

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตน ตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ประพันธ์พงษ์ สามารถ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

วิทยานิพนธ์

ของ

ประพันธ์พงษ์ สามารถ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE CONDUCT BASED ON TEACHERS' PROFESSIONAL CODE OF ETHICS IN THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BUENG KAN

BY

PRAPANPONG SAMART

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

The Master of Education Degree in Educational Administration

at Sakon Nakhon Rajabhat University

June 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ประพันธ์พงษ์ สามารถ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ	..... กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ	..... กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล) แต่งตั้งเพิ่มเติม	(ดร.ประภัสร สุภาสอน) กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ	
(ดร.บดินทร์ นารถโคษา) ผู้ทรงคุณวุฒิ	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 24 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร้องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล ดร.กษมา ป้องกัน ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ นายนาถดนัย โชติจำรัส ดร.ชวนะ ทวีอุทิศ นายปราโมทย์ คำเพชรดี ดร.สุรจิตย์ ผิวงาม นายวิศรุต สมบัติบุญสวน นายอนุชา คำแดง นางสาวเยาวลักษณ์ กองพิลา นางณัฐปภัสร์ สินจตุรพัฒน์ และนางยุพาภร มหัทธนธีรนันต์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการยกระดับ ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนและตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 25/3 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ประพันธ์พงษ์ สามารถ

ชื่อเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ผู้วิจัย ประพันธ์พงษ์ สามารถ

กรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

ดร.ประภัสร สุภาสอน

ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน การวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 291 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน และครูผู้สอน จำนวน 241 คน จาก 25 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.663 – 0.875 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.465 – 0.780 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t – test) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บึงกาฬ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบตามความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู มีความสัมพันธ์สูงในทิศทางบวก (r_{xtyt} = 0.807) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความเคารพนับถือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความไว้วางใจ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 87.90 และตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความเคารพนับถือ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.726

5. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางดังนี้ 1) ด้านความยุติธรรม บริหารงานอย่างโปร่งใส ปราศจากอคติ จัดสรรทรัพยากรและประเมินผลอย่างเป็นธรรม 2) ความรับผิดชอบ กล้ายอมรับผลการตัดสินใจ เป็นแบบอย่างที่ดี และไม่ปัดความรับผิดชอบ 3) ความซื่อสัตย์ ยึดหลักธรรมาภิบาล ตรวจสอบได้ และปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อน 4) ความไว้วางใจ รักษาสัจจะ สร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ และกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม และ 5) ความเคารพนับถือ ให้เกียรติศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ รับฟังความคิดเห็น และเป็นกัลยาณมิตรที่พร้อมสนับสนุนบุคลากร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู

TITLE Ethical Leadership of School Administrators Affecting the Conduct Based on Teachers' Professional Code of Ethics in the Secondary Educational Service Area Office Bueng Kan

AUTHOR Prapanpong Samart

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Watana Suwannatrai

Dr. Praphat Suphason

DEGREE M.Ed. (Education Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2026

ABSTRACT

The purposes of this research were to explore, compare, and examine the relationship, to determine the predictive power, and to establish guidelines for developing school administrators' ethical leadership affecting teachers' conduct based on professional code of ethics under the Secondary Educational Service Area Office Bueng Kan (SESAO – BKN), as perceived by school administrators and teachers. The research consisted of two stages: Step I was related to examining school administrators' ethical leadership affecting teachers' conduct based on professional code of ethics under the SESAO–BKN. The sample, obtained through multi–stage random sampling, consisted of 291 participants, including 50 school administrators and 241 teachers under the SESAO – BKN, in the 2025 academic year. The instruments for data collection were five – point rating scale questionnaires assessing school administrators' ethical leadership, with discrimination power values ranging from 0.663 to 0.875 and from 0.465 to 0.780, with reliability coefficients of 0.980 and 0.958, respectively. The statistics for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t – test, Pearson's product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis. Step II was to establish guidelines for developing school administrators' ethical leadership that affected teachers' conduct based on professional code of ethics under the SESAO–

BKN. Data were collected from ten experts and subsequently analyzed using content analysis.

The research findings were as follows:

1. The ethical leadership of school administrators and teachers' conduct based on professional code under the SESAO – BKN, as perceived by participants, were at a high level overall and in each aspect.

2. The comparative analysis revealed that participants with different job positions exhibited statistically significant differences in their perceptions regarding school administrators' ethical leadership and teachers' conduct based on professional code. However, no significant differences were found when classified by school sizes.

3. A statistically significant positive relationship was observed between school administrators' ethical leadership and teachers' conduct based on professional code, indicating a high degree of correlation (r_{xtyt} = 0.807) at the 0.01 level of significance.

4. Five aspects of school administrators' ethical leadership – namely Respect, Responsibility, Honesty, Fairness, and Trust – could jointly predict teachers' conduct based on professional code at the 0.01 level of statistical significance. These variables accounted for 87.90% of the variance. The best predictor was Respect (X_5), with a predictive regression coefficient of 0.726.

5. The proposed guidelines for developing school administrators' ethical leadership suggest that: 1) Fairness: Administer operations with transparency and impartiality, allocate resources equitably, and conduct evaluations fairly;
2) Accountability: Accept the consequences of decisions, serve as a positive role model, and assume responsibility; 3) Integrity: Adhere to good–governance principles; ensure actions are auditable and free from conflicts of interest; 3) Trust: Maintain honesty, foster psychological safety, and delegate authority appropriately; and 4) Respect: Uphold human dignity, listen to stakeholders' views, and act supportively and collegially to staff.

Keywords: School Administrators' Ethical Leadership, Teachers' Conduct Based on Professional Code

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	5
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
	สมมติฐานของการวิจัย	7
	ความสำคัญของการวิจัย	7
	ขอบเขตของการวิจัย	8
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
	นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	20
	ความหมายของภาวะผู้นำ	20
	ความสำคัญของภาวะผู้นำ	21
	แนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำ	23
	แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	24
	ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	24
	ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	26
	แนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	27
	แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	28
	ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	28
	ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	31
	แนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	33
	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	37
	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู	81
	ความหมายของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู	81

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ความสำคัญของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู 83
แนวคิดของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู 85
องค์ประกอบของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู 89
บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 130
ข้อมูลพื้นฐาน 130
วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ 131
กลยุทธ์ นโยบายทางการศึกษา และขอบข่ายภารกิจ 132
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 133
งานวิจัยในประเทศ 133
งานวิจัยต่างประเทศ 138

3 วิธีดำเนินการวิจัย 143
ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ 144
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 144
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 148
การสร้างและหาประสิทธิภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 151
การเก็บรวบรวมข้อมูล 154
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล 154
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 155
ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ 156

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	156
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนา	158
	การวิเคราะห์ข้อมูล	158
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	159
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	159
	ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	161
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	162
	ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ	162
	ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ	200
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	225
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	225
	สมมติฐานของการวิจัย	226
	วิธีดำเนินการวิจัย	227
	สรุปผลการวิจัย	231
	อภิปรายผลการวิจัย	235
	ข้อเสนอแนะ	243

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

บรรณานุกรม 247

ภาคผนวก 261
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ 263
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย 269
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 283
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ 295
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 305
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป 311
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 321
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 329

ประวัติย่อของผู้วิจัย 337

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	42
2	องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ความยุติธรรม	51
3	องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ความรับผิดชอบ	58
4	องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ความซื่อสัตย์	65
5	องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ความไว้วางใจ	72
6	องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ความเคารพนับถือ	79
7	ความหมายของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูและตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู	88
8	สังเคราะห์องค์ประกอบของ การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู	91
9	การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของจรรยาบรรณต่อตนเอง	99
10	การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	106
11	การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	113
12	การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ	120
13	การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของจรรยาบรรณต่อสังคม	127
14	แสดงจำนวนผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ	144
15	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียน	147
16	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน	163
17	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม	164
18	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ความยุติธรรม	165

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
19	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ความรับผิดชอบ	166
20	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ความซื่อสัตย์	167
21	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ความไว้วางใจ	168
22	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ความเคารพนับถือ	169
23	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู โดยรวม	170
24	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	171
25	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	172
26	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	173
27	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ	174
28	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	175
29	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน	176
30	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน	177
31	การเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน	178
32	การเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน	179
33	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู จากตัวแปรทั้งหมด	181
34	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู โดยรวม	183

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง (Y1) 184
36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (Y2) 185
37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (Y3) 186
38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (Y4) 187
39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (Y5) 188
40 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู 189
41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูโดยรวม 191
42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง (Y1) 192
43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (Y2) 193

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของครูด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (Y3) 194

45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ (Y4) 196

46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของครูด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (Y5) 197

47 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของครู 198

48 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความเคารพนับถือ (X5)..... 204

49 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ (X2) 210

50 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ (X3) 215

51 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความยุติธรรม (X1) 219

52 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ (X4) 223

53 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ 297

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

54 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ 301
55 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ 307
56 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ 309

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 12

2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 24 พฤษภาคม 2569 331

3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำ
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 24 พฤษภาคม 2569 331

4 สัมภาษณ์ ดร.สุรจิตย์ ผิวงาม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบุ่งคล้านคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 25 พฤษภาคม 2569 332

5 สัมภาษณ์ นางณัฐปภัสร์ สินจตุรพัฒน์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบุ่งคล้านคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 25 พฤษภาคม 2569 332

6 สัมภาษณ์ นายปราโมทย์ คำเพชรดี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเซกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
วันที่ 29 พฤษภาคม 2569 333

7 สัมภาษณ์ นางสาวเยาวลักษณ์ กองพิลา ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเซกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
วันที่ 29 พฤษภาคม 2569 333

8 สัมภาษณ์ นางยุพาภร มหัทธนธีรนันต์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเหล่าคามพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
วันที่ 29 พฤษภาคม 2569 334

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ **หน้า**

9 สัมภาษณ์ นายนาถดนัย โชติจำรัส ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
วันที่ 4 มิถุนายน 2569 334
10 สัมภาษณ์ ดร.กษมา ป้องกัน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
วันที่ 4 มิถุนายน 2569 335
11 สัมภาษณ์ นายวิศรุต สมบัติบุญสวน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเจ็ดสีวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 4 มิถุนายน 2569 335

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และทิศทางของประเทศ ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดความมุ่งหมายหลักในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า 3) การขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุดประการหนึ่งคือ “ผู้บริหารสถานศึกษา” ซึ่งเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญและผู้นำทางความคิดขององค์กร ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่สังคมต้องการความถูกต้องดีงาม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่เหนือกว่าการบริหารจัดการทั่วไป นั่นคือการมี “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม”

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ไม่ใช่แค่การปฏิบัติตามกฎระเบียบราชการเพียงอย่างเดียว แต่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความยั่งยืนขององค์การ Brown, Treviño และ Harrison (2005, pp. 117 – 134) นักทฤษฎีต้นแบบด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้ให้คำจำกัดความที่เป็นสากลและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคือ “การแสดงออกถึงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานทางพฤติกรรม ผ่านการกระทำส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการส่งเสริมความประพฤติดังกล่าวให้แก่ผู้ตาม ผ่านการสื่อสารสองทาง การเสริมแรง และการตัดสินใจ” จากนิยามดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องทำหน้าที่เป็น “บุคคลที่มีจริยธรรม” (Moral Person) ผู้ซึ่งมีความซื่อสัตย์ น่าเชื่อถือ และมีความห่วงใยผู้อื่น และในขณะเดียวกันต้องทำหน้าที่เป็น “ผู้นำเชิงจริยธรรม” ที่ใช้อำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐาน สร้างแบบอย่าง และกำกับดูแลให้เกิดความถูกต้องยุติธรรมในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Northouse (2016, pp. 330 – 340)

ที่ได้อธิบายหลักการสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า ผู้นำต้องมีความเคารพในศักดิ์ศรีของผู้อื่น ให้บริการผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ยึดมั่นในความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมุ่งสร้างสรรค์ชุมชนให้เข้มแข็ง การที่ผู้บริหารสถานศึกษายึดถือหลักการเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นในหมู่คณะครู แต่ยังเป็นการสร้างเกราะป้องกันความเสี่ยงด้านการทุจริตประพฤติมิชอบ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่กัดกร่อนระบบราชการไทยในปัจจุบัน

ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา” จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน เมื่อพิจารณาถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการและผู้นำทางจิตวิญญาณ การแสดงออกซึ่งจริยธรรมจึงต้องมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม ผู้บริหารจะต้องแสดงออกถึงความยุติธรรมในการบริหารงานบุคคล การพิจารณาความดีความชอบที่โปร่งใส การจัดสรรทรัพยากรอย่างเท่าเทียม และการมีความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน การกระทำเหล่านี้ของผู้บริหารเปรียบเสมือนแบบอย่างที่ชี้นำพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน เมื่อผู้บริหารแสดงออกถึงจริยธรรม จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างโรงเรียนคุณภาพที่มีความยั่งยืน และยังมีความเชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนในมิติของจริยธรรมนั้น สามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนผ่านทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของ Bandura (1977, p. 25) ซึ่งระบุว่า “การเรียนรู้ส่วนใหญ่ของมนุษย์เกิดขึ้นจากการสังเกตพฤติกรรมของตัวแบบ” ในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ตัวแบบที่มีอิทธิพลและมีอำนาจ (Legitimate Power) สูงสุด หากผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต และยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ครูผู้สอนจะเกิดการซึมซับพฤติกรรมเหล่านั้นผ่านกระบวนการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational Learning) และนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู” การมีต้นแบบที่ดีจึงเป็นเสมือนหลักยึดเหนี่ยวจิตใจที่ช่วยให้ครูสามารถดำรงตนอยู่ในความถูกต้อง

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ถือเป็นกรอบมาตรฐานความประพฤติที่สำคัญยิ่งในการผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, หน้า 73) ได้กำหนดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ไว้เพื่อเป็นมาตรฐานการปฏิบัติตน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบ

วิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ครูไม่เพียงแต่มีหน้าที่ถ่ายทอดวิชาความรู้เท่านั้น แต่ยังเปรียบเสมือน “แม่พิมพ์” ที่คอยหล่อหลอมพฤติกรรม ทัศนคติ และค่านิยมของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาที่กำลังอยู่ในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของการค้นหาตนเอง การที่ครูประพฤติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด จึงเป็นการสร้างความตระหนักรู้ทางศีลธรรมให้เกิดแก่นักเรียนผ่านการเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสงบสุขและความเจริญก้าวหน้าของสังคม ดังที่ อุษา พรหมรินทร์ (2561, หน้า 25 – 26) กล่าวว่า จรรยาบรรณช่วยควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในวิชาชีพให้เป็นไปตามข้อตกลงที่ถูกต้องดีงาม ช่วยให้การบริการเป็นไปอย่างมีคุณธรรม และไม่มีการเอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ซึ่งหากครูละเลยหรือกระทำผิดจรรยาบรรณ ย่อมไม่เพียงแต่ส่งผลเสียต่อกระบวนการเรียนรู้และสภาพจิตใจของผู้เรียนโดยตรง แต่ยังทำลายความเชื่อมั่นและศรัทธาที่สังคมมอบให้กับสถาบันการศึกษา ด้วยเหตุนี้ การรักษามาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครูให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน จึงไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการบังคับใช้กฎระเบียบเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออำนวย โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและเป็นต้นแบบเชิงจริยธรรม เพื่อประคับประคองให้บุคลากรครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณธรรมอย่างแท้จริง

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งมีภารกิจหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการบริหารจัดการที่โปร่งใสและการเสริมสร้างมาตรฐานทางวิชาชีพ โดยปรากฏในยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ, 2565) นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ยังได้ขับเคลื่อนโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา รวมถึงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา (ITA) และโครงการโรงเรียนสุจริตอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ, 2567ก) อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังคงเป็นความท้าทายในการกำกับดูแลพฤติกรรมของบุคลากร ดังเห็นได้จากการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ในแผนปฏิบัติการ ที่ระบุถึง “ร้อยละของครูที่ไม่กระทำผิดและถูกลงโทษตามจรรยาบรรณวิชาชีพ” โดยตั้งเป้าหมายการประเมินไว้

ที่ร้อยละ 100 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ, 2567ข) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าประเด็นด้านการรักษาวินัยและจรรยาบรรณยังคงเป็นสิ่งที่เขตพื้นที่ต้องให้ความสำคัญและเฝ้าระวัง การที่สถานศึกษาจะสามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใส และเป็นกลไกสำคัญในการกำกับดูแลพฤติกรรมของครูให้สอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า การศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่วนใหญ่มักมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของโรงเรียนหรือความพึงพอใจในการทำงาน ดังเช่นงานวิจัยของ ฐานันดร โชติผล, เบญจพร ชนะกุล และอโนทัย ประสาน (2568, หน้า 250 – 270) ที่ศึกษาผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุข หรือ ศิรประภา ชุปวา (2563, หน้า 91 – 101) ที่ศึกษาผลต่อบรรยากาศองค์การ ดังนั้น เพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ทางวิชาการให้ครอบคลุมมิติการพัฒนาวิชาชีพมากยิ่งขึ้น การมุ่งเน้นศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลโดยตรงต่อ “การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู” จึงเป็นก้าวสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนทิศทางการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ การทำความเข้าใจความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองในบริบทเชิงพื้นที่อย่างลึกซึ้ง จะช่วยสร้างสารสนเทศเชิงประจักษ์ที่มีคุณค่า อันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมและยกระดับจริยธรรมของครูในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นสารสนเทศเชิงประจักษ์ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เข้มแข็ง อันจะเป็นต้นแบบและแรงบันดาลใจสำคัญที่ส่งผลให้ครูยึดมั่นและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพได้อย่างยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของจังหวัดบึงกาฬและประเทศชาติต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด

2. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

6. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เป็นอย่างไร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

2. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวก

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ทำให้ได้องความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

2. ทำให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ของครูผู้สอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ใช้ประกอบการพิจารณา ในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูของครูผู้สอน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้ทำการ วิเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ นิตยา โจสรรค์นุสนธิ์ (2564, หน้า 12 – 35); อภิรักษ์ ทองโชติ (2565, หน้า 12); คู่มือคำสัญญาของโลกเพื่อการศึกษา (2565, หน้า 16 – 22); อริสรา ทองพลอย (2567); จรัล มะอาจเลิศ (2567 หน้า 422 – 434); ขวัญใจ เพียรพันธ์ (2567, หน้า 38); หทัยชนก วงศ์วิเศษ (2567); รณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ (2568); Resick et al. (2006, pp. 348 – 350); Josephson (2009, p. 65); Kalshoven, Den Hartog & De Hoogh (2011, pp. 51 – 69); Northouse (2016) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความยุติธรรม
2. ความรับผิดชอบ
3. ความซื่อสัตย์
4. ความไว้วางใจ
5. ความเคารพนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัยได้ทำการ วิเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู จากสำนักเลขาธิการคุรุสภา (2556, หน้า 93 – 94) กล่าวถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 ประกอบด้วย 5 หมวด 9 ข้อ ดังนี้

หมวด 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

หมวด 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อ วิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

หมวด 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่เสมอ

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาค โดยไม่เรียกรับ หรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

หมวด 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

หมวด 5 จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา

สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าความสอดคล้องเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ
5. จรรยาบรรณต่อสังคม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 1,085 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 71 คน และครูผู้สอน 1,014 คน จากทั้งหมด 25 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2568 ได้ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การเปิดตารางของ Krejcie & Morgan, (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน แต่การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 291 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน และครูผู้สอน จำนวน 241 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 25 โรงเรียน โดยได้ทำการใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย

3.2.1 ความยุติธรรม

3.2.2 ความรับผิดชอบ

3.2.3 ความซื่อสัตย์

3.2.4 ความไว้วางใจ

3.2.5 ความเคารพนับถือ

3.3 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูประกอบด้วย

3.3.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

3.3.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

3.3.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3.3.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

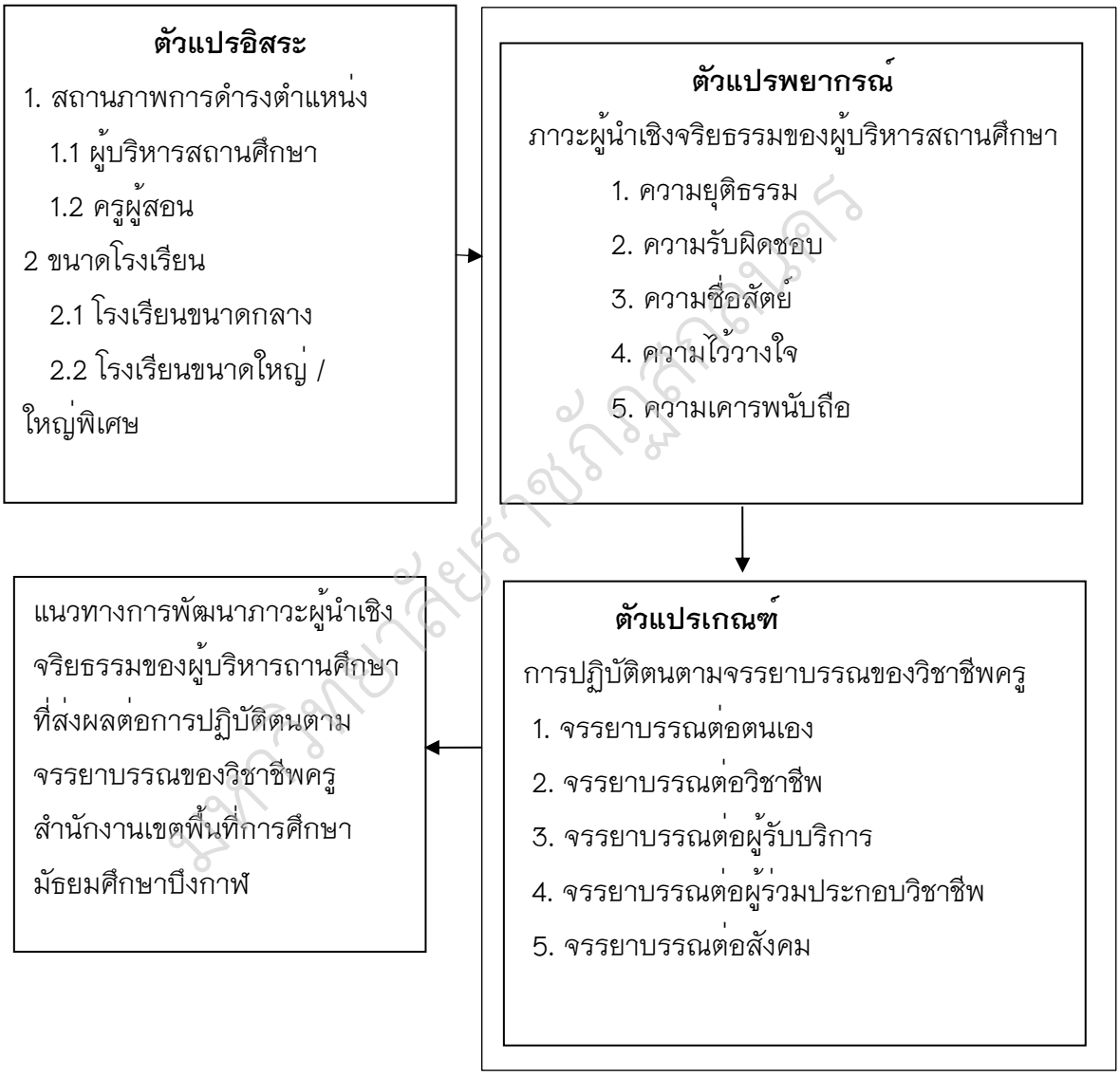
3.3.5 จรรยาบรรณต่อสังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในของการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อการบริหารในโรงเรียน 5 ด้าน คือ 1) ความยุติธรรม 2) ความรับผิดชอบ 3) ความซื่อสัตย์ 4) ความไว้วางใจ 5) ความเคารพนับถือ และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู 5 ด้าน คือ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของจึงสามารถทำการสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการและศิลปะในการใช้อิทธิพลทางสังคมของบุคคลในการโน้มน้าว ชักจูง และสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้บุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแผนงานหรือวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดทิศทาง การประสานความขัดแย้ง และการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ท่ามกลางบริบทที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยอาศัยการบูรณาการทฤษฎีและรูปแบบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมและการกระทำที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานทางสังคมและหลักศีลธรรมจรรยาบรรณ โดยผู้นำทำหน้าที่เป็นต้นแบบที่ดี ผ่านกระบวนการสื่อสาร การตัดสินใจ และการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยุติธรรม และรับผิดชอบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้แก่ผู้ตาม ซึ่งส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ทางสังคมและกระตุ้นให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติในแนวทางที่ถูกต้องดีงาม โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการเป็นแบบอย่างและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ในการบริหารจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องดีงามเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ครูและบุคลากร ผ่านองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความซื่อสัตย์สุจริตที่ตรวจสอบได้ การสร้างความไว้วางใจ และการให้ความเคารพต่อศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ผดุงเกียรติยศวิชาชีพ และนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเป็นกลาง

ปราศจากอคติหรือความลำเอียงยึดมั่นในความถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบแบบแผน ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทุกคนด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านการมอบหมายงาน การจัดสรรทรัพยากร การพิจารณาความดีความชอบ และการลงโทษทางวินัย โดยการตัดสินใจทุกครั้งต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลข้อเท็จจริง มีเหตุผลที่อธิบายได้และมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาแก่ผู้ร่วมงาน

3.2 ความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ ควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ พากเพียร ไม่ย่อท้อ เมื่อเจออุปสรรคในการทำงาน รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานทั้งทางบวกและทางลบ เปิดใจยอมรับที่จะปรับปรุงข้อผิดพลาด มีความละเอียดรอบคอบระมัดระวังต่อการ ปฏิบัติงาน คำนึงถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

3.3 ความซื่อสัตย์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่ยึดมั่นในความถูกต้องจริงใจ ทั้งทางกาย วาจาและใจ ประกอบด้วย การประพฤติตรงไปตรงมา การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ การไม่คดโกงหรือแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามความเป็นจริงโดยไม่บิดเบือน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้สะท้อนถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี ที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและความไว้วางใจให้แก่ครู บุคลากร

3.4 ความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการประพฤติตนที่คงเส้นคงวา รักษาคำมั่นสัญญา มีความโปร่งใสเปิดเผย และให้ความยุติธรรม ซึ่งส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ เต็มใจที่จะเสี่ยงหรือพึ่งพาอาศัยผู้บริหาร และพร้อมที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยปราศจากความหวาดระแวง ความเชื่อมั่นและความคาดหวังเชิงบวกของครูและบุคลากรที่มีต่อผู้บริหาร ว่าผู้บริหารจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความปรารถนาดีต่อผู้ร่วมงาน

3.5 ความเคารพนับถือ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง พฤติกรรมและการแสดงออกของผู้บริหารที่ให้เกียรติและเห็นคุณค่าในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของครูและบุคลากรทุกคน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ประกอบด้วย ความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน การมีความเห็นอกเห็นใจ การรับฟังความ

คิดเห็นที่แตกต่างด้วยใจที่เปิดกว้าง การยอมรับในสิทธิเสรีภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมถึงการไม่ใช้อำนาจข่มขู่หรือดูถูกเหยียดหยาม

จากการวิจัยครั้งนี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ทจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู หมายถึง การที่ครูยึดมั่นและประพฤติปฏิบัติตนตามแบบแผน กฎเกณฑ์ และมาตรฐานทางพฤติกรรมที่องค์กรวิชาชีพกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ทั้งทางกาย วาจา และใจ เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งเกียรติยศ ชื่อเสียง และศักดิ์ศรีของความเป็นครูให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาจากสังคม โดยครอบคลุมการปฏิบัติตนในทุกมิติ ทั้งต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ ต่อผู้รับบริการ ต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และต่อสังคม มุ่งเน้นการให้บริการด้วยความรัก ความเมตตา ความซื่อสัตย์สุจริต และความยุติธรรม โดยปราศจากการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้ามั่นคงในวิชาชีพ ป้องกันความเสียหายต่อวงการวิชาชีพและนำมาซึ่งความสงบสุขของสังคมมี 5 ด้าน ประกอบด้วย

4.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง การที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาแสดงออกถึงการมีวินัยในตนเองอย่างเคร่งครัด มีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ ตลอดจนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามประเพณีและวัฒนธรรม โดยยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและศิษย์

