอบ” ซึ่งเป็นทักษะสำคัญของสังคมยุคใหม่...”

(แดนไพโร สีมามาก, สัมภาษณ์, 31 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ โดยต้องเคารพลิทธิของผู้อื่นทุกประการ การสืบค้นหรือใช้ข้อมูลต้องระบุแหล่งอ้างอิงอย่างถูกต้อง และต้องไม่ใช่ข้อมูลในลักษณะที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้อื่น การเคารพลิทธิด้านข้อมูลจึงเป็นส่วนสำคัญของความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือขององค์กร...”

(สมพงศ์ ดีวันไชย, สัมภาษณ์, 31 ตุลาคม 2568)

“...ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องได้รับการปกป้องตามกฎหมาย ผู้บริหารต้องตระหนักว่าการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศควรทำเพื่อประโยชน์ของการพัฒนางานเท่านั้น ไม่ควรนำข้อมูลไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือเพื่อกลุ่มพวกพ้อง การใช้ข้อมูลอย่างมีจริยธรรมจึงเป็นพื้นฐานของธรรมาภิบาลในองค์กร...”

(สัณญา วัฒนาเนตร, สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศด้วยความระมัดระวัง และเคารพลิทธิส่วนบุคคล โดยต้องใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ขององค์กรในลักษณะที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และต้องป้องกันไม่ให้ข้อมูลถูกนำไปใช้ในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลอื่น การคำนึงถึงศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์จึงเป็นหลักสำคัญของการบริหารข้อมูลในยุคดิจิทัล...”

(พงศกร ต้นภูบาล, สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีวุฒิภาวะทางจริยธรรมและต้องกำกับดูแลการใช้ข้อมูลอย่างรอบด้าน การใช้ข้อมูลสารสนเทศต้องอยู่บนพื้นฐานของการเคารพลิทธิผู้อื่น และมีความสมดุลระหว่างประโยชน์ขององค์กรกับสิทธิส่วนบุคคล การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลต้องโปร่งใสและมีเหตุผล เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ไว้วางใจได้...”

(เดือนนภา บุญชาญ, สัมภาษณ์, 27 ตุลาคม 2568)

“...องค์กรต้องศึกษาข้อมูลอย่างรอบด้าน และนำข้อมูลนั้นมาพัฒนาองค์กรในทิศทางที่เหมาะสม โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพลิทธิของบุคคล ส่งเสริมความเท่าเทียม ความหลากหลาย และการไม่เลือกปฏิบัติ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการใช้ข้อมูลอย่างมีจริยธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น

ตาราง 22 ตารางสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทาง
พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ

รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ	สายนต์ บุญใบ	วัฒนา สุวรรณไตรย์	ทวีศักดิ์ พรหมพิณีจ	สมพงษ์ แสนโคตร	แดนไพโร ลิ้มาคม	สมพงศ์ ศิวินไชย	ตัญญา วัฒนาเนตร	พงศกร อินธิบาล	เดือนนภา บุญชาญ	ปกรณ์ ไปะพรหม	ความถี่ (f = 10)
แนวทาง การพัฒนา ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมในยุคดิจิทัล											
1. การให้ความสำคัญกับการ คุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและ ความเป็นส่วนตัวของบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
2. การดำเนินการด้วยความ โปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริต ในการจัดการและใช้ข้อมูล สารสนเทศ	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	8
3. การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน ได้แสดงความคิดเห็นและ เคารพในศักดิ์ศรีความ เป็นมนุษย์ของทุกคน อย่างเท่าเทียม	✓	✓	-	✓	-	-	-	✓	-	✓	5

จากตาราง 22 พบว่า การสังเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่
ผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สามารถสรุป

จากตาราง 22 พบว่า การสังเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่
ผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สามารถสรุป

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ปรากฏผลดังนี้

1. ผู้บริหารควรเคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น
2. ผู้บริหารควรดำเนินการด้วยความโปร่งใสและซื่อสัตย์
3. ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นและเคารพศักดิ์ศรีของผู้อื่น
4. ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ขององค์กร
5. ผู้บริหารควรตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนเผยแพร่
6. ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการใช้ข้อมูลและจริยธรรมในองค์กร

อย่างรับผิดชอบ

3.3 ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ความไว้วางใจในการใช้เทคโนโลยีเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การตัดสินใจ ไปจนถึงการปฏิบัติ ผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการดำเนินการอย่างโปร่งใส และใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างถูกต้อง เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในประโยชน์และความน่าเชื่อถือของเทคโนโลยี ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ควรลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างความร่วมมือใช้เป็นไปเพื่อควบคุม พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ตามหลักความรับผิดชอบต่อรวม (Collective Responsibility) และการเรียนรู้เทคโนโลยีควบคู่จริยธรรม การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมและทดลองใช้ ย่อมเพิ่มการยอมรับและความมั่นใจ ความโปร่งใสในการจัดการข้อมูล การแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว และผลลัพธ์ที่มีความแม่นยำสูง ยังช่วยยกระดับความไว้วางใจของบุคลากรและส่งผลให้เทคโนโลยีได้รับการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและแพร่หลายในองค์กร

ดังผลจากการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

“...ความไว้วางใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกขั้นตอน ทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน การสื่อสาร การดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมในการจัดอบรมและสัมมนา การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมเช่นนี้จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และทำให้เทคโนโลยีถูกนำไปใช้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 8 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องสร้างความไว้วางใจโดยยืนยันให้บุคลากรเชื่อมั่นว่า เทคโนโลยีที่นำมาใช้นั้นถูกต้องเชื่อถือได้และใช้ด้วยความรับผิดชอบ ผู้บริหารต้องมีวิจารณญาณในการใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ มีความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลอย่างเหมาะสม และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อร่วมกันหาแนวทางพัฒนาองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมความไว้วางใจและการทำงานแบบร่วมมือ...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 15 พฤศจิกายน 2568)

“...ความไว้วางใจเกิดจากระบบการสื่อสารที่ดีและชัดเจนภายในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน เพิ่มความรวดเร็วและประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยี พร้อมกำหนดความรับผิดชอบและขอบเขตการทำงานของแต่ละคนอย่างชัดเจน ท่านเชื่อว่าการส่งเสริมความร่วมมือ และการใช้เทคโนโลยีในลักษณะ “ไร้พรมแดน” จะทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้จากทุกที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มความไว้วางใจระหว่างกันในองค์กร...”