4.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพหมายถึง การแสดงออกถึงความรัก ความศรัทธา และความเชื่อมั่นในคุณค่าของวิชาชีพครูอย่างจริงใจ โดยการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ปฏิบัติตามกฎระเบียบและแบบแผนอย่างเคร่งครัด มุ่งเน้นการใช้หลักวิชาที่ถูกต้องในการสร้างสรรค์เทคนิคและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ รวมถึงการอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละและให้เกียรติผลงานทางวิชาการของผู้อื่น

4.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง การปฏิบัติตนต่อศิษย์และผู้รับบริการด้วยความรัก ความเมตตา และความเอาใจใส่โดยเสมอภาค มุ่งส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีทักษะนิสัยที่ถูกต้องดีงามอย่างเต็มความสามารถ

โดยประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ไม่กระทำการที่เป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญงอกงามของผู้เรียนในทุกด้าน และให้บริการด้วยความจริงใจโดยไม่เรียกรับผลประโยชน์มิชอบจากตำแหน่งหน้าที่

4.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ ได้ว่าจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริมความสามัคคีและการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ในหมู่คณะ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลในการทำงานร่วมกัน มีน้ำใจให้คำปรึกษา และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่เอาเปรียบหรือสร้างความเดือดร้อนให้แก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อผนึกกำลังในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างความเป็นครูมืออาชีพ

4.5 จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง การวางตัวเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และสิ่งแวดล้อมในชุมชน โดยยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตลอดจนการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและสร้างความผูกพันระหว่างสถานศึกษากับท้องถิ่น

จากการวิจัยครั้งนี้วัดการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ทจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

5. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2568

5.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2568

6. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ(สพฐ.) โดยเป็นโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ แบ่งออกได้ ดังนี้

6.1 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน

6.2 ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – คนขึ้นไป

7. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒินำเสนอวิธีหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ในด้านดังกล่าวในรูปความถี่ จากมากไปหาน้อย นำเสนอเป็นแนวทางพัฒนาต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
    1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
    1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
    1.3 แนวคิดของภาวะผู้นำ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
    2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
    2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
    2.3 แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
    3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
    3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
    3.3 แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
    3.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
4. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู
    4.1 ความหมายของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู
    4.2 ความสำคัญของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู
    4.3 แนวคิดของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู
    4.4 องค์ประกอบของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู
5. บริบทของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
    5.1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป
    5.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 กลยุทธ์ นโยบายทางการศึกษาและขอบข่ายและภารกิจ

6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำ ได้นำเสนอไว้หลากหลาย ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 140) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็น กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยการโน้มน้าวใจการสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตลอดจนสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

คมกฤษ นพกุล (2567, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นพฤติกรรมความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลในการโน้มน้าว จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจในการดำเนินกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

รณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ (2568, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็น คุณลักษณะพฤติกรรมของผู้นำที่จะต้องมีความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่น การจูงใจ ชี้นำ ชักนำให้บุคคลอื่นเชื่อถือศรัทธา และยอมรับ จนสามารถมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ทำให้ ผู้อื่นคล้อยตาม ทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ สติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง

ที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ประพาพร คิอินธิ (2568, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลในการชักนำ โน้มน้าว จูงใจ สร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูได้จากประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล สามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น และความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หรือองค์การ

Koontz and Weihrich (1988, p. 437) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นเรื่องของศิลป์ของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

Yukl (2010, p. 8) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นพฤติกรรมเฉพาะตัวของบุคคลที่สามารถสั่งการ ชี้นำ จูงใจ หรือใช้อิทธิพลกระตุ้นให้บุคคลอื่นหรือผู้ตามปฏิบัติงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและศิลปะในการใช้อิทธิพลทางสังคมของบุคคลในการโน้มน้าว ชักจูง และสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้บุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแผนงานหรือวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางการประสานความขัดแย้ง และการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ เพื่อขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ท่ามกลางบริบทที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยอาศัยการบูรณาการทฤษฎีและรูปแบบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ ได้นำเสนอความสำคัญของภาวะผู้นำไว้หลายทัศนะ ดังนี้

นฤมล คูหาแก้ว (2563, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจ สั่งการ ช่วยดึงดูดความสามารถของผู้บริหาร ประสานความขัดแย้ง โน้มน้าว จูงใจ เป็นที่พึ่งของบุคคลสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์

อิสริยา กลิ่นสุนทร (2564, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องมีคุณลักษณะ มีความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

รัตติพงษ์ ต้นน้อย (2566, หน้า 29) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน เป็นพลังร่วมให้เกิดการร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้ติดต่อดูแลให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์การ สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Nanus (1992, p. 19) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ปัจจุบันโลกมีความสลับซับซ้อนและสับสนมาก มีการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวเองตลอดเวลา ซึ่งการเป็นผู้นำในปัจจุบันมีความยากลำบาก

DuBrin (2010, อ้างถึงใน อภิรักษ์ ทองโชติ, 2565, หน้า 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้นำ (Leader) และสมาชิกของกลุ่ม (Group Members) เพื่อดำเนินการให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย (Purpose) ได้ มากกว่าในยุคก่อน ๆ ผู้นำในโลกปัจจุบันจึงต้องมีคุณสมบัติที่เข้มแข็ง เพื่อที่จะนำพาองค์กรให้สามารถอยู่รอดได้มีความเจริญเติบโต

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหาร ทั้งการตัดสินใจ สั่งการ ช่วยดึงดูดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การประสานความขัดแย้ง โน้มน้าว จูงใจ เป็นที่พึ่งของบุคคลสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้

3. แนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง แนวคิดของภาวะผู้นำไว้หลายทัศนะ ดังนี้

รัตติพงษ์ ต้นน้อย (2566, หน้า 29) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ นอกจากนี้ ยังมีทฤษฎีภาวะผู้นำ แบบบูรณาการ ซึ่งเกิดจากการนำเอาทฤษฎีภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ มาผสมผสานกันเพื่อให้ได้ รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนั้น ทฤษฎีภาวะผู้นำที่หลากหลายสามารถที่จะนำมาประยุกต์ใช้

คมกฤษ นพกุล (2567, หน้า 29) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ นอกจากนี้ ยังมีทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ ซึ่งเกิดจากการนำเอาทฤษฎีภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ มาผสมผสานกันเพื่อให้ได้รูปแบบ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนั้น ทฤษฎีภาวะผู้นำที่หลากหลายสามารถที่จะนำมาประยุกต์ใช้

ทรงพล วงค์พระราม (2568, หน้า 29 – 30) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีหลากหลายแนวคิดทฤษฎี ซึ่งมีทั้งข้อเด่นและข้อด้อยอยู่ด้วยกัน แต่ล้วนมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ให้เหมาะสมต่อบริบทขององค์การนั้น ๆ ซึ่งสรุปแนวคิดหลักได้ดังนี้ 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าคนจะมีความเป็นผู้นำ

โดยธรรมชาติ คือมีมาแต่เกิดไม่ได้เกิดขึ้นทีหลังคน ๆ นั้นจะแสดงบุคลิกลักษณะผู้นำและสามารถนำได้ดี 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม เป็นทฤษฎีการมองผู้นำเปลี่ยนจากคุณสมบัติเฉพาะตัวเป็นการมองสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติ โดยถือเป็นแบบฉบับผู้นำ 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ เน้นที่แบบการเลือกใช้ผู้นำต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ

McGregor (1960, pp. 33 – 48) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ทฤษฎี X จะมองคนในแง่ลบ เป็นแนวคิดของผู้บริหารที่มีต่อคน เน้นการสั่งการและควบคุม โดยมองคนว่ามีลักษณะเห็นแก่ตัว เกียจคร้าน ไม่มีรับผิดชอบ และไม่สนใจต่อความเจริญก้าวหน้า ซึ่งต้องใช้ปัจจัยทางวัตถุ (Objects) ทฤษฎี Y จะมองคนในแง่บวก ซึ่งตรงกันข้ามกับทฤษฎี X โดยเชื่อว่าแต่ละคนจะมีลักษณะที่ต้องการทำงาน มีความรับผิดชอบ มีเหตุผลและต้องการความเจริญก้าวหน้า สามารถให้ทำงานโดยไม่ต้องควบคุม มองคนตามสภาพความเป็นจริงและยุติธรรม

House (1996, pp. 323 – 352 ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงเป้าหมาย (Goal Theory of Leadership) เน้นการกำหนดเป้าหมายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงานขององค์การ

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดของภาวะผู้นำเป็นทฤษฎีที่ศึกษาความสามารถและพฤติกรรมของบุคคลในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น โดยเน้นลักษณะส่วนตัวไปสู่การเน้นพฤติกรรม การปรับตัวตามสถานการณ์ จนมาถึงเน้นการบูรณาการรูปแบบเฉพาะทาง เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ของความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

จรัล มะอาจเลิศ (2567, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า ความสามารถของผู้นำในการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ

ของสังคม บนหลักจริยธรรมและคุณธรรมในการดำเนินงานบริหารสถานศึกษา โดยมีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ ยุติธรรม ให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

คมกฤษ นพกุล (2567, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า พฤติกรรมความสามารถของบุคคลที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินงานบริหารสถานศึกษา มีความโปร่งใส ความซื่อสัตย์สุจริต การมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน จนได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่น และประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

หทัยชนก วงศ์วิเศษ (2567, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ในการบริหารงาน และการดำเนินชีวิต โดยแสดงออกถึงความมีคุณลักษณะที่เหมาะสม และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อถือศรัทธาและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

รณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ (2568, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า ความสามารถที่ผู้นำใช้คุณลักษณะที่เหมาะสมในการสร้างความน่าเชื่อถือและการจูงใจ ให้ผู้ตามปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมบนหลักจริยธรรมและค่านิยมที่ดีงาม รวมทั้งการตัดสินใจอย่าง เป็นธรรม และคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเสมอภาค

Brown, Treviño, and Harrison (2005, p. 120) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า พฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสมในบริบทของ การสร้างบรรทัดฐานและมาตรฐานที่เหมาะสม ด้วยการสื่อสาร การให้รางวัล และการตัดสินใจอย่างถูกต้อง

Josephson Institute of Ethics (2009, p. 2) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมที่ถูกต้องของผู้บริหาร และบุคลิกลักษณะส่วนตัวที่เป็นจริยธรรมของผู้บริหาร

จากความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงามตามหลัก

ศีลธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ ทั้งในการครองตนและการบริหารงาน มีความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำ การตัดสินใจที่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และการใช้มาตรการจูงใจที่เหมาะสม เพื่อสร้างความศรัทธา ความไว้วางใจ

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

อภิรักษ์ ทองโชติ (2565, หน้า 30) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นศรัทธา ยอมรับและปฏิบัติตามในการบริหารงานและการดำเนินชีวิตของผู้บริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566, หน้า 29) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นศรัทธา ยอมรับและปฏิบัติตามในการบริหารงานและการดำเนินชีวิตของผู้บริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

อริสรา ทองพลอย (2567, หน้า 26) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้บุคลากรเต็มใจปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา

Treviño, Brown, and Hartman (2003, pp. 5 – 37) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อองค์กรในภาพรวม ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และยอมรับในการตัดสินใจและการบริหารงานของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความมีคุณธรรม จริยธรรม

Ciulla (2005, p. 332) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญในการทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาแก่บุคลากรในการทำงาน และกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อความสำเร็จและเป็นรากฐานสำคัญในการสร้าง ความเชื่อถือศรัทธา และการยอมรับจากครู บุคลากรและชุมชน เมื่อผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม และโปร่งใส ส่งผลให้เกิดบรรยากาศองค์กรที่เป็นบวก ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้งและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทเสียสละเพื่อองค์กร เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนและทางราชการ

3. แนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง แนวคิดหรือทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ประภาศรี สีหอำไพ (2550, หน้า 23) กล่าวถึง ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม ดังนี้

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (psychoanalytic theory) ทฤษฎีกล่าวว่า จริยธรรมกับมโนธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มนุษย์อยู่ในสังคมกลุ่มใดก็จะเรียนรู้ความรับผิดชอบชั่วดีจากสิ่งแวดล้อมในสังคมนั้น จนมีลักษณะพิเศษของแต่ละสังคมที่เรียกว่าเอกลักษณ์ เป็นกฎเกณฑ์ที่ทำให้ประพฤติปฏิบัติตามข้อกำหนดโดยอัตโนมัติ คนที่ทำชั่วแล้วรู้สึกสำนึกบาปถือว่า ได้รับการลงโทษด้วยตนเองเมื่อสำนึกแล้วพึงละเว้นไม่กระทำอีก โดยไม่ต้องมีสิ่งควบคุมจากภายนอกเป็นการสร้างมโนธรรมขึ้นมา โดยไม่สนใจต่อองค์ประกอบลำดับขั้นพัฒนาทางจริยธรรม

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (social leaming theory) กล่าวถึงการเกิดจริยธรรมว่าเป็นกระบวนการทางสังคมประกิต โดยการซึมซาบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ จากสังคมที่กลุ่มเดียวกันกับกลุ่มต้นแบบ เพื่อเป็นพวกเดียวกัน

3. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (cognitive development theory) จริยธรรมเกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติตนให้สัมพันธ์กับสังคม การพัฒนาดังกล่าวต้องอาศัยการพิจารณาเหตุผลเชิงจริยธรรมตามระดับสติปัญญาของแต่ละบุคคลซึ่งมีวุฒิภาวะสูงขึ้น การรับรู้จริยธรรมที่พัฒนาขึ้นตามลำดับ

วิเศษ บุญสนอง (2562, หน้า 29) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

5 องค์ประกอบ คือ 1) ความถูกต้องเหมาะสม 2) ความซื่อสัตย์สุจริต 3) ความยุติธรรม 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความเป็นแบบอย่างที่ดี

Kanungo & Mendonca, (1996, p. 35) ได้ให้แนวนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น ประกอบด้วย 2 มิติ คือ 1) มิติแห่งความยุติธรรม (Justice) โดยเน้นความเท่าเทียมกัน และ 2) มิติแห่งความเมตตา (Kindness) โดยเน้นการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ต้องการ

Brown et al. (2005, p. 120) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า “แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ที่ผู้นำเป็นต้นแบบ (Role Model) ให้กับผู้ตาม

Freeman (2010, p. 260) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคือการเป็นผู้นำที่ดีที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีการปฏิสัมพันธ์ กับผู้ตามและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสม เป็นผู้นำที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม

จากแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคือ การที่ผู้นำยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ และมีมโนธรรมสำนึกเป็นรากฐานในการทำงาน ควบคู่ไปกับการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความยุติธรรมและเมตตาธรรม โดยมีหัวใจสำคัญคือการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งจะช่วยหล่อหลอมให้ผู้ตามตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความไว้วางใจ ซึมซับค่านิยมที่ดีงาม และพร้อมปฏิบัติตามแนวทางที่ถูกต้องร่วมกัน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

อภิรักษ์ ทองโชติ (2565, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ความสามารถในการใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม

มีความโปร่งใส และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และการดำเนินชีวิต เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นศรัทธา ยอมรับและปฏิบัติตาม เพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

รณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ (2568, หน้า 50) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำแสดงออกถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มีความยุติธรรม โปร่งใส เป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับความเชื่อมั่นศรัทธาและมีอิทธิพลในการชักนำบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ประพาพร คิอินธิ (2568, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกถึงคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ความยุติธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงาน ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ

Brown, Trevino & Harrison (2005, อ้างถึงใน จรัล มะอาจเลิศ, 2567, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นการประยุกต์ใช้พฤติกรรมของผู้นำที่ถูกต้อง เหมาะสมในการตัดสินใจและมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและได้รับการพิจารณาและยอมรับจากผู้ตามในการกระทำที่เป็นธรรม และไม่ลำเอียง

Kalshoven, K. (2010, p. 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นความยุติธรรม ความใส่ใจ และความน่าเชื่อถือ โดยผู้นำทำหน้าที่สื่อสารเสริมแรง และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติที่เน้นความรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สมาชิกผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสังคมโดยรวม

Mendonca & Polonsky (2012, อ้างถึงใน คมกฤษ นพกุล, 2567, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ความเป็นผู้นำที่ดีที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

มีการปฏิสัมพันธ์ กับผู้ตามและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสม เป็นผู้นำที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม

Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S., & Prussia, G. E. (2013, p. 38) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ครอบคลุมค่านิยมที่หลากหลาย ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความเป็นธรรม โดยแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมเหล่านี้ เช่น การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้อื่น การจัดสรรผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม การสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา และการยึดถือความรับผิดชอบในทุกการกระทำ

Dimitriou, C. K. (2022, p. 259) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือรูปแบบการเป็นผู้นำที่สร้างค่านิยมทางศีลธรรมและจริยธรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร มีการติดตาม ควบคุม และรับประกันความสำเร็จในการนำไปปฏิบัติบนพื้นฐานของหลักความยุติธรรมในองค์กรและจริยธรรมทางธุรกิจระดับโลก ผ่านบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ จริงใจ มีจรรยาบรรณและมีคุณธรรม (Ethos) ซึ่งเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามปฏิบัติพฤติกรรมจริยธรรมนั้นตาม

Zaghmout, B., Achi, F. C., Ema, U., & Adeshipo, A. (2024, p. 386) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือการชี้นำองค์กรโดยยึดหลักการแห่งความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความเคารพต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เป็นการสร้างความมั่นใจว่าองค์กรสามารถดำเนินงานภายใต้ความซับซ้อนไปพร้อมกับการรักษามาตรฐานความครอบคลุมและการให้เกียรติทั้งต่อพนักงานและลูกค้า

จากความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า หมายถึง กระบวนการเป็นแบบอย่างและบทบาทของผู้บริหารที่มีพื้นฐานมาจากคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงามตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ ทั้งในการดำรงตนและการบริหารงาน มีความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำ สามารถสื่อสาร ถ่ายทอด และปลูกฝังค่านิยมทางจริยธรรมให้แก่ครูและบุคลากรผ่านกระบวนการบริหารจัดการ การตัดสินใจที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และการสร้างสัมพันธภาพที่ดี เพื่อสร้างความ

ศรัทธา ความไว้วางใจ และนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับการยอมรับจากสังคม

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การให้ความหมายของความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาค้นคว้า เอกสารบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ทราบว่ามีผู้ให้ความหมายของความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลายทัศนะ ดังนี้

จักรพงศ์ วงศ์พิทักษ์กุล (2561, หน้า 41) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่า จะทำให้เกิดการบริการบำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชนได้อย่างชัดเจนเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมไทย ซึ่งเท่ากับเป็นการนำองค์กรไปสู่สภาวการณ์บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพตามความคาดหวัง

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 4) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการศึกษาไทยจะแปรผันตรงกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเงื่อนไขที่สำคัญที่ส่งผลสำเร็จขององค์กร คือ ต้นแบบของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

ณัฐพร ศรีแจ่ม (2564, หน้า 16) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะช่วยให้เกิดความเชื่อถือและศรัทธา เชื่อมั่นในผู้บริหาร มีการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และทำให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดมีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมและส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข

สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง (2564, หน้า 118) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นคุณสมบัติที่ผู้นำภายในองค์การควรปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลดีต่อส่วนรวมและช่วยส่งเสริมให้บุคคลในองค์การทำงานกันเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

กลีบแก้ว สองเมือง (2565, หน้า 354) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนให้โรงพยาบาลบรรลุผลด้วยการใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อให้พยาบาลและบุคลากรทุกคนแสดงพฤติกรรมตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ณัฐชา ผุดผ่อง (2567, หน้า 451) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่า จริยธรรมของผู้นำเป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำ เพราะหากผู้นำมีจริยธรรมจะช่วยสร้างให้เกิดและส่งเสริมค่านิยมที่มีจริยธรรมขององค์การด้วย ซึ่งค่านิยมที่ผู้นำสนับสนุนจะส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อค่านิยมขององค์การ และเนื่องจากอิทธิพลของผู้นำดังกล่าว ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์การของพวกเขาและเป็นแบบอย่างที่ดีในการมีจริยธรรมให้แก่ผู้อื่น

Kalshoven, K. (2010, p. 13) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการศึกษาด้านจริยธรรม เนื่องจากผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางและบรรยากาศจริยธรรมในที่ทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S., & Prussia, G. E. (2013, p. 38) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการอธิบายคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก (LMX) และความสำเร็จในการบริหารงาน โดยช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นและความร่วมมือในหมู่สมาชิก ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

Dimitriou, C. K. (2022, p. 256) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าส่งผลเชิงบวกต่อผลลัพธ์ในงานหลายประการ เช่น การปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ขณะเดียวกันยังช่วยลดอัตราการลาออก ลดความเครียดจากการทำงาน และป้องกันพฤติกรรมการใช้อำนาจข่มเหงผู้ใต้บังคับบัญชา

Guerrero (2024, p. 4) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่า การยึดมั่นในเข็มทิศทางศีลธรรมที่มั่นคงช่วยให้นำพาองค์กรผ่านพ้นความท้าทายทางจริยธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืนในการบรรลุพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิผล

Zaghmout, B., Achi, F. C., Ema, U., & Adeshipo, A. (2024, p. 387) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับความผูกพันของพนักงานและความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการบริการ นอกจากนี้ยังเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพในความหลากหลายและการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีนัยสำคัญต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในหลายมิติ กล่าวคือ เป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเชื่อถือศรัทธา (Trust) และการยอมรับจากครู บุคลากร และชุมชน เมื่อผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรมและโปร่งใส ย่อมส่งผลให้เกิดบรรยากาศองค์กรที่เป็นบวก ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้ง และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทเสียสละเพื่อองค์กร นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังเป็นกลไกสำคัญในการผดุงเกียรติยศและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และเป็นหลักประกันว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาจะเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนและทางราชการ

3. แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การให้แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาค้นคว้า เอกสารบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ทราบว่ามีผู้ให้แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลายทัศนะ ดังนี้

จักรพงศ์ วงศ์พิทักษ์กุล (2561, หน้า 40) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า พื้นฐานสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ควรประพฤติปฏิบัติประกอบด้วย การเคารพผู้อื่น มีความเห็นใจ อดทนและใจกว้างต่อความคิดเห็นที่ขัดแย้งหรือตรงกันข้าม การให้บริการประชาชนและเห็นแก่ผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก มีความยุติธรรมและมีความซื่อสัตย์คำนึงถึงเป้าหมายของตนเองและของประชาชนให้บรรลุถึงเป้าหมายร่วมกัน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2564, หน้า 25) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความไว้วางใจ 3) ความซื่อสัตย์ 4) ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม

ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีพฤติกรรม ดังนี้ การเป็นที่ยอมรับของสังคม การสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม การบริหารงานและการจัดการ การสร้างแรงจูงใจ การประพฤติตรงไปตรงมา

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564, หน้า 350) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความไว้วางใจ 3) ความซื่อสัตย์ และ 4) ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม

สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง (2564, หน้า 118) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า พื้นฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การให้ความเคารพผู้อื่น 2) การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น 3) การให้ความยุติธรรม 4) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 5) การสร้างชุมชน

ณัฐพร ศรีแจ่ม (2564, หน้า 51) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความไว้วางใจ 3) ความซื่อสัตย์ 4) ความเคารพ 5) ความรับผิดชอบ

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 53) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความซื่อสัตย์ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ด้านความเคารพ และ 7) ด้านความเป็นพลเมืองดี

กลีบแก้ว สองเมือง (2565, หน้า 355) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการอย่างยุติธรรม 2) การยึดหลักคุณธรรม 3) ความซื่อสัตย์สุจริต 4) การเสริมพลัง 5) การสื่อสารอย่างมีจริยธรรม 6) ความรับผิดชอบ 7) การสร้างสัมพันธภาพที่เป็นมิตรระหว่างบุคคล และ 8) ความเอื้ออาทร

ณัฐชา ผุดผ่อง (2567, หน้า 455) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านการแบ่งปันอำนาจ 3) ด้านความชัดเจนในบทบาท 4) ด้านการดูแลผู้อื่น 5) ด้านความซื่อสัตย์ 6) ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม และ 7) ด้านความใส่ใจในระยะยาว

Kalshoven, K. (2010, p. 30) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นโครงสร้างแบบพหุมิติที่ประกอบด้วยพฤติกรรม 7 ประการ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) การแบ่งปันอำนาจ 3) การชี้แจงบทบาท 4) การมุ่งเน้นที่คน 5) ความซื่อสัตย์ 6) การให้คำแนะนำด้านจริยธรรม และ 7) ความใส่ใจต่อความยั่งยืน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลแตกต่างกันต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน

Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S., & Prussia, G. E. (2013, p. 45) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้นำควรแสดงออกถึงพฤติกรรมจริยธรรมควบคู่ไปกับพฤติกรรมการทำงานที่เน้นงาน เน้นความสัมพันธ์ และเน้นการเปลี่ยนแปลง โดยหัวใจสำคัญคือความซื่อสัตย์ ความเป็นธรรม และการสื่อสารค่านิยมจริยธรรมที่โปร่งใสเพื่อสร้างความไว้วางใจในหมู่ผู้ตาม

Dimitriou, C. K. (2022, p. 260) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า แนวคิดนี้ตั้งอยู่บนเสาหลักสองประการ คือ (1) การเป็นบุคคลที่มีศีลธรรม (Moral Person) ที่เน้นความซื่อสัตย์ น่าเชื่อถือ และยุติธรรมทั้งในมิติส่วนตัวและวิชาชีพ และ (2) การเป็นผู้จัดการที่มีศีลธรรม (Moral Manager) ซึ่งใช้เครื่องมือทางการบริหารเพื่อส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรมผ่านระบบการให้รางวัลและการลงโทษ

Guerrero (2024, p. 4) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า “เข็มทิศทางศีลธรรม” (Moral Compass) เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมและการเป็นผู้นำองค์กร โดยช่วยให้ผู้นำสามารถแยกแยะความถูกผิด และนำพาองค์กรผ่านพ้นปัญหาที่ซับซ้อนได้โดยยึดหลักความถูกต้อง การตัดสินใจของผู้นำต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อทั้งองค์กร พนักงาน ชุมชน และผู้บริจาค

Zaghmout, B., Achi, F. C., Ema, U., & Adeshipo, A. (2024, p. 388) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องอาศัยกลยุทธ์สำคัญ ได้แก่ การฝึกอบรมด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรม การสื่อสารแนวทางจริยธรรมที่ชัดเจนเพื่อให้พนักงานมีกรอบการตัดสินใจ และการประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอของผู้นำเพื่อให้การกระทำสอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล

จากแนวคิดที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 3 มิติหลัก ดังนี้

1. มิติด้านตัวตนทางศีลธรรม คือ รากฐานภายในจิตใจของผู้บริหารที่เป็นจุดเริ่มต้นของพฤติกรรมทั้งหมด ประกอบด้วย

ความซื่อสัตย์ เป็นแกนกลางที่สำคัญ คือ การประพฤติตรงไปตรงมา ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ยึดมั่นใน “เข็มทิศทางศีลธรรม”

ความรับผิดชอบ ความตระหนักในหน้าที่และผลกระทบจากการตัดสินใจของตนเองที่มีต่อครู นักเรียน และชุมชน

การเป็นแบบอย่าง การทำตนเป็นต้นแบบทางศีลธรรมที่น่าเชื่อถือเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา

2. มิติด้านปฏิสัมพันธ์ทางศีลธรรม คือ การแสดงออกทางพฤติกรรมต่อผู้อื่น โดยเน้นความเป็นมนุษย์ ประกอบด้วย

ความยุติธรรม การบริหารคนและงานด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ

ความเคารพและให้เกียรติ การเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความเอื้ออาทร (Caring) ต่อผู้ร่วมงาน

ความไว้วางใจ การสร้างความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อใจ ซึ่งเกิดจากการสื่อสารที่โปร่งใสและรักษาคำพูด

3. มิติด้านการจัดการทางศีลธรรม คือ กลไกการบริหารงานเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ประกอบด้วย

การแบ่งปันอำนาจและการเสริมพลัง (Empowerment & Power Sharing): การไม่ผูกขาดอำนาจ แต่กระจายความรับผิดชอบและสนับสนุนให้ครูได้แสดงศักยภาพ

การชี้แนะและสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม บทบาทในการเป็น “ผู้จัดการทางศีลธรรม” (Moral Manager) ที่มีการสื่อสารกติกาที่ชัดเจน มีระบบการให้รางวัลหรือลงโทษที่ส่งเสริมความดี และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำความดี

การมุ่งเน้นความยั่งยืน การมองการณ์ไกลถึงผลประโยชน์ระยะยาวของสถานศึกษาและสังคม มากกว่าผลประโยชน์ระยะสั้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย สามมิติที่เชื่อมโยงและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ได้แก่ 1) ตัวตนทางศีลธรรม หมายถึง คุณลักษณะภายในของผู้นำที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยรักษาความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำอย่างมีหลักการ 2) ปฏิสัมพันธ์ทางศีลธรรม หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่มีคุณธรรมโดยยึดหลักความยุติธรรมและความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกฝ่ายด้วยความเป็นธรรมและให้เกียรติในคุณค่าของมนุษย์ 3) การจัดการทางศีลธรรม หมายถึง การนำหลักจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรผ่านการกระจายอำนาจและส่งเสริมการมีส่วนร่วม รวมทั้งสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมทางจริยธรรมเพื่อความยั่งยืนของสถานศึกษา ทั้งสามมิติมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน โดยมิติตัวตนทางศีลธรรมเป็นรากฐานที่หล่อหลอมการแสดงออกในมิติปฏิสัมพันธ์และมิติการจัดการ ซึ่งเมื่อดำเนินการอย่างสอดคล้องกันจะนำไปสู่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีประสิทธิผลและยั่งยืน

4. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นมานานและมีนักวิชาการหลายท่าน มองว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ควรค่าแก่การเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล โดยเฉพาะบุคคลที่เป็นผู้นำองค์การ ดังนั้น เพื่อเป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมเอาแนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้

4.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของนิตยา โจสรรค์นุสนธิ์ (2564, หน้า 12 – 35) ได้ระบุองค์ประกอบไว้ชัดเจน 6 ประการดังนี้

4.1.1 ความรอบคอบในหน้าที่

4.1.2 ความยุติธรรมต่อผู้อื่น

4.1.3 ความกล้าหาญในการตัดสิน

4.1.4 การประมาณการล่วงหน้า

4.1.5 ความรับผิดชอบ

4.1.6 การสร้างความไว้วางใจ

4.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ อภิรักษ์ ทองโชติ (2565, หน้า 12) ได้ระบุองค์ประกอบไว้ชัดเจน 5 ประการดังนี้

4.2.1 ความยุติธรรม

4.2.2 ความซื่อสัตย์ สุจริต

4.2.3 ความไว้วางใจ

4.2.4 ความน่าเคารพ

4.2.5 ความรับผิดชอบ

4.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ คู่มือคำสัญญาของโลกเพื่อการศึกษา (2565, หน้า 16 – 22)ได้ระบุองค์ประกอบไว้ชัดเจน 5 ประการดังนี้

4.3.1 ความรอบคอบ

4.3.2 ความยุติธรรม

4.3.3 ความกล้าหาญ

4.3.4 การรู้จักประมาณการ

4.3.5 ความซื่อสัตย์

4.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ อริสรา ทองพลอย (2567) ได้ระบุองค์ประกอบไว้ชัดเจน 7 ประการดังนี้

4.4.1 การให้ความน่าเคารพผู้อื่น

4.4.2 การบริการผู้อื่น

4.4.3 การแสดงถึงความเที่ยงธรรมอย่างกล้าหาญ

4.4.4 ยืนหยัดความซื่อสัตย์

4.4.5 สรรสร้างความเป็นทีมงาน

4.4.6 การประมาณการงานล่วงหน้า

4.4.7 การจัดการทรัพยากรอย่างรอ

4.5 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ จรัล มะอาจเลิศ (2567 หน้า 422 – 434) ได้ระบุองค์ประกอบไว้ชัดเจน 5 ประการดังนี้

4.5.1 ความไว้วางใจ

4.5.2 ความเคารพ

4.5.3 ความยุติธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.4 ความรับผิดชอบ

4.5.5 ความเป็นพลเมืองดี

4.6 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ ขวัญใจ เพียรพันธ์ (2567, หน้า 38) ได้ระบุองค์ประกอบไว้ชัดเจน 7 ประการดังนี้

4.6.1 การให้ความน่าเคารพผู้อื่น

4.6.2 การบริการผู้อื่น

4.6.3 การแสดงถึงความเที่ยงธรรมอย่างกล้าหาญ

4.6.4 ยืนหยัดความซื่อสัตย์

4.6.5 สรรสร้างความเป็นทีมงาน

4.6.6 การประมาณการงานล่วงหน้า

4.6.7 การจัดการทรัพยากรอย่างรอบคอบ

4.7 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ หทัยชนก วงศ์วิเศษ (2567) ได้ระบุองค์ประกอบไว้ชัดเจน 5 ประการดังนี้

4.7.1 ความยุติธรรม

4.7.2 ความซื่อสัตย์

4.7.3 ความไว้วางใจ

4.7.4 ความรับผิดชอบ

4.7.5 ความน่าเคารพ

4.8 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ รณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ (2568)ได้ระบุองค์ประกอบไว้ชัดเจน 6 ประการดังนี้

4.8.1 ความรอบคอบ

4.8.2 ความยุติธรรม

4.8.3 ความกล้าหาญ

4.8.4 การรู้จักประมาณการ

4.8.5 ความซื่อสัตย์

4.8.6 ความไว้วางใจ

4.9 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Resick et al. (2006, pp. 348 – 350) ได้ระบุองค์ประกอบไว้ชัดเจน 5 ประการดังนี้

4.9.1 ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

4.9.2 ความยุติธรรม (Fairness)

4.9.3 การมุ่งประโยชน์ส่วนรวม (Concern for Community)

4.9.4 การเคารพผู้อื่น (Respect for Others)

4.9.5 การตัดสินใจเชิงคุณธรรม (Ethical Decision Making)

4.10 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Josephson (2009, p. 65) ได้ระบุองค์ประกอบไว้ชัดเจน 6 ประการดังนี้

4.10.1 ความไว้วางใจ (Trust)

4.10.2 ความเคารพ (Respect)

4.10.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

4.10.4 ความยุติธรรม (Fairness)

4.10.5 ความเอื้ออาทร (Caring)

4.10.6 ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

4.11 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Kalshoven, Den Hartog & De Hoogh (2011, pp. 51 – 69) ได้ระบุองค์ประกอบไว้ชัดเจน 7 ประการดังนี้

4.11.1 การปฏิบัติอย่างยุติธรรม (Fairness)

4.11.2 การสื่อสารอย่างเปิดเผย (Power Sharing & Openness)

4.11.3 การให้การสนับสนุน (People Orientation)

4.11.4 การทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ (Role Clarification)

4.11.5 การสร้างความโปร่งใส (Transparency)

4.11.6 การคงไว้ซึ่งจริยธรรมส่วนตัว (Integrity)

4.11.7 การรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Sustainability)

4.12 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Northouse (2016) ได้ระบุองค์ประกอบไว้ชัดเจน 4 ประการดังนี้

4.12.1 ความซื่อสัตย์ (Honesty)

4.12.2 ความยุติธรรม (Fairness)

4.12.3 การรับผิดชอบ (Responsibility)

4.12.4 ความโปร่งใส (Transparency)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ สามารถนำเสนอดังตาราง 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / แหล่งข้อมูล	อริสรา ทองพลอย (2567)	รวมฤทธิ์ เดนไชยรัตน์ (2568)	นิตยา โจสรรค์นุสนธิ์ (2564)	คู่มือคำสั่งญาของโลกเพื่อการศึกษา (2565)	จิรัล มะอาษลิศ์(2567)	อภิรักษ์ ทองโชติ(2565)	หทัยชนก วงศ์วิเศษ(2567)	Kalshoven, Den Hartog & De Hoogh (2011)	Resick et al. (2006)	Northouse (2016)	ขวัญใจ เพียรพันธ์ (2567)	Josephson (2009)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ใช้ทั้งหมด
1. ความซื่อสัตย์	✓	✓				✓	✓		✓	✓	✓		8	66.7	✓
2. การมีส่วนร่วม	✓												1	8.3	
3. ความเป็นพลเมืองดี	✓				✓							✓	3	25	
4. ความรับผิดชอบ	✓				✓	✓	✓	✓	✓			✓	9	75	✓
5. ความไว้วางใจ	✓	✓			✓	✓	✓					✓	7	58.3	✓
6. ความยุติธรรม	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	11	91.7	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / แหล่งข้อมูล	อริสรา ทองพลอย (2567)	ธนโชติ เดนไชยรัตน์ (2568)	นิตยา โพสรรค์นุสนธิ์ (2564)	คู่มือคำสัญญาของโลกเพื่อการศึกษา (2565)	จิรัส มะอาจเลิศ(2567)	อภิรักษ์ ทองโชติ(2565)	หทัยชนก วงศ์วิเศษ(2567)	Kalshoven, Den Hartog & De Hoogh (2011)	Resick et al. (2006)	Northouse (2016)	พัชญ์ใจ เพียรพันธ์ (2567)	Josephson (2009)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัย
7. ความเคารพนับถือ	✓				✓	✓	✓				✓	✓	6	50	✓
8. ความรอบคอบ		✓		✓									4	33.3	
9. ความกล้าหาญ		✓		✓									4	33.3	
10. การรู้จักประมาณการ		✓		✓									4	33.3	
11. การสื่อสารอย่างเปิดเผย								✓					1	8.3	
12. การให้การสนับสนุน								✓					1	8.3	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / แหล่งข้อมูล	อริสรา ทองพลอย (2567)	ธเนษฐ์ เดนไชยรัตน์ (2568)	นิตยา โพสรรค์นุสนธิ์ (2564)	คู่มือคำสัญญาของโลกเพื่อการศึกษา (2565)	จรัส มะอาจเลิศ(2567)	อภิรักษ์ ทองโชติ(2565)	หทัยชนก วงศ์วิเศษ(2567)	Kalshoven, Den Hartog & De Hoogh (2011)	Resick et al. (2006)	Northouse (2016)	พัชญ์ใจ เพียรพันธ์ (2567)	Josephson (2009)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ใช้ได้
13. การสร้างความโปร่งใส										✓			2	16.7	
14. การคงไว้ซึ่งจริยธรรมส่วนตัว													1	8.3	
15. การรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม													1	8.3	
16. การมุ่งประโยชน์ส่วนรวม									✓				1	8.3	
17. การตัดสินใจเชิงคุณธรรม									✓				1	8.3	
18. การบริการผู้อื่น											✓		1	8.3	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / แหล่งข้อมูล	อริสรา ทองพลอย (2567)	ธนเกียรติ์ เดนไพรัตน์ (2568)	นิตยา โพสรัตน์นุสนธิ์ (2564)	คู่มือคำสัญญาของโลกเพื่อการศึกษา (2565)	จิรัล มะอาจเลิศ(2567)	อภิรักษ์ ทองโชติ(2565)	หทัยชนก วงศ์วิเศษ(2567)	Kalshoven, Den Hartog & De Hoogh (2011)	Resick et al. (2006)	Northouse (2016)	พัชญ์ใจ เพียรพันธ์ (2567)	Josephson (2009)	ผู้เชี่ยวชาญ	ค่าเฉลี่ย	องค์ประกอบที่ใช้ได้
19. ความเอื้ออาทร												✓	1	8.3	
20. สรรสร้างความเป็นทีมงาน											✓		1	8.3	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 1 สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้เลือกค่าความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความยุติธรรม 2) ความรับผิดชอบ 3) ความซื่อสัตย์ 4) ความไว้วางใจ 5) ความเคารพนับถือ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความยุติธรรม

1.1 ความหมายของความยุติธรรม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายด้านความยุติธรรมดังนี้

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

หงษา วงค์จำปา (2560, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่น เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัวเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส มีความเมตตากรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม และทั่วถึงสามารถแก้ไข ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงานได้ทันท่วงที

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564, หน้า 353) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อ

ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน เป็นผู้มีเหตุมีผลตลอดจนไม่เอารัดเอาเปรียบ ให้เกียรติ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

Josephson Institute of Ethics (2009) ระบุว่า ความยุติธรรมจะเกี่ยวกับเรื่องของความเสมอภาค ความไม่ลำเอียง ความได้สัดส่วน ความตรงไปตรงมา และการมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสมโดย 1) ต้องตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม โดยบุคคลที่มีความยุติธรรมใช้กระบานการที่เปิดเผยและไม่ลำเอียง ใช้กระบวนการที่เป็นกลางหรือยุติธรรมสำหรับการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจของเขา คนที่มีความยุติธรรมไม่รอคอยให้ความจริง แต่จะค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจะคิดถึงเรื่องของความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นก่อนที่จะทำการตัดสินใจที่สำคัญ 2) มีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง โดยการตัดสินใจควรถูกกระทำโดยปราศจากความลำเอียง การเล่นพรรคเล่นพวกหรืออคติ ตัดสินใจด้วยความยุติธรรม 3) มีการตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้อง ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความผิดของบุคคล ของสังคมหรือของบริษัทให้ถูกต้องอย่างทันทีทันใดไม่ปล่อยให้สิ่งที่ผิดพลาดหรือข้อบกพร่องนี้นำไปสู่ข้อได้เปรียบหรือผลประโยชน์สำหรับตนเอง ด้วยการเอาเปรียบคนอื่นหรือผู้ที่อ่อนแอกว่า

Sander Scheer (2011, หน้า 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยุติธรรมทางสังคมคือการที่สังคมควรปฏิบัติต่อทุกคนอย่างดีเท่าเทียมกันตามความเหมาะสมที่บุคคลนั้นพึงได้รับ ซึ่งถือเป็นมาตรฐานขั้นสูงสุดในทางนามธรรมของความยุติธรรมทางสังคมและความยุติธรรมเชิงกระจาย นอกจากนี้ยังระบุว่าความยุติธรรมทางสังคมเป็นเรื่องเกี่ยวกับสิ่งที่ดีและสิ่งที่เลวร้ายในชีวิตที่ควรจะถูกจัดสรรกระจายไปท่ามกลางสมาชิกในสังคมมนุษย์

John Rawls (1971, หน้า 1072) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยุติธรรมคือหลักการพื้นฐานที่บุคคลผู้มีอิสระและใช้เหตุผล ซึ่งมีความกังวลในการรักษาผลประโยชน์ของตนเอง จะยอมรับในสถานะเริ่มต้นแห่งความเท่าเทียมกัน เพื่อใช้เป็นข้อกำหนดพื้นฐานในความร่วมมือร่วมกันของพวกเขา

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่สะท้อนให้เห็นความเป็นกลางและการปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงธรรม โดยไม่มีความลำเอียงหรืออคติต่อบุคลากรบางกลุ่ม การบริหารจัดการที่ยึดหลักกฎหมาย ระเบียบแบบแผนและมาตรฐานความถูกต้องเป็นแนวทาง ถือเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินงาน นอกจากนี้

ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นในการมอบหมายงาน การจัดสรรทรัพยากร หรือการตัดสินใจสำคัญต่าง ๆ ซึ่งการตัดสินใจเหล่านี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลข้อเท็จจริงและการประเมินอย่างรอบคอบ เพื่อให้มั่นใจว่าไม่มีการแบ่งแยกหรือการให้ความชอบธรรมที่ไม่เหมาะสม

1.2 ความสำคัญของความยุติธรรม

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความสำคัญของความยุติธรรม ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ณัฐพล หงษ์คง (2562, หน้า 31) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความยุติธรรมว่า ความยุติธรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขของครูผู้สอน หากผู้บริหารขาดความยุติธรรมจะนำไปสู่ความแตกแยกและการขาดความร่วมมือภายในสถานศึกษา

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 39) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความยุติธรรมว่า ความยุติธรรมของผู้บริหารช่วยสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี ทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองได้รับการคุ้มครองและดูแลอย่างเท่าเทียม ส่งผลต่อความสุขและการทุ่มเทในการทำงาน

อาริยา เมาะราศรี (2566, หน้า 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความยุติธรรมว่า ความยุติธรรมส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เมื่อครูได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและการจัดสรรภาระงาน ย่อมส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

อริสรา ทองพลอย (2567, หน้า 35) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความยุติธรรมว่า ความยุติธรรมเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงาน เพราะผู้นำที่ยุติธรรมจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความเลื่อมใสศรัทธาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างเต็มความสามารถ

จรัล มะอาจเลิศ (2567, หน้า 18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความยุติธรรมว่า ความยุติธรรมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างมาก หากผู้บริหารมีความยุติธรรมจะส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

Sander Scheer (2011, หน้า 5) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความยุติธรรมไว้ว่า การบริหารจัดการกฎหมายที่เป็นธรรมและเหมาะสม เป็นไปตามกฎธรรมชาติที่ระบุว่าบุคคลทุกคน ไม่ว่าจะมีความแตกต่างทางชาติพันธุ์ เพศ ทรัพย์สิน เชื้อชาติ หรือศาสนา จะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ

Muchamad Fardan และ Ma'mun Hanif (2025, หน้า 131) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ “ความยุติธรรม (Justice)” ว่า เป็นหนึ่งในคุณลักษณะที่เป็นเลิศ (Arete) ของครูที่มีจริยธรรม ร่วมกับความเฉลียวฉลาด ความกล้าหาญ และการรู้จักประมาณตน ซึ่งล้วนเป็นหลักการพื้นฐานที่หยั่งรากลึกในประเพณีทางปรัชญาที่เป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการศึกษา

จากความสำคัญที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความยุติธรรมถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความสุข ขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงานของครู เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม มันจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและสร้างสรรค์ในสถานศึกษา นอกจากนี้ ยังทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกปลอดภัยและได้รับการคุ้มครองอย่างแท้จริง ความยุติธรรมจากผู้บริหารยังช่วยลดความขัดแย้งและความสูญเสียความเชื่อใจภายในองค์กร และเสริมสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาที่มั่นคงต่อตัวผู้บริหาร ผลกระทบในเชิงบวกดังกล่าวจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงและการบรรลุมาตรฐานวิชาชีพตามที่กำหนดไว้

1.3 แนวคิดของความยุติธรรม

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง แนวคิดของความยุติธรรม ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

วิเศษ บุญสนอง (2562, หน้า 69) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมไว้ว่า แนวคิดความยุติธรรม ประกอบด้วย การปฏิบัติต่อบุคลากรโดยยึดเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน การเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบกระบวนการทำงาน และการสื่อสารข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนของการบริหาร

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี และ ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2564, หน้า 5) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมไว้ว่า แนวคิดความยุติธรรมในภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือการที่ผู้นำต้องแสดงออกถึงความกล้าหาญทางจริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องแม้จะมีความกดดันจากปัจจัยภายนอก และต้องรักษาสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของบุคคลและส่วนรวม

กัญญาภัค ไข่เพชร และ จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์ (2565, หน้า 58) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมไว้ว่าในยุคศตวรรษที่ 21 แนวคิดความยุติธรรมต้องผนวกเข้ากับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้นำต้องสร้างกติกาที่ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายและปฏิบัติตามกติกานั้นอย่างเคร่งครัด

Axel Honneth (1995, หน้า 12) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า รากฐานของทฤษฎีสังคมที่มีเนื้อหาเชิงบรรทัดฐานนั้นอาศัยรูปแบบของ “การต่อสู้เพื่อการได้รับการยอมรับ” (Struggle for Recognition) โดยแบ่งรูปแบบการได้รับการยอมรับออกเป็น 3 รูปแบบหลัก ได้แก่ ความรัก (Love) สิทธิหรือกฎหมาย (Rights) และการเห็นคุณค่าหรือความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (Esteem or Solidarity) ซึ่งเป็นเงื่อนไขระหว่างบุคคลที่จำเป็นต่อการพัฒนาอัตลักษณ์ที่สมบูรณ์

Stephen Darwall (2006, หน้า 158 – 159) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ความยุติธรรมในฐานะความรับผิดชอบร่วมกัน (Morality as equal accountability) มองความสัมพันธ์เชิงศีลธรรมในแง่ของการเคารพซึ่งกันและกันอย่างเท่าเทียม โดยบุคคลต่างยอมรับในอำนาจของกันและกันในการเรียกร้องพฤติกรรมบางประการในฐานะสมาชิกที่เท่าเทียมกันของชุมชนเชิงศีลธรรม

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดของความยุติธรรมในการบริหารสถานศึกษายุคปัจจุบันมุ่งเน้นการปฏิบัติต่อบุคลากรโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานเดียวกันในทุกสถานการณ์เท่า ๆ กัน การเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบและรวบรวมความเห็นเกี่ยวกับกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและพร้อมรับผิดชอบต่อการกระทำ นอกจากนี้ ยังประกอบด้วยความกล้าหาญทางจริยธรรมของผู้นำในการยืนหยัดและสนับสนุนสิ่งที่ถูกต้องแม้จะต้องเผชิญกับความเสี่ยงหรือความเสียหายต่อสถานภาพของตน รวมถึงการสร้างกติกาหรือกฎเกณฑ์ที่ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายผ่านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาในบริบทของยุคศตวรรษที่ 21 ความสัมพันธ์ของความหมาย ความสำคัญ นิยามปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ความยุติธรรม

องค์ประกอบ	ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1) ความยุติธรรม	พฤติกรรมของผู้บริหารที่สะท้อนให้เห็นความเป็นกลางและการปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงธรรม โดยไม่มีความลำเอียงหรืออคติต่อบุคลากรบางกลุ่ม การบริหารจัดการที่ยึดหลักกฎหมาย ระเบียบแบบแผน และมาตรฐานความถูกต้องเป็นแนวทางถือเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินงาน นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	ความยุติธรรมถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความสุข ขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงานของครู เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม มันจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและสร้างสรรค์ในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกปลอดภัยและได้รับการคุ้มครองอย่างแท้จริง ความยุติธรรมจาก	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความเป็นกลางปราศจากอคติหรือความลำเอียงยึดมั่นในความถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบแบบแผน ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทุกคนด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทั้งในด้านการมอบหมายงาน การจัดสรรทรัพยากร การพิจารณาความดีความชอบ และการลงโทษทางวินัยรวมถึงให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความโปร่งใสและยึดระเบียบเมื่อเกิดปัญหาหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากร 2. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ และวางตัวเป็นกลางเมื่อต้องตัดสินข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากร 3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักเหตุผลและข้อมูลที่ถูกต้องในการพิจารณาตัดสินข้อขัดแย้งหรือประเด็นปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา

ตาราง 2 ต่อ

องค์ประกอบ	ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1) ความยุติธรรม	ไม่ว่าจะเป็นในการมอบหมายงาน การจัดสรรทรัพยากร หรือการตัดสินใจสำคัญต่าง ๆ ซึ่งการตัดสินใจเหล่านี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลข้อเท็จจริงและการประเมินอย่างรอบคอบ เพื่อให้มั่นใจว่าไม่มีการแบ่งแยกหรือการให้ความชอบธรรมที่ไม่เหมาะสม	ผู้บริหารยังช่วยลดความขัดแย้งและความสูญเสียความเชื่อใจภายในองค์กร และเสริมสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาที่มั่นคงต่อตัวผู้บริหาร ผลกระทบในเชิงบวกดังกล่าวจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงและการบรรลุมาตรฐานวิชาชีพตามที่กำหนดไว้	โดยการตัดสินใจทุกครั้งต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลข้อเท็จจริง มีเหตุผลที่อธิบายได้ และมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาแก่ผู้ร่วมงาน	4. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรทุกระดับด้วยการให้เกียรติ เคารพในศักดิ์ศรี และไม่ใช้อำนาจหรือตำแหน่งหน้าที่ในการเอารัดเอาเปรียบผู้อื่น 5. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความมีน้ำใจให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้อื่นและบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ความรับผิดชอบ

2.1 ความหมายของความรับผิดชอบดังนี้

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบ ไว้น่าสนใจ ดังนี้

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึงการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญ เป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ระมัดระวัง และมีความพร้อมในการทำงาน ไม่โยนความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้นและพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ประสบความสำเร็จ

จิรพล ภูขมัง (2564, หน้า 36) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรม ด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีลักษณะ ประกอบไปด้วย การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญ เป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงาน พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบหมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวังเสร็จตามกำหนดเวลา ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายาม อดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่แก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์

อาริยา เมาะราศร (2566, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรับผิดชอบในงานที่ตนทำ เป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงส่วนรวม ยอมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาด ไม่ยกความผิดให้คนหรือกลุ่มงาน

อื่น มีความพร้อมและไม่ยอมแพ้ ต่อปัญหาหรืออุปสรรค มีความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบาก และมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเทเพื่อ ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ

จรัล มะอาจเลิศ (2567, หน้า 6) กล่าวว่าความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออก ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อตนเอง และบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อ ภารกิจที่ได้รับมอบหมายการหักห้ามหรือควบคุมใจตนเอง การสร้างความไว้วางใจ ความอดทนอดกลั้น ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ

Honneth (1995, p. 114) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบ (ในบริบทของสถานภาพทางกฎหมาย) หมายถึง สภาวะของผู้กระทำที่มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและเป็นอิสระ (Moral responsibility) หรือที่เรียกว่า สะท้อนถึงการเป็นบุคคลที่สามารถเข้าร่วมในการพิจารณาและแลกเปลี่ยนความเห็นในสาธารณะได้

Schaefer, Zitzmann, Loreth, Paffrath, Grabow, Loewy, & Simon (2021, p. 537) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบทางศีลธรรม (Moral autonomy) หมายถึง หลักการที่บุคคลมีความชอบธรรมที่จะได้รับการยอมรับในฐานะผู้ที่มีความเท่าเทียมกันภายใต้กฎหมายและสัมพันธภาพทางเมือง โดยมีพื้นฐานมาจากความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างมีศีลธรรม

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจเต็มไปด้วยการห่วงใยและการเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถของตน คุณลักษณะนี้รวมถึงการควบคุมตนเองอย่างมีสติและการพากเพียรต่ออุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจขัดขวางความสำเร็จ นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องยอมรับผลลัพธ์จากการตัดสินใจและการกระทำของตนเองทั้งในด้านบวกและด้านลบ โดยไม่มีการโยนความผิดให้แก่ผู้อื่น ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและการบริหารจัดการ พร้อมกับการเป็นแบบอย่างทางด้านการทำงานและจริยธรรมให้แก่บุคลากรทั้งหมด

2.2 ความสำคัญของความรับผิดชอบ

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความสำคัญของความรับผิดชอบ ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

สมศักดิ์ ยางเบือก (2566, หน้า 35) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความรับผิดชอบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารมีผลต่อการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานของครู หากผู้นำไม่มีความรับผิดชอบ ครูจะขาดต้นแบบในการทำงานและส่งผลให้เกิดความหย่อนยานในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

นนทวี จุลขันธ์ (2567, หน้า 11) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความรับผิดชอบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบหลักที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เมื่อผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบอย่างชัดเจน จะทำให้ครูรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงของงานและพร้อมที่จะอุทิศตนให้กับวิชาชีพ

อริสรา ทองพลอย (2567, หน้า 3) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความรับผิดชอบว่า ความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพราะเป็นแรงขับเคลื่อนให้การบริหารงานสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง

รณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ (2568, หน้า 46) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความรับผิดชอบว่า ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่ช่วยให้การบริหารงานในโรงเรียนคาทอลิกดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบสูงจะเป็นที่ไว้วางใจของบุคลากร ส่งผลให้ครูเกิดความร่วมมือและมุ่งมั่นในการจัดการเรียนการสอน

Darwall (2006, p. 158) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความรับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบที่เท่าเทียมกัน (Equal accountability) เป็นโครงสร้างที่กำหนดความสัมพันธ์ทางศีลธรรม โดยทำให้สมาชิกในชุมชนมีสิทธิหรือสถานะที่จะเรียกร้องการปฏิบัติตามพันธะกรณีทางศีลธรรมต่อกันและกันได้

จากความสำคัญที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบเป็นแรงขับเคลื่อนและกลไกสำคัญที่ช่วยให้การบริหารงานสามารถบรรลุเป้าหมายท่ามกลางสภาวะความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังช่วยสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นต้นแบบเชิงจริยธรรมที่ชี้นำให้แก่บุคลากรทั้งสถานศึกษา ผ่านการแสดงออกของความรับผิดชอบ ครูจะเกิดความมั่นใจในเสถียรภาพและความมั่นคงของการจ้างงาน และพร้อมที่จะอุทิศตนและมุ่งมั่นต่อวิชาชีพการศึกษาอย่างจริงจัง นอกจากนี้ ความรับผิดชอบของผู้นำยังเป็นปัจจัยหลักที่สร้างความไว้วางใจและความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพระหว่างบุคลากรภายในองค์กร

2.3 แนวคิดของความรับผิดชอบ

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง แนวคิดของความรับผิดชอบ ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