(ทวีศักดิ์ พรหมพิณิจ, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2568)

“...เทคโนโลยีมีผลโดยตรงต่อความไว้วางใจในองค์กรหากผู้บริหารใช้เทคโนโลยีอย่างเปิดเผย โปร่งใส และเป็นธรรม บุคลากรจะรู้สึกมั่นใจและพร้อมร่วมมือ แต่หากใช้ในลักษณะควบคุม ตรวจสอบ หรือเฝ้าระวังมากเกินไป จะบั่นทอนความเชื่อใจของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ ไม่ใช่การเพิ่มอำนาจในการควบคุม...”

(สมพงษ์ แสนโคตร, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2568)

“...การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารที่มีจริยธรรมสูงจะช่วยสร้างความไว้วางใจทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ท่านเห็นว่าเทคโนโลยีควรถูกใช้เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความรับผิดชอบต่อร่วมกัน (Collective Responsibility) เทคโนโลยีจึงไม่ใช่เพียงเครื่องมือในการบริหาร แต่เป็น “เครื่องมือสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ...”

(แดนไพโร สีมาคาม, สัมภาษณ์, 31 ตุลาคม 2568)

“...การนำเทคโนโลยีมาใช้แสดงถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และเป็นสัญญาณของคุณภาพองค์กร เมื่อบุคลากรเห็นว่าผู้บริหารใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง และเป็นประโยชน์ พวกเขาจะเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจ การแก้ปัญหาที่รวดเร็ว แม่นยำ และตรงจุดด้วยเทคโนโลยี ก็เป็นอีกปัจจัยที่ช่วยเพิ่มความเชื่อถือ และทำให้บุคลากรรู้สึก มีความปลอดภัยในการทำงาน...”

(สมพงศ์ ดีวันไชย, สัมภาษณ์, 31 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณภาพ โดยพิจารณา ทั้งความเหมาะสมทางเทคนิคและผลกระทบทางสังคม ผู้บริหารต้องไม่ใช้เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือควบคุมหรือจำกัดอิสรภาพของบุคลากร แต่ต้องใช้เพื่อสนับสนุนการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพ และสร้างความโปร่งใส ท่านยังเน้นว่าต้องพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ควบคู่กับจริยธรรมในการใช้ข้อมูล เพื่อให้การใช้งานเกิดประโยชน์สูงสุดและสร้างความ ไว้วางใจในระยะยาว...”

(สัญญา วัฒนาเนตร, สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2568)

“...การใช้เทคโนโลยีที่ถูกต้อง เหมาะสม และตอบโจทย์งานจะทำให้ บุคลากรเกิดความมั่นใจและไว้วางใจ ผู้บริหารควรให้บุคลากรได้ทดลอง ใช้งาน และมี ส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ เพื่อให้เกิดการยอมรับและเชื่อถือ ซึ่งจะนำไปสู่การทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกัน...”

(พงศกร ต้นภูบาล, สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2568)

“...เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยลดขั้นตอนการทำงาน ทำให้งานเป็น ระบบและรวดเร็วขึ้น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความไว้วางใจของบุคลากร ผู้บริหารต้องบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้และทักษะในการใช้ เทคโนโลยี รวมทั้งส่งเสริมการสื่อสารและความร่วมมืออย่างจริงจัง เพื่อให้การใช้ เทคโนโลยีเกิดผลลัพธ์และสร้างความเชื่อมั่นแก่ทุกฝ่าย...”

(เดือนนภา บุญชาญ, สัมภาษณ์, 27 ตุลาคม 2568)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน
4. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก และมากที่สุดตามลำดับ
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน มีลำดับแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,013 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 192 คน ครูผู้สอน 1,821 คน จากทั้งหมด 181 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 244 คน เลือกโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) โดยแยกเป็น

2.1 โรงเรียนประถมศึกษา 60 โรงเรียน จำนวน 180 คน

2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 31 โรงเรียน

จำนวน 155 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการศึกษาหลักการ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะ

ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง 2) ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ 4) ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร 5) ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่าน การตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน โดยใช้เกณฑ์ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญจากเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน จำนวน 2 คน ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรง ด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบ ของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถาม แต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์จากนั้นนำแบบสอบถามที่ ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 50 ชุด แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยสภาพปัจจุบันของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.440 – 0.797 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.849 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.319 – 0.857 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และแบบออนไลน์

6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

6.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม

6.1.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อและรายด้าน ตามเกณฑ์ที่กำหนด

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามสมมติฐานการวิจัย

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของ เพียร์สัน (Pearson)

7.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่า

สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient)

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้านใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อ 2 ใช้สถิติทดสอบที (t – test ชนิด Independent) ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.4 สมมติฐานข้อที่ 3 สถิติที่ใช้ในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index ใช้สูตรดังนี้

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

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน

1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ในส่วนด้าน

ที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

2.1 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

2.1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

2.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตาม
ลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน

2.2.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียน
ตามระดับชั้นที่เปิดสอน โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะ
โรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน ใช้สถิติ t - test (Independent Samples) พบว่า
โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

2.3.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู พบว่า ทุกด้านมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) มีค่าเป็นบวก แสดงให้เห็นว่าสภาพที่พึงประสงค์มีระดับสูงกว่าสภาพปัจจุบันในทุกด้าน สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากค่าดัชนี (PNI modified) จากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง มีค่า (PNI_{modified}) สูงที่สุดเท่ากับ 0.1536 รองลงมาคือ ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ (PNI modified) เท่ากับ 0.1363 และด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.1208 นอกจากนี้ ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีค่า (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.1205 และด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร มีค่า (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.0825 ตามลำดับ

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

4.1 ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ต้องยึดมั่นในหลักความยุติธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญในการใช้เทคโนโลยีให้การจัดการข้อมูล ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยไม่ละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น นโยบายและมาตรฐานด้านเทคโนโลยีควรกำหนดไว้อย่างชัดเจน ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของข้อมูล มีความเป็นธรรมในการเข้าถึง และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาด้านดิจิทัล และความรู้ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรม โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าถึงข้อมูลอย่างเท่าเทียมและมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพร้อมกำหนดมาตรการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลอย่างปลอดภัยและรอบคอบ

ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตจึงเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ และธรรมาภิบาลที่ดี ซึ่งส่งผลให้การบริหารจัดการในยุคดิจิทัลมีประสิทธิภาพ

4.2 ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ผู้บริหารในยุคดิจิทัลต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศ บนพื้นฐานของความเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเผยแพร่ข้อมูล การเข้าถึงข้อมูลต้องมีเหตุผลสมควร และอยู่ภายใต้หลักคุณธรรม จริยธรรม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการใช้ข้อมูลอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสื่อสารอย่างถูกต้องครบถ้วน พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพความคิดเห็นและความแตกต่างของบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ข้อมูล นอกจากนี้ ต้องทำหน้าที่เป็นผู้พิทักษ์ข้อมูล (Data Guardian) โดยการกำกับดูแลการใช้ข้อมูลอย่างรอบคอบ เพื่อลดความเสี่ยงทางกฎหมาย ปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเคร่งครัด และใช้เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร การเคารพสิทธิบุคคลอื่นในการใช้ข้อมูลจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความมั่นคงปลอดภัยทางข้อมูล ซึ่งนำไปสู่การบริหารจัดการที่โปร่งใสและเป็นธรรมในยุคดิจิทัล

4.3 ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ความไว้วางใจในการใช้เทคโนโลยีเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การตัดสินใจ ไปจนถึงการปฏิบัติ ผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการดำเนินการอย่างโปร่งใส และใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างถูกต้อง เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในประโยชน์และความน่าเชื่อถือของเทคโนโลยี ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ควรลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างความร่วมมือมิใช่เป็นไปเพื่อควบคุม พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ตามหลักความรับผิดชอบร่วม (Collective Responsibility) และการเรียนรู้เทคโนโลยีควบคู่จริยธรรม การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมและทดลองใช้ ย่อมเพิ่มการยอมรับและความมั่นใจ ความโปร่งใสในการจัดการข้อมูล การแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว และผลลัพธ์ที่มีความแม่นยำสูง ยังช่วยยกระดับความไว้วางใจของบุคลากรและส่งผลให้เทคโนโลยีได้รับการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และแพร่หลายในองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งมีทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร ระบบเทคโนโลยี และแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมดิจิทัลที่ยังไม่เป็นระบบ ส่งผลให้การแสดงออกด้านความยุติธรรม และความโปร่งใสในการใช้เทคโนโลยี ดังกล่าวไม่เด่นชัดเท่าที่ควร ผลการวิจัยนี้จึงสะท้อนถึงช่องว่างเชิงปฏิบัติที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 55) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยเชิงของ Özdoğru และ Sarier (2024) ซึ่งศึกษางานวิจัยในหลายประเทศและพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความไว้วางใจในองค์กร ความยุติธรรมเชิงองค์การ และความผูกพันของครูต่อองค์กร ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ ย่อมส่งผลต่อการรับรู้เชิงบวกของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้ที่พบว่าผู้บริหารในพื้นที่วิจัยมีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก

2. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในยุคดิจิทัล และมีความคาดหวังสูงต่อการพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 170 – 175)

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ที่พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ Raptis และคณะ (2024) ที่พบว่าผู้นำสถานศึกษาในยุคดิจิทัลถูกคาดหวังให้มีบทบาทเชิงรุกในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าความคาดหวังต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลมิได้จำกัดอยู่เพียงความสามารถทางเทคนิค หากแต่ครอบคลุมถึงความรับผิดชอบทางจริยธรรมและการสร้างความไว้วางใจในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาคำนี้ที่พบว่าสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอน

3.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอน ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทั้งสองกลุ่มปฏิบัติงานอยู่ภายใต้กรอบนโยบายการกำกับติดตาม และวัฒนธรรมองค์กรเดียวกัน ส่งผลให้มีการรับรู้และประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทิศทางเดียวกัน และในทำนองเดียวกัน การที่ไม่พบความแตกต่างตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อาจสะท้อนว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารแสดงออกอย่างสม่ำเสมอ ไม่ขึ้นอยู่กับ

ระยะเวลาการทำงานของผู้รับรู้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการรับรู้ร่วมกันของบุคลากรต่อพฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ คำพร กองเตย (2562, หน้า 11) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูและบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อจำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ร่วมกันของบุคลากรต่อพฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมภายใต้บริบทและวัฒนธรรมองค์กรเดียวกัน

3.1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่าง พบว่า ความคิดเห็นของทั้งสองกลุ่มไม่ต่างกัน โดยด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ต่อสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งแสดงถึงการรับรู้และการยอมรับร่วมกันต่อพฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในบริบทของสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิรญาณ์ แยมทับ และชูชาติ พวงสมจิตร์ (2563, หน้า 188 – 200) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลจากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็น จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เมื่อทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ $t - test$ (Independent Samples) พบว่า ความคิดเห็นของทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทโดยตรงในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ และการกำกับติดตามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระดับองค์กร จึงมีความคาดหวังต่อการสร้างความไว้วางใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารงานในระดับที่สูงกว่า ขณะที่ครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติ อาจมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีในระดับการดำเนินงานตามแนวทางที่กำหนด ส่งผลให้การรับรู้ในด้านความไว้วางใจแตกต่างกันระหว่างสองกลุ่มบุคลากร พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีความคาดหวังต่อการสร้างความไว้วางใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในระดับสูงกว่าครูผู้สอน

3.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน

3.2.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน โดยใช้สถิติ $t - test$ (Independent Samples) พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