วิเศษ บุญสนอง (2562, หน้า 69) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบไว้ว่า แนวคิดความรับผิดชอบประกอบด้วยความรับผิดชอบในงาน และความรับผิดชอบต่อผลการกระทำ โดยผู้นำต้องแสดงออกถึงความพยายามในการฟันฝ่าอุปสรรคและยอมรับในความผิดพลาดเพื่อนำมาพัฒนาองค์กร

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี และ ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2564, หน้า 5) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบไว้ว่า แนวคิดความรับผิดชอบในภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นรวมถึงการใช้อำนาจหน้าที่อย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม และการคุ้มครองรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

กัญญาภัค ไข่เพชร และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์ (2565, หน้า 58) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบไว้ว่า แนวคิดความรับผิดชอบในยุคศตวรรษที่ 21 ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมควบคู่ไปกับการบริหารงานวิชาการเพื่อให้สถานศึกษาเป็นรากฐานที่เข้มแข็งของชุมชน

Neves (2025, หน้า 6) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันในงานของครู โดยผู้นำต้องเป็นผู้กำหนดมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจนและรับผิดชอบต่อการรักษามาตรฐานนั้น

Kaduma (2024, หน้า 10) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบในภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำโรงเรียนต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่มีผลต่อศีลธรรมและความเป็นอยู่ของนักเรียนและครู

Honneth (1995, p. 114) ได้ให้แนวคิดทฤษฎี ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกับแนวคิดเรื่องสิทธิ (Rights) โดยสิทธิเป็นเครื่องรับประกันโอกาสที่บุคคลจะสามารถใช้ความสามารถสากลที่ประกอบกันขึ้นเป็น “ความเป็นบุคคล” (Personhood) ซึ่งความรับผิดชอบนี้จะขยายขอบเขตมากขึ้นตามระดับความซับซ้อนของขั้นตอนการแก้ปัญหาทางการเมืองและศีลธรรมในสังคม

Darwall (2006, p. 165) ได้ให้แนวคิดทฤษฎี ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการตรวจสอบได้ (Accountability) ซึ่งต้องพิจารณาผ่าน “มุมมองที่สอง” (Second – person standpoint) โดยความรับผิดชอบไม่ใช่แค่การปฏิบัติตามกฎ

แต่เป็นการยอมรับในอำนาจของผู้อื่นที่จะเรียกร้องให้เราปฏิบัติตาม และเป็นการทำให้ตนเองต้องรับผิดชอบต่อผู้อื่นในฐานะบุคคลที่เท่าเทียมกัน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดของความรับผิดชอบประกอบด้วยหลายมิติสำคัญ ประการแรก คือ ความรับผิดชอบต่อภารกิจหลักของสถานศึกษาและผลที่ตามมาจากการตัดสินใจและการกระทำทั้งหมด ประการที่สอง คือ การใช้อำนาจหน้าที่อย่างถูกต้องและสมควรตามทำนองคลองธรรม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา ในยุคปัจจุบันที่มีความหลากหลายของสังคม ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนที่เก่ากว่าศูนย์การศึกษา ควบคู่ไปกับการรักษาความเป็นเลิศทางวิชาการและการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ ความรับผิดชอบต่อการรักษามาตรฐานจริยธรรมสูงสุดเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากการปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมของผู้นำมีผลกระทบต่อศีลธรรม คุณธรรม และการดำเนินชีวิตโดยสุขสบายของครูและนักเรียนตลอดจนชุมชนทั่วไป ความสัมพันธ์ระหว่างความหมาย ความสำคัญ นิยามปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ดังตาราง 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบ	ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
2) ความรับผิดชอบ	ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจเต็มไปด้วยการห่วงใยและการเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถของตน คุณลักษณะนี้รวมถึงการควบคุมตนเองอย่างมีสติและการพากเพียรต่ออุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจขัดขวางความสำเร็จ นอกจากนี้ ผู้บริหารต้อง	ความรับผิดชอบเป็นแรงขับเคลื่อนและกลไกสำคัญที่ช่วยให้การบริหารงานสามารถบรรลุเป้าหมายท่ามกลางสภาวะความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังช่วยสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นต้นแบบเชิงจริยธรรมที่ชี้นำให้แก่บุคลากรทั้งสถานศึกษา ผ่านการแสดงออกของความรับผิดชอบ ครูจะเกิดความ	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จพากเพียร ไม่ย่อท้อเมื่อเจออุปสรรคในการทำงาน รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานทั้งทางบวกและทางลบ เปิดใจยอมรับที่จะปรับปรุงข้อผิดพลาด มีความละเอียดรอบคอบระมัดระวังต่อการ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริง มีความมานะอุตสาหะและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคเพื่อให้งานสำเร็จ 2. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของตนเอง ทั้งในส่วนที่เป็นความสำเร็จและความล้มเหลว

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	ยอมรับผลลัพธ์จากการตัดสินใจและการกระทำของตนเองทั้งในด้านบวกและด้านลบ โดยไม่มีการโยนความผิดให้แก่ผู้อื่น ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและการบริหารจัดการ พร้อมกับการเป็นแบบอย่างทางด้านการทำงานและจริยธรรมให้แก่บุคลากรทั้งหมด	มั่นใจในเสถียรภาพและความมั่นคงของการจ้างงานและพร้อมที่จะอุทิศตนและมุ่งมั่นต่อวิชาชีพการศึกษาอย่างจริงจัง นอกจากนี้ความรับผิดชอบของผู้นำยังเป็นปัจจัยหลักที่สร้างความไว้วางใจและความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพระหว่างบุคลากรภายในองค์กร	ปฏิบัติงาน คำนึงถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา	3. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นด้วยใจที่เปิดกว้าง 4. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังตรึกตรองอย่างถี่ถ้วน และมีความรอบคอบในการทำงานเพื่อป้องกันความผิดพลาด 5. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งในด้านการทำงานและการดำรงตน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ความซื่อสัตย์

3.1 ความหมายของความซื่อสัตย์ ดังนี้

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ ไว้น่าสนใจ ดังนี้

สุวรรณา ชัยพรแก้ว (2564, หน้า 353) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญผู้บริหารต้องแสดงออกถึงการเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ โดยการประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ต่อหน้าที่การงานต่อคำมั่นสัญญาแบบแผนระเบียบกฎเกณฑ์และความถูกต้องดีงามทั้งหลาย พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อสายตาของผู้อื่นและบุคคลรอบข้างมีสัจจะ พูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล พูด คำไหนเป็นคำนั้นเป็นที่เคารพรักนับถือว่าเป็นคน มีเกียรติความซื่อสัตย์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและเป็นที่ต้องการในทุกองค์การ ความซื่อสัตย์นอกจากจะหมายถึง การรักษาความลับ ผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ ความซื่อสัตย์ยังหมาย รวมไปถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง

รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 37 – 38) ได้กล่าวไว้ว่า ความซื่อสัตย์ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญ และเป็นที่ต้องการในทุกองค์กร ซึ่งความซื่อสัตย์ นอกจากจะหมายถึง การรักษาความลับ ผลประโยชน์ และทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์กร ยังหมายรวมไปถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง ความซื่อสัตย์ เป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากขาด “ความซื่อสัตย์” แล้วสังคมไม่สงบสุข เกิดความหวาดระแวงไม่ไว้ใจซึ่งกันและกัน ถ้าขาดในระดับบุคคลก็จะกลายเป็นคนไม่น่าเชื่อถือและมีปัญหาอยู่ตลอดเวลา ส่วนในระดับประเทศก็จะไร้ซึ่งเกียรติภูมิเป็นที่ดูถูกของชาติอื่น ซึ่งความซื่อสัตย์ที่ว่านี้ รวมไปถึงการมีสัจจะ พูดจริงทำจริง ย่อมเป็นที่เคารพนับถือว่าเป็นคนมีเกียรติ ข้อสำคัญถ้าทุกคนทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ย่อมจะทำให้สังคมและประเทศชาติมีความมั่นคงสงบสุข

มนต์ชัย ปัญญเบกษา (2566, หน้า 215 – 228) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ความโปร่งใสในการทำงาน ความจริงใจกับผู้อื่น การปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา และการไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ได้แก่ 1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง 2) ความโปร่งใสในการทำงาน 3) ความจริงใจกับผู้อื่น และ 4) การไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง

Josephson (2009, p. 65) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ไว้ว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสารและความประพฤติ ซึ่งแสดงออกดังนี้ 1) การเปิดเผย

ความจริง การเปิดเผยความจริงคือการนำเสนอข้อเท็จจริงที่ดีที่สุดที่มี 2) ความจริงใจ ความจริงใจคือความไม่เสแสร้ง การอยู่โดยปราศจากการคดโกงหรือการตีสองหน้า 3) ความตรงไปตรงมา ความซื่อสัตย์อาจแสดงออกอย่างตรงไปตรงมาอย่างเปิดเผยและไม่อ้อมค้อม และความจริงใจที่จะให้ข้อมูลกับบุคคลอื่นที่จำเป็นต้องเรียนรู้ 4) ความซื่อสัตย์ในความประพฤติ คือ การปฏิบัติตามกฎ กฎหมาย ระเบียบ ปราศจากการขโมย การคดโกง การต้มตุ๋น การกลบเกลื่อนคำพูด และการใช้กลอุบายอื่น ๆ

Sahin & Yuksel (2564, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ในพฤติกรรมจริยธรรมของครู หมายถึง ความถูกต้องแม่นยำของครูทั้งในด้านคำพูด พฤติกรรม และข้อมูลที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงความซื่อสัตย์ต่อศิษย์และเพื่อนร่วมวิชาชีพ ตลอดจนความสอดคล้องสม่ำเสมอในทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออก

Kumar (2565, หน้า 159) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ (Integrity) คือพฤติกรรมที่ตั้งอยู่บนรากฐานที่ว่าความสัตย์จริงคือแนวทางที่ดีที่สุดในทุก ๆ ด้าน ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะภายในที่สำคัญ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty) ความรู้สึกถึงความน่าเชื่อถือ และการกระทำทางศีลธรรมเฉพาะเจาะจงที่หล่อหลอมรวมกันเพื่อรักษามาตรฐานจริยธรรม

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ยึดมั่นและหมั่นเพียรในความถูกต้องและจริงใจในทุกด้าน ทั้งทางด้านการกระทำ การพูดจา และสถานะจิตใจ แสดงออกด้วยความตรงไปตรงมาและเปิดเผยความเป็นจริง โดยไม่เสแสร้งหรือบิดเบือนข้อมูลเพื่อให้ได้ประโยชน์ส่วนตัว ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ปราศจากการคดโกงหรือการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบในทุกรูปแบบ การเปิดเผยข้อมูลข้อเท็จจริงโดยไม่บิดเบือนหรือปิดบังเป็นสิ่งจำเป็น และเมื่อจำเป็นต้องรักษาความลับสำหรับการปกป้องผลประโยชน์ขององค์กร ก็ต้องมีการแสดงเจตนาอย่างชัดเจน

3.2 ความสำคัญของความซื่อสัตย์

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความสำคัญของความซื่อสัตย์ ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

อาริยา เมาะราศรี (2566, หน้า 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความซื่อสัตย์ว่า ความซื่อสัตย์ของผู้บริหารช่วยลดปัญหาการทุจริตและการแสวงหา

ประโยชน์ส่วนตนในองค์กร ส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานและเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

จรัล มะอาจเลิศ (2567, หน้า 18) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความซื่อสัตย์ว่า ความซื่อสัตย์เป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและยอมรับในตัวผู้นำ หากผู้บริหารขาดความซื่อสัตย์จะส่งผลเสียต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และทำให้การบริหารงานขาดประสิทธิภาพ

อริสรา ทองพลอย (2567, หน้า 3) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความซื่อสัตย์ว่า ความซื่อสัตย์สุจริตมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เป็นคุณลักษณะที่เอื้อต่อความสำเร็จ และผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งในการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงมีความจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมประจำใจเสมอ

Sherpa (2561, หน้า 16) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความซื่อสัตย์ไว้ว่า หากครูนำจรรยาบรรณวิชาชีพที่ครอบคลุมถึงความซื่อสัตย์ไปปฏิบัติอย่างเหมาะสมจะส่งผลอย่างไม่ต้องสงสัยต่อการส่งเสริมพัฒนาการของโรงเรียน ตัวเด็ก สังคม ชุมชนและประเทศชาติในภาพรวม

Kumar (2565, หน้า 159) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความซื่อสัตย์ไว้ว่า การแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและมีความซื่อสัตย์ของผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูถือเป็นแบบอย่างสำคัญที่ครูและนักเรียนคนอื่น ๆ จะสามารถปฏิบัติตามได้ ซึ่งกระบวนการนี้จะช่วยส่งเสริมและยกระดับคุณค่าทางจริยธรรมให้เกิดขึ้นกับสังคมทั้งหมด

จากความสำคัญที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าความซื่อสัตย์เป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้สังคมและองค์กรเกิดความสงบสุข ลดความหวาดระแวงและความกังวลและสร้างความเชื่อใจต่อกันอย่างมั่นคง ความซื่อสัตย์ของผู้บริหารช่วยลดปัญหาการทุจริตและการใช้อำนาจในทางที่ผิด สร้างความศรัทธาอันลึกซึ้งและการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีขวัญ กำลังใจ และความตั้งใจมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข นอกจากนี้ ความซื่อสัตย์ยังช่วยกำหนดรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่สุขสบายและเหมาะสมสำหรับการยอดเยี่ยมด้านวิชาการ

3.3 แนวคิดของความซื่อสัตย์

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง แนวคิดของความซื่อสัตย์ ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

นนทวี จุลขันธ์ (2567, หน้า 11) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ไว้ว่า แนวคิดความซื่อสัตย์ในภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย การรักษาคำพูด การมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน การไม่บิดเบือนข้อมูลเพื่อประโยชน์ของตนเอง และการยืนหยัดในความถูกต้องแม้จะส่งผลกระทบต่อสถานภาพของผู้นำ

รณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ (2568, หน้า 44) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ไว้ว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่แสดงออกอย่างชัดเจน เป็นที่ประจักษ์ เป็นแบบอย่างของการปฏิบัติตนซึ่งคุณธรรมจริยธรรม ควบคู่กับการจัดการศึกษาที่เน้นงานอภิบาลและการอบรมหล่อหลอมนักเรียนสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

Kaduma (2024, หน้า 6) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมช่วยสร้างความเชื่อมั่น ความมุ่งมั่น และความพึงพอใจในงานของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความมั่นคงและการแข่งขันขององค์กร