มีบทบาทบริหารจัดการศึกษาที่ซับซ้อนมากกว่า ทั้งในด้านช่วงวัยของผู้เรียน การกิจด้านการบริหาร และการจัดการข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยี ช่วยตัดสินใจในงานบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องแสดงบทบาท ด้านความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรอบคอบ โปร่งใส โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อบุคลากรทุกฝ่าย ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าบริบท ของสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และควรนำไปพิจารณา ในการออกแบบแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับลักษณะของสถานศึกษาในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 6) วิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน และเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามสถานภาพและบริบทของ สถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะ โรงเรียนตามระดับชั้นที่เปิดสอน พบว่า โดยรวมไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียน ทั้งสองลักษณะอยู่ภายใต้การกำกับดูแล นโยบาย และแนวทางการบริหารจัดการ ด้านจริยธรรมและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานต้นสังกัดเดียวกัน ส่งผลให้บุคลากรมีกรอบความคาดหวังต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนทั้งสองลักษณะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนประถมศึกษาหรือโรงเรียนขยายโอกาส การศึกษา มีความคาดหวังต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัลเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อชิรญาณ์ แยมทับ และชชาติ พวงสมจิตร (2563, หน้า 188 – 200) วิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารจำแนกตามบริบท ของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีรายละเอียดดังนี้

3.3.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One – way ANOVA พบว่า โดยรวมไม่ต่างกัน
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ในการบริหารงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ส่งผลให้บุคลากรที่มีประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อพฤติกรรมดังกล่าวในทิศทางเดียวกัน
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ไม่ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันภาวะ
ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน แสดงให้เห็นถึง
การรับรู้และประสบการณ์ร่วมกันของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างค่อนข้างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
คำพร กองเตย (2562, หน้า 11) วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์และการรับรู้และความ
ไว้วางใจของบุคลากรในสถานศึกษาว่าประสบการณ์ร่วมกันของบุคลากรต่อพฤติกรรม
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน
ไม่แตกต่างกัน

3.3.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One – way ANOVA พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษาทุกกลุ่มประสบการณ์มีความคาดหวังต่อ
พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในทิศทางเดียวกัน โดยยึดหลักคุณธรรม
จริยธรรม และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมเป็นมาตรฐานร่วม

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 6) และอชิรญาณ์ แยมทับ และชูชาติ พวงสมจิตร (2563, หน้า 188 – 200) ที่พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แม้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน

4. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู พบว่า โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลการประเมินสะท้อนให้เห็นว่าค่าคะแนนสภาพปัจจุบันด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์มากกว่าด้านอื่น ส่งผลให้เกิดช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ในระดับสูง และมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สูงสุด จึงแสดงถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาในด้านดังกล่าว ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องยึดมั่นในหลักความยุติธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 55) ที่อธิบายว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และยังสอดคล้องกับ อชิรญาณ์ แยมทับ และชูชาติ พวงสมจิตร (2563, หน้า 188 – 200) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์สุจริตและการเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร เมื่อพิจารณาร่วมกับผลการวิจัยสภาพปัจจุบันที่พบว่าด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ยิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล นอกจากนี้เมื่อพิจารณาในบริบทนานาชาติ ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับ Zeng (2025) ที่พบทวนบทบาทของภาวะผู้นำดิจิทัลของ

ผู้บริหารสถานศึกษาต่อการพัฒนาศักยภาพครูในการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง โดยพบว่า การกำกับดูแลเทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ ของผู้นำ มีความสัมพันธ์กับระดับความไว้วางใจของบุคลากรและประสิทธิภาพในการ นำเทคโนโลยีไปใช้จริงในองค์กร ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าการลดช่องว่างระหว่างสภาพ ปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์จำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในมิติของดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินค่าดัชนีความต้องการ จำเป็นในครั้งนี้ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเชิงระบบ ทั้งด้านนโยบาย แนวปฏิบัติ และการเสริมสร้างสมรรถนะด้านจริยธรรมดิจิทัล และด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ ข้อมูลสารสนเทศ เป็นอีกด้านหนึ่งที่มีความจำเป็น สะท้อนถึงความตระหนักของ บุคลากรต่อการใช้ข้อมูลอย่างมีจริยธรรมและการเคารพสิทธิส่วนบุคคล อันเป็นปัจจัย สำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความโปร่งใสในการบริหารจัดการสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก กูแซ (2559, หน้า 14 – 17) ที่ระบุว่า การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารต้องอยู่บนพื้นฐานของความ รับผิดชอบและการเคารพสิทธิของบุคคล โดยเฉพาะข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งจะช่วย เสริมสร้างความโปร่งใสและภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือขององค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มุ่งเน้นการบริหารงานโดยเคารพ คุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้อื่นเป็นสำคัญ ประโยชน์สูงสุดขององค์กร การเคารพสิทธิ บุคคลอื่นในการใช้ข้อมูลจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความมั่นคง ปลอดภัยทางข้อมูล ซึ่งนำไปสู่การบริหารจัดการที่โปร่งใสและเป็นธรรมในยุคดิจิทัล ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพเป็น ความต้องการจำเป็นลำดับที่สาม เพราะความไว้วางใจเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อ การยอมรับและการใช้เทคโนโลยีร่วมกันภายในองค์กร หากผู้บริหารสามารถใช้ เทคโนโลยีอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น จะช่วยสร้าง ความเชื่อมั่นให้แก่ครูและบุคลากรในการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการบริหาร และการจัดการเรียนรู้ ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ คำพร กองเตย (2562, หน้า 11) ที่กล่าวว่า ความไว้วางใจเกิดจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้นำที่แสดง ถึงความซื่อตรง ความรับผิดชอบ และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญ ของการทำงานร่วมกันในองค์กร และยังสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่เน้นการสร้าง ความเชื่อมั่นและการมีส่วนร่วมของบุคลากรผ่านการใช้เทคโนโลยี อย่างเหมาะสมและมีจริยธรรม

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจัดโครงการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาศักยภาพ
อย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้ผู้บริหารปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความยุติธรรม
ความซื่อสัตย์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ การเคารพสิทธิ
ของผู้อื่น ความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร และความเห็นอกเห็นใจ
ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ให้อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ควรกำหนด
นโยบายและจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
โดยเน้นการพัฒนาความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยี สร้างกลไก
ความไว้วางใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กำหนดแนวปฏิบัติที่คำนึงถึงการเคารพ
สิทธิของผู้อื่น เสริมสร้างความรับผิดชอบ และปลูกฝังความเห็นอกเห็นใจในการใช้
เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุสภาพ
ที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้

1.3 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า ควรให้ความสำคัญ
ตามลำดับดังนี้

1.3.1 ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยี
ในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง

1.3.3 ความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ

1.3.3 ความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.4 ความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้

1.3.5 ความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร

ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษานำหลักภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 5 ด้านไปบูรณาการในการปฏิบัติงานตามลำดับความสำคัญ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเชิงลึกในด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาแนวทางที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงและสามารถนำไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในเชิงคุณภาพ โดยใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กันต์กมล วราสุนันท์. (2562). การศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุดรธานี
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กันตธี เนืองศรี. (2564). การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารสันติ
ศึกษาปริทรรศน์ มจร, 9(2), 689 – 698.
- กัญชพร ปานเพชร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักคุณธรรมสำหรับ
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค 4.0. วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์, 9(1), 491 – 498.
- กุลิสรา จิตรขณาวณิช. (2562). การจัดการเรียนรู้. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโท. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). แนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ.
<http://106.0.176.61/useb/Century21.pdf>.
- จันทร์พิรุณ มหาหงส์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- จันทิมา จันทรประสาท. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ
ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูโรงเรียน ในสังกัดมูลนิธิแห่งสภา
คริสต์จักรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จิตรานุช วรรณวิจิตร และสุนทรคล้าย อ่ำ. (2568). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.
วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์, 5(2), 1078 – 1091.

- จิรวรรณ อนันตพัฒน์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ
และนานาชาติ, 2(14), 1044. <http://www.journalgrad.ssru.ac.th>
- จิรพล ภูมั่ง, เพลินพิศ ธรรมรัตน์, เทพรังสรรค์ จันทรงษ์. (2565). ภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ในองค์กรของครูในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10(40), 143 – 153.
- จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์. (2560). ภาวะผู้นำใน
การบริหารองค์กรยุคดิจิทัล: กรณีศึกษาองค์กรโอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้อง
กับโอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.
<http://www.cio.citu.tu.ac.th/cio2017/?p=410>
- จิรวุฒิ คล่องแคล่ว. (2563). สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ
บริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จุฑาพร แตกั๊กดี. (2561). ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
จังหวัดอุบลราชธานีและความเกี่ยวข้องระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ของครอบครัว
วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุมพล บุญมี. (2566). ภาวะผู้นำแบบเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความ
คิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.
วารสารบริหารการศึกษา มศว, 20(38), 110 – 120.
- ชัยนาม บุญนิตย์. (2563). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ชุตีรัตน์ กาญจนธนะชัย. (2562). ตัวบ่งชี้ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Academic leadership)*. (ฉบับปรับปรุง).
ทางหุ่นส่วนจำกัด สมศักดิ์ การพิมพ์ กรุป.
- ณัชณิชา โพธิ์ใจ และวาริรัตน์ แก้วอุไร. (2562). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้าง
คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบตามแนวคิดคุณลักษณะศึกษาของลิดโคเนนา
สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. *Journal of Education Naresuan
University*, 21(3).
- ณัฐชริดา บัณฑุกาภาณจน์. (2559). *การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดระบบสารสนเทศ
ของโรงเรียนราชดำริ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 2*. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐจิภา ลาสงยาง. (2564). ความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษา
ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *Journal of Buddhist Education and
Research*, 7(2), 77 – 78.
- ณัฐริดา นิพนธ์ และคณะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับ
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ
ผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครสวรรค์ เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศน์*, 7(5), 158 – 159.
- दारुरวรรณ ถวิลการ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการเสริมสร้าง
ภาพลักษณ์ของสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*,
41(3), 1 – 13.
- เตือนใจ สุนกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พนัณชัย สิงห์มัตย์. (2560). *รายวิชาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ*.
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธนวัฒน์ สุวรรณเหลา (2564). *ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์. (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารแม่โจ้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม, 4(1), 25 – 37.
- ทับทิม ประมูลจะนัง. (2560). การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความรับผิดชอบต่อตนเองตามการปลูกฝังจริยธรรมด้วยเหตุผลของโคลเบอร์ก สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนกร จันทะนาม. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธนุ บุญญานูวัตร. (2561). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ. <https://tanoo.wordpress.com>.
- ธัญรัตน์ จันทร์คำ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธีรวัฒน์ แสงสว่าง. (2561). สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาสู่ไทยแลนด์ 4.0 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิตินา เสนาฤทธิ์. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นลธวัช ยุทธวงศ์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
อำเภอเมือง จังหวัดตาก. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 12(2),
222 – 233.
- นิศาชล บำรุงศักดิ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร. *The Relationship between Leadership in
Information Education*, 9(3), 287 – 302.
- บุษรา บุญทะหล้า. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
กับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปัทมทัต กาญจนะวสิต. (2561). *โลกยุค 4.0 (World 4.0)*. สำนักงานเลขาธิการ
กองทัพบก.
- บุญยาพร กลัดล้อม & ภูมิพัฒน์ รักพรหมคง. (2568). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. *Interdisciplinary Academic and
Research Journal*, 5(5), 615 – 630.
- เพ็ญภา ศิริแปลก. (2563). *ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว*.
<http://www.theses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=352&group=20>
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2565). ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญสำหรับ
การศึกษาภาวะผู้นำ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(2), 376.
- พรทิพย์ พันธุ์เชื้อ. (2556). *การพัฒนาอัตลักษณ์ความเป็นครูตามแนวคิดคุณธรรม
จริยธรรม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- พระมานัต ธรรมทีปโน. (2563). การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระราชวุฒิ ปญญาวิชโร (เพชรโพธิ์). (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ผ่องศรี พรหมวิชัย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 14(2), 147 – 178.
- ภาณุวัฒน์ บุญญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภิรมญา มูลเมือง และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม, 5(1), 12 – 23.
- มนตรี อินตา. (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานบริการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่. <http://cmruir.cmru.ac.th/handle/123456789/1939>
- ยีน ภูววรรณ. (2561). ไอทีเพื่อการศึกษา. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- รณชัย ปินใจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

- รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์, 1(3), 53 – 62.
- รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลลิตา สมใจ. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วสันต์ชัย สดคมขำ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิทยา นาคตุงการ. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิภาวดี อินทร์ดวง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วีรวัฒน์ การุณวงษ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศิริศิลป์ ดวงมะณี และวานิช ประเสริฐพร. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์, 7(3), 330 – 339.

- คุุณมาส ชุมแก้ว. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นการรู้เรื่องการประเมินของครู.
วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 29(1), 88 – 94.
- สายชล มัตตะปะโท. (2564). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 5. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6(3), 55 – 68.
- สุขอรุณ วงษ์ทิม. (2561). ทักษะการสร้างสัมพันธ์ภาพ. ในเอกสารการสอนชุดวิชาเทคนิค
การศึกษาเบื้องต้น. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สุชชีวีร์ สุวรรณสวัสดิ์. (2561). 3 บทบาทใหม่ครูยุคอัลฟ่า รับวันครูแห่งชาติ 2562.
<https://www.prachachat.net/education/news-278682>
- สุทธิพงษ์ ทะกอง. (2561). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง. *Journal of Humanities and
Social Sciences Nakhon Phanom University*, 8(1), 49 – 58.
- สุทัต จันทะสินธุ์. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์
ปร.ด. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุธีรัตน์ ยาทองไชย. (2567). ผู้บริหารมืออาชีพยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม. (2561). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทาง
เทคโนโลยี. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 12(1), 350 – 363.
- สุภัทรา สังขวร. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการ
บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).

ธรรมดาเพรส.

_____. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3).

โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 4).

โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). *Digital literacy project*.

<https://www.ocsc.go.th/DLProject/mean-dlp>

เสกสรร สุระเสียง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(36), 318 – 328.

หงษา วงศ์จำปา. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *Ratchaphruek Journal*, 15(3), 17 – 23.

หงษา วงศ์จำปา. (2562). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร:

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อชิรญาณ์ แยมทับ และชชาติ พวงสมจิตร. (2563). ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิง

จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู. *Panyapiwat Journal*,

12(2), 188 – 200.

อริวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล, ศรัล ชุนวิทยา และกนกพร ดอนเจดีย์. (2565). การศึกษาภาวะ

ผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กรภาคเอกชน. *Journal of Arts Management*, 6(2),

794 – 809.

- เอกพจน์ สิงห์คำ. (2560). *การศึกษาความต้องการการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เอกราช เอียดแก้ว และพระปลัดโฆสิต โฆสิตโต. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 7(1), 149 – 163.
- โอบาส เอี่ยมสิริวงศ์. (2560). *การวิเคราะห์และออกแบบระบบ*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- Anil, K., & Fatih, M. (2017). Relationship between school principals' ethical leadership behaviors and positive climate practices. *Journal of Education and Learning*, 6(4), 100 – 112.
- Arar, K., & Saiti, A. (2022). Ethical leadership, ethical dilemmas and decision making among school administrators. *Equity in Education & Society*, 1(1), 126 – 141.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 596 – 616.
- Bukht, R., & Heeks, R. (2018). *Digital economy policy in developing countries*. Development Informatics Working Paper, University of Manchester.
- Fullan, M. (2003). *The moral imperative of school leadership*. Corwin Press.
- Gutiérrez, K. D. (2020). Designing hybrid language learning spaces: Educational justice in practice. *Journal of Educational Equity*, 7(2), 89 – 102.
- Gutiérrez, K. D. (2021). Educational justice in the 21st century: New pathways for educational reform. *Educational Policy*, 35(2), 203 – 218.
<http://www.ethicaledge.com/Components%20of%20Ethical%20Leadership%20July%2001.pdf>
- Karakose, T. (2007). High school teachers' perceptions toward principals' ethical leadership in Turkey. *Asia Pacific Education Review*, 8(3), 464 – 477.
- Ladson – Billings, G. (2020). Culturally relevant pedagogy in the digital age. *Teachers College Record*, 122(1), 112 – 125.

- Ladson – Billings, G. (2021). Educational justice: From theory to practice. *Harvard Educational Review*, 91(1), 45 – 58.
- Lickona, T. (1991). *Educating for character: How our schools can teach respect and responsibility*. Bantam Books.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2007). *Leadership: Theory, application, skill development*. South – Western College.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2007). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application* (5th ed.). Lippincott Williams & Wilkins.
- Meenu. (2018). Digital economy: Role and challenges. *International Journal of Management Studies*.
- Mesenbourg, T. L. (2001). Measuring the digital economy. U.S. Bureau of the Census.
- Moorhouse, J. (2002). Comparative analysis of leadership perceptions: A study in the USA. *East Tennessee State University Review*, 26(2), 73 – 80.
- Northouse, P. G. (2007). *Leadership: Theory and practice* (3rd ed.). Sage Publications.
- Özdoğan, M., & Sarier, Y. (2024). The relationship of ethical leadership with teachers' organizational behavior, attitudes, and perceptions: A meta-analysis study. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1538.
<https://doi.org/10.1057/s41599-024-04070-6>.
- Paris, D. (2020). Culturally sustaining pedagogy: A new approach to educational justice. *Review of Educational Research*, 90(1), 93 – 97.
- Paris, D. (2022). Linguistic justice in the classroom: Embracing linguistic diversity. *Applied Linguistics*, 43(2), 127 – 142.
- Paris, D., & Alim, H. S. (2021). Culturally sustaining pedagogy: Teaching and learning for justice. *Educational Researcher*, 50(1), 1 – 21.
- Raptis, N., Psyrras, N., Koutsourai, S.– E., & Konstantinidi, P. (2024). Examining the role of school leadership in the digital advancement of educational organizations. *European Journal of Education and Pedagogy*, 5(2).
- Schermerhorn, J. R., Jr., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005). *Organizational behavior* (9th ed.). John Wiley & Sons.

- Schwab, K. (2017). *The fourth industrial revolution*. Penguin Random House.
- Yıldırım, A., & Baştuğ, İ. (2010). Teachers' views about ethical leadership behaviors of primary school directors. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4109 – 4114.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). Prentice Hall.
- Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S., & Prussia, G. E. (2013). An improved measure of ethical leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 38 – 48. <https://doi.org/10.1177/1548051812465892>.
- Zeng, M. (2025). The influence of school principals' digital leadership on teachers' capacity to use artificial intelligence technology. *Frontiers in Education*. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1655967>.

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๑๙

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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่เกี่ยวข้องตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้เกี่ยวข้องในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๕๙ ๙๙๔๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๑๙

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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร

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

ด้วย นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักย์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๕๙ ๙๙๔๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๑๙

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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวรวิทย์ บุญพูล

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

ด้วย นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๕๙ ๙๙๕๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๑๙



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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายเอกสิทธิ์ ไตรธิเลน

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

ด้วย นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๕๙ ๙๙๔๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๑๙



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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พิศมัย ธรรมศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พิศมัย ธรรมศิลป์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๕๕ ๙๙๔๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๑๙

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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวสุพร เอ็มระราช

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

ด้วย นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสด์ โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๕๙ ๙๙๕๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๖

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

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกถาวร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๕๔ ๙๔๔๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๔๑

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

๖ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๕๔ ๙๙๔๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๖



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

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สาयนต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๔๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๕๙ ๙๙๔๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๖

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

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๕๕ ๙๙๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๖

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

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายทวีศักดิ์ พรหมพินิจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๕๔ ๙๙๔๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๖

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

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสมพงษ์ แสนโคตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๕๙ ๙๙๔๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๖



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

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.แดนไพร สีมาคาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๙๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๕๕ ๙๙๕๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๖

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

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสมพงศ์ ดีวันไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๕๙ ๙๙๔๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๖



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

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสัญญา วัฒนาเนตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๕๕ ๙๙๔๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๖

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

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายพงศกร ต้นภูบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๕๙ ๙๙๕๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๖

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

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายปกรณ์ ไปยะพรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๕๒๑๒๒๕๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๕๙ ๙๙๕๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๖



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

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางเดือนนภา บุญชาญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๕๒๑๒๒๙๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๕๕ ๙๙๕๕

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง เหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำ 7 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร ดิกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. นายวรวิทย์ บุญพูล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล
วานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3
5. นายเอกสิทธิ์ ไตรธิเลน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านสุวรรณคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
6. ดร.พิศมัย ธรรมศิลป์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส
(ราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
7. นางสาวสุรีพร เอ็มะราช ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเพ็ญพิทยาพัฒนา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.ทวีศักดิ์ พรหมพิณี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. นายสมพงษ์ แสนโคตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. ดร.แดนไพร สิมาคาม ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านขาม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
6. นายสมพงศ์ ดีวันไชย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านอากาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
7. นายสัญญา วัฒนาเนตร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
8. นายพงศกร ต้นภูบาล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านห้วยหินลาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
9. นายปกรณ์ ไปะพรหม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส
(ราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
10. นางสาวเดือนนภา บุญชาญ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนน
สวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็น และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้สำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างคำถาม
และนิยามศัพท์เฉพาะ

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านดังนี้
- +1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

ขอ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ

1. ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน
ตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง

1	ผู้บริหารใช้เครื่องมือดิจิทัลสนับสนุนการ บริหารงานอย่างเที่ยงธรรม โดยไม่ลำเอียงต่อ บุคลากร				
2	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานโดย คำนึงถึงกฎหมาย ระเบียบและหลักจริยธรรม ทุกครั้ง				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
3	ผู้บริหารส่งเสริมการเข้าถึงเทคโนโลยีของครู และนักเรียนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม				
4	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน อย่างซื่อสัตย์และตรงตามข้อตกลง ที่ให้ไว้กับบุคลากรและองค์กร				
5	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ เพื่อป้องกันผลกระทบเชิงลบต่อการเรียน การสอน และสภาพการทำงานของครู				
6	ผู้บริหารแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ เทคโนโลยีอย่างถูกต้องและมีจริยธรรม				

2. ความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

7	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร ภายในองค์กรอย่างโปร่งใสและเปิดเผย				
8	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ				
9	ผู้บริหารมีวิจรณ์ญาณในการตัดสินใจโดย อ้างอิงข้อมูลจากระบบสารสนเทศที่ถูกต้อง และเชื่อถือได้				
10	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการพัฒนา ทักษะและศักยภาพของบุคลากรอย่างใส่ใจ และเอาใจใส่				
11	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรับผิดชอบ โดยรักษาความมั่นคงและความปลอดภัย ของข้อมูลในองค์กร				
12	ผู้บริหารจัดการข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศ ให้ครูทุกคนและบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูล ที่เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
3. ความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ					
13	ผู้บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศโดยไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรและเคารพสิทธิของทุกฝ่าย				
14	ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างชัดเจนและสุภาพ พร้อมแสดงมิตรไมตรีต่อครูและบุคลากรทุกคน				
15	ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและตรวจสอบได้ เพื่อไม่ให้เกิดความเข้าใจผิด				
16	ผู้บริหารไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรหรือผู้เรียนโดยไม่ได้รับอนุญาต				
17	ผู้บริหารไม่ใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อสร้างความเสียหายหรือผลประโยชน์ส่วนตน				
18	ผู้บริหารแสดงความยอมรับและนับถือความคิดเห็นของผู้อื่นในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ				
4. ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร					
19	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานอย่างมีเป้าหมายและมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ				
20	ผู้บริหารมีความรอบคอบในการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนเลือกใช้เทคโนโลยีในการตัดสินใจ				
21	ผู้บริหารดำเนินการด้วยความรับผิดชอบต่อ ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้เทคโนโลยี				
22	ผู้บริหารปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนดไว้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร				
23	ผู้บริหารพร้อมยอมรับและแก้ไขผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
24	ผู้บริหารบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการ บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม กับบริบท				

**5. ดานความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ
มาใช้ในการจัดการเรียนรู้**

25	ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่และให้ความ ช่วยเหลือครูและนักเรียนในการใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้				
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้รับโอกาส ในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีอย่างเท่าเทียม				
27	ผู้บริหารร่วมวางแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ผสมผสานเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม กับศักยภาพของผู้เรียน				
28	ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร เทคโนโลยีอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย				
29	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการใช้ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง				
30	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียม และลดความเหลื่อมล้ำในการเรียนรู้ของผู้เรียน				

ขอเสนอแนะ.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3”

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 จำนวน 30 ข้อ

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัย
จะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มี
ผลกระทบต่อท่านใด ๆ ทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความ
อนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์

นักศึกษานิเทศศาสตร์ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพ

☐ ผู้บริหารโรงเรียน

☐ ครูผู้สอน

2. ลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน

☐ โรงเรียนประถมศึกษา

☐ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3. ประสบการณ์ทำงาน

☐ น้อยกว่า 10 ปี

☐ 10 – 20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ของ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น
ของท่าน มากที่สุด ตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยสุด

ตัวอย่าง

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล											
0.	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยี ในการบริหารงานด้วย ความเป็นกลางและ เที่ยงธรรม โดยไม่ ลำเอียงต่อบุคลากร คนใด		✓				✓				

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 24 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1. ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบท ที่เปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบัน อยู่ระหว่าง 0.553 – 0.789 ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.849 และ ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.503 – 0.744 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.824	1	0.789	0.699
	2	0.586	0.503
	3	0.747	0.624
	4	0.662	0.685
	5	0.644	0.744
	6	0.553	0.669
2. ความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.451 – 0.797 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพ ปัจจุบัน เท่ากับ 0.819 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.553 – 0.755 ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.783	7	0.608	0.657
	8	0.644	0.585
	9	0.451	0.560
	10	0.481	0.553
	11	0.797	0.755
	12	0.621	0.611

ตาราง 24 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
3. ความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบัน อยู่ระหว่าง 0.440 – 0.705 และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.842 ค่าอำนาจจำแนกสภาพ ที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.319 – 0.772 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึง ประสงค์ เท่ากับ 0.774	13	0.662	0.714
	14	0.705	0.772
	15	0.627	0.747
	16	0.617	0.573
	17	0.440	0.319
	18	0.619	0.534
4. ความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหาร ค่าอำนาจจำแนก สภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.540 – 0.755 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพ ปัจจุบัน เท่ากับ 0.919 ค่าอำนาจจำแนกสภาพ ที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.501 – 0.857 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.834	19	0.540	0.501
	20	0.743	0.787
	21	0.567	0.542
	22	0.755	0.857
	23	0.604	0.583
	24	0.647	0.663
5. ความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ จัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ 0.433 – 0.772 และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.831 และ ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.487 – 0.815 และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.873	25	0.580	0.802
	26	0.433	0.487
	27	0.514	0.815
	28	0.735	0.787
	29	0.772	0.795
	30	0.638	0.735

จากตาราง 24 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.849 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.958 และค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.440 – 0.797 และค่าอำนาจจำแนก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.319 – 0.857 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.849 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.824 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.553 – 0.789 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.503 – 0.744

2. ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.819 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.783 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.451 – 0.797 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.553 – 0.755

3. ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.842 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.774 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.440 – 0.705 และค่าอำนาจจำแนกสภาพ ที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.319 – 0.772

4. ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.919 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.834 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.540 – 0.755 และค่าอำนาจจำแนกสภาพ ที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.501 – 0.857

5. ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.514 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.873 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.433 – 0.772 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.487 – 0.815

ภาคผนวก จ

สรุปผลการประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

ตาราง 25 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่	ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)							รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5	6	7			
1. ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง											
2	1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	2	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	3	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	4	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	5	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	6	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2. ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ											
2	7	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	8	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	9	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	10	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	11	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	12	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
3. ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ											
2	13	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	14	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	15	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	16	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	17	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	18	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 25 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)							รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5	6	7			
4. ด้านความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร											
2	19	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	20	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	21	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	22	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	23	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	24	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
5. ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการการเรียนรู้											
2	25	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	26	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	27	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	28	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	29	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	30	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามแนวทางพัฒนา

แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ชื่อผู้วิจัย นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์
ชื่อผู้สัมภาษณ์.....
ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
สถานที่ให้สัมภาษณ์.....
วันเดือนปีที่สัมภาษณ์.....
เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....จบการสัมภาษณ์เวลา.....

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 โดยมุ่งพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยี
ในการบริหารงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง
2. ด้านความเคารพผู้อื่นในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ
3. ด้านความไว้วางใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

ประเด็นคำถาม

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล

1.1 ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างโปร่งใส
ตรวจสอบได้ และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการใช้ข้อมูลอย่างเหมาะสม ไม่ละเมิดสิทธิ และสอดคล้องกับหลัก
จริยธรรม อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.3 ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและเพิ่มประสิทธิภาพใน
การทำงานร่วมกันของบุคลากร อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็นอย่างสูงยิ่ง ที่ท่านได้
เสียสละเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์ เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

ภาพประกอบการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ดร.ทวีศักดิ์ พรหมพินิจ รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายสมพงษ์ แสนโคตร รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ดร.แดนโพธิ์ สีมาคาม ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนบ้านขาม สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายสมพงศ์ ดิวันไชย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านอากาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายสัญญา วัฒนาเนตร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายพงศ์กร ตันภูบาล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านห้วยหินลาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นายปกรณ์ ไปะพรหม ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางสาวเดือนนภา บุญชาญ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายประสิทธิ์ วงศ์คำจันทร์
วัน เดือน ปีเกิด	29 เมษายน 2524
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	2 หมู่ 7 บ้านเหล่าลิ้มมา ตำบลนาคำ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47120
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง) อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพระปริยัติธรรมสามัญศึกษา ตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2547	ปริญญาตรี หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) มนุษยศาสตร์ วิชาเอกภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พ.ศ. 2568	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2552	พนักงานราชการ (ตำแหน่งครูผู้สอน) โรงเรียนบ้านเพี้ย ตำบลหนองบัวลิ้ม อำเภอดำตาล จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2560	ครู โรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง) อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3