Neves (2025, หน้า 1) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ไว้ว่า ความซื่อสัตย์ของผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจและความผูกพันของครูในสถานศึกษาภาครัฐ โดยผู้นำต้องแสดงความซื่อตรงผ่านการกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

Sherpa (2561, หน้า 16) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า แนวคิดเรื่องความซื่อสัตย์ในจรรยาบรรณวิชาชีพครูถูกออกแบบมาเพื่อปกป้องสิทธิของนักเรียนทุกคน ครูจำเป็นต้องเข้าใจจริยธรรมและค่านิยมในการทำงานก่อนเข้าสู่ภาวะวิชาชีพ โดยความซื่อสัตย์จะช่วยพัฒนาบุคลิกภาพและพฤติกรรมของครูให้นำไปสู่การสอนที่ประสบความสำเร็จและมีความหมาย

Sahin & Yuksel (2564, หน้า 7) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า แนวคิดความซื่อสัตย์เชื่อมโยงกับ “บรรยากาศทางจริยธรรม” (Ethical Climate) ซึ่งเป็นความเชื่อร่วมกันเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เหมาะสม โดยครูที่มีจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์จะต้องมีความสม่ำเสมอในพฤติกรรมและยึดถือคุณค่าของวิชาชีพเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

Kumar (2565, หน้า 159) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า แนวคิดเรื่องความซื่อสัตย์เป็นมาตรฐานทางจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพครูในยุคปัจจุบัน เนื่องจากสังคมคาดหวังให้ครูแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องเพื่อเป็นต้นแบบ (Role Model)

การมีความซื่อสัตย์จะช่วยแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องหากบุคคลนั้นมีแนวโน้มโดยกำเนิดที่จะทำผิดศีลธรรม

จากแนวคิดที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดของความซื่อสัตย์เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับการสื่อสารที่เป็นจริงและพฤติกรรมการปฏิบัติตนที่สอดคล้องสอบกับค่านิยมและสมมติฐานพื้นฐานขององค์กร ผู้บริหารต้องรักษาคำพูดและสัญญาของตน และยืนหยัดอย่างสม่ำเสมอในสิ่งที่ถูกต้องแม้ว่าจะได้รับผลกระทบต่อสถานภาพเกียรติยศ หรือผลประโยชน์ส่วนตัวของตนเอง การเป็นแบบอย่างที่ชัดเจนและเห็นได้ชัดโดยการปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ เป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างความเชื่อมั่น ความพึงพอใจ และความจงรักภักดีต่องานของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างความหมาย ความสำคัญ นิยามปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ดังตาราง 4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ความซื่อสัตย์

องค์ประกอบบ	ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
3) ความซื่อสัตย์	ความซื่อสัตย์หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่ยึดมั่นและหมั่นเพียร ในความถูกต้องและจริงใจ ในทุกด้าน ทั้งทางด้านการ กระทำ การพูดจา และ สถานะจิตใจ แสดงออก ด้วยความตรงไปตรงมา และเปิดเผยความเป็นจริง โดยไม่เสแสร้งหรือบิดเบือน ข้อมูลเพื่อให้ได้ประโยชน์ ส่วนตัว ผู้บริหารต้องปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ปราศจากการคดโกงหรือ	ความซื่อสัตย์เป็นรากฐาน สำคัญที่ทำให้สังคมและ องค์กรเกิดความสงบสุข ลดความหวาดระแวงและ ความกังวล และสร้างความ เชื่อใจต่อกันอย่างมั่นคง ความซื่อสัตย์ของผู้บริหาร ช่วยลดปัญหาการทุจริต และการใช้อำนาจในทาง ที่ผิด สร้างความศรัทธาอัน ลึกซึ้งและการยอมรับจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็น ปัจจัยหลักที่สนับสนุนและ ส่งเสริมให้ครูมีขวัญ กำลังใจ และความตั้งใจมั่น	การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการ คุณลักษณะและพฤติกรรม ของผู้บริหารที่ยึดมั่นในความ ถูกต้องจริงใจ ทั้งทางกาย วาจา และใจ ประกอบด้วย การประพฤติตรงไปตรงมา การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ โปร่งใสตรวจสอบได้ การไม่คดโกงหรือแสวงหา ผลประโยชน์โดยมิชอบ และการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสารตามความเป็นจริง โดยไม่บิดเบือน ซึ่งพฤติกรรม เหล่านี้	1. ผู้บริหารแสดงพฤติกรรม ทางกาย วาจา และใจ อย่าง เปิดเผย ตรงไปตรงมา ไม่เสแสร้ง และมีความจริงใจ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 2. ผู้บริหารมีการบริหารงาน ที่ชัดเจน เปิดเผย และพร้อมให้ ตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน ของการปฏิบัติงาน 3. ผู้บริหารวางตัวเป็นกลาง ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในการคดโกง หรือแสวงหาผลประโยชน์ ส่วนตนและพวกพ้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 ต่อ

องค์ประกอบบ	ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
3) ความซื่อสัตย์	การแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบในทุกรูปแบบ การเปิดเผยข้อมูลข้อเท็จจริงโดยไม่บิดเบือนหรือปิดบังเป็นสิ่งจำเป็นและเมื่อจำเป็นต้องรักษาความลับสำหรับการปกป้องผลประโยชน์ขององค์กรก็ต้องมีการแสดงเจตนาอย่างชัดเจน	ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข นอกจากนี้ ความซื่อสัตย์ยังช่วยกำหนดรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่สุขสบายและเหมาะสมสำหรับการยอดเยี่ยมด้านวิชาการ	สะท้อนถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี ที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและความไว้วางใจให้แก่ครู บุคลากร	4. ผู้บริหารสื่อสารและให้ข้อมูลข่าวสารแก่บุคลากรอย่างถูกต้อง ครบถ้วนตามข้อเท็จจริง โดยไม่ปิดบังอำพราง หรือบิดเบือนข้อมูล 5. ผู้บริหารดำรงตนเป็นต้นแบบที่ดีในการยึดมั่นความถูกต้องและความซื่อสัตย์สุจริตจนเป็นที่ยอมรับ ศรัทธาและได้รับความไว้วางใจจากครูและบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ความไว้วางใจ

4.1 ความหมายของความไว้วางใจ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ ไว้น่าสนใจ ดังนี้

ชญาภา ดวงมาลัย (2565, หน้า 265 – 277) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารมีการแสดงออกซึ่งการดูแลเอาใจใส่ มีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันเป็นผู้กระทำการใด ๆ อย่างเปิดเผย เป็นผู้รักษาคำพูดและกระทำตามที่พูดผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจผู้บังคับบัญชาในการขอคำปรึกษาเรื่องต่าง ๆ มีความเชื่อมั่น ไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระเหมาะสม

รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ การแสดงออกถึง ความจริงใจ มีความมั่นคงทางอารมณ์ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร และตัดสินในทางที่จะก่อให้เกิดผลดี ก่อให้เกิดความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

กมลชนก บูรณะ (2566, หน้า 33 – 46) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงการเป็นคนที่รักษาสัญญาได้แก่ เป็นผู้รักษาคำมั่นสัญญาและความรับผิดชอบและทำในสิ่งที่คนอื่นคาดหวังเป็นผู้มีความจงรักภักดีอย่างแน่แท้โดยไม่เสนอสิ่งของตอบแทน และเป็นผู้ให้อภัยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

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

Okpo (2023, p. 196) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความไว้วางใจในฐานะที่เป็นคุณลักษณะของความเป็นวิชาชีพ คือการได้รับความเชื่อมั่นให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการภายใต้กรอบของความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ นอกจากนี้ยังได้ระบุเพิ่มเติมในบริบทของคุณธรรมว่า ความไว้วางใจคือหนึ่งในคุณธรรมที่ช่วยให้ครูวิชาชีพสามารถสนับสนุนเป้าหมายที่เหมาะสมของวิชาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองของมนุษย์

Halder (2024, p.4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความไว้วางใจคือรากฐานสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักศึกษา ซึ่งเป็นความสัมพันธ์อันศักดิ์สิทธิ์ที่ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรักและความเคารพซึ่งกันและกัน

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความไว้วางใจหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่คงเส้นคงวาและสม่ำเสมอในการรักษาคำมั่นสัญญาและการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงและจริงใจต่อบุคลากร ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความปรารถนาดีและความห่วงใยต่อสวัสดิการ ความก้าวหน้า และการพัฒนาของผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยความคิดเห็นและความรู้สึก ปลอดภัยทางจิตใจ และจากการถูกกระทำอันไม่เหมาะสม ผ่านการแสดงสัญลักษณ์และการกระทำเหล่านี้ บุคลากรจะเกิดความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารจะปกป้องและปฏิบัติต่อตนอย่างยุติธรรมในทุกสถานการณ์

4.2 ความสำคัญของความไว้วางใจ

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความสำคัญของความไว้วางใจ ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ณัฐพล หงษ์คง (2562, หน้า 31) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญที่พยากรณ์ความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี เพราะเป็นรากฐานของการร่วมแรงร่วมใจและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 39) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจช่วยสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานอย่างมีความสุข หากขาดความไว้วางใจ ครูจะรู้สึกไม่มั่นคงในหน้าที่การงานและส่งผลเสียต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

อาริยา เมาะราศรี (2566, หน้า 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจของผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เมื่อครูเกิดความไว้วางใจในตัวผู้นำ จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มความสามารถ

จรัล มะอาจเลิศ (2567, หน้า 18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู หากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความไว้วางใจจากครู จะทำให้กระบวนการทำงานร่วมกัน

เป็นไปอย่างราบรื่น ลดอุปสรรคในการสื่อสาร และช่วยให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานวิชาชีพ

อริสรา ทองพลอย (2567, หน้า 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมประจำใจเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างความเชื่อถือศรัทธาให้กับองค์กร

Okpo (2023, p. 202) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความไว้วางใจไว้ว่า วิชาชีพครูเกี่ยวข้องกับการหล่อหลอมลักษณะนิสัยของนักเรียน ดังนั้นวิชาชีพนี้จึงต้องตั้งอยู่บนชุดของคุณธรรมและกรอบจริยธรรมที่ผ่านการพิสูจน์แล้ว เพื่อเป็นหลักประกันถึงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีที่สุดและการสร้างความไว้วางใจในกระบวนการเรียนการสอน หากครูขาดพฤติกรรมทางจริยธรรมและข้อผูกพันในหน้าที่ย่อมส่งผลให้นักเรียนไม่เกิดความไว้วางใจในตัวครู และทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนไม่สามารถพัฒนาไปได้

Sekar et al. (2024, 2) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความไว้วางใจไว้ว่า การปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมที่ดีจะส่งผลให้เกิดความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเป็นการพัฒนาความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งหมายถึงการยึดมั่นในการทำสิ่งที่ถูกต้องแม้ในเวลาที่ไม่มีใครเฝ้ามองอยู่ก็ตาม นอกจากนี้ การมีความไว้วางใจที่เข้มแข็งจะช่วยรักษาความซื่อสัตย์ของโรงเรียนหรือองค์กร และช่วยป้องกันพฤติกรรมที่จะส่งผลเสียต่อชื่อเสียงของวิชาชีพและสถาบันโดยรวม

จากความสำคัญที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความไว้วางใจถือเป็นหัวใจและรากฐานสำคัญในการทำงานเป็นทีมและการร่วมมือที่มีประสิทธิผล ช่วยลดการสงสัยและอุปสรรคในการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ทำให้กระบวนการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และปลอดจากความเครียด เมื่อครูเกิดความไว้วางใจต่อผู้บริหาร มันจะส่งผลต่อความสุข ความพึงพอใจ และความมีความสัตย์ต่อการทำงาน บุคลากรจะกล้าที่จะสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ และแสดงออกถึงความคิดเห็นอย่างอิสระ นอกจากนี้ยังมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างลึกซึ้งและหมั่นเพียรที่จะมีส่วนสนับสนุนต่อความสำเร็จของสถานศึกษา

4.3 แนวคิดของความไว้วางใจ

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง แนวคิดของความไว้วางใจ ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

วิเศษ บุญสนอง (2562, หน้า 69) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจไว้ว่า แนวคิดความไว้วางใจประกอบด้วย การรักษาความลับ การให้ข้อมูลที่เป็นจริงและตรงไปตรงมา และการปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมั่นใจว่าผู้บริหารจะปกป้องผลประโยชน์ของครูและนักเรียนอย่างยุติธรรม

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี และทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2564, หน้า 5) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจไว้ว่า แนวคิดความไว้วางใจในภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคือการที่ผู้นำแสดงออกถึงความรับผิดชอบและความซื่อตรงอย่างสม่ำเสมอ จนทำให้เกิดความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์และการตัดสินใจของผู้บริหาร

กัญญาภัค ไข่เพชร และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์ (2565, หน้า 56) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจไว้ว่า ในยุคศตวรรษที่ 21 ผู้นำต้องสร้างความไว้วางใจผ่านกระบวนการทำงานที่มีส่วนร่วมและโปร่งใส โดยการเป็นตัวแบบความประพฤติที่ดีเพื่อให้เกิดความยอมรับและศรัทธาในระยะยาว

Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006, หน้า 597) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจไว้ว่า ความไว้วางใจเกิดจากการที่ผู้นำทำหน้าที่เป็นตัวแบบทางจริยธรรม (Role modeling) และมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับคุณค่าและจริยธรรมขององค์กรไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา

Shakeel, F. (2020, หน้า 2) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจไว้ว่า ความไว้วางใจในภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคือความสมดุลของการรับผิดชอบและการแสดงออกที่น่าเชื่อถือ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

Okpo (2023, p. 202) ได้ให้แนวคิดเรื่องความไว้วางใจภายใต้ทฤษฎีจริยธรรมแห่งคุณธรรม (Virtue Ethics) เน้นที่ตัวบุคคลและลักษณะนิสัยของปัจเจกบุคคลมากกว่าการตัดสินใจในเหตุการณ์เฉพาะหน้า โดยความไว้วางใจหรือ “ความน่าเชื่อถือ” (Trustworthiness) จัดเป็นคุณธรรมทางศีลธรรมที่ค้นพบได้จากการได้เห็นและเลียนแบบพฤติกรรมที่ดีจากผู้อื่น เช่น พ่อแม่ ครู หรือต้นแบบที่มีอิทธิพลเชิงบวก

Halder (2024, p. 1) ได้ให้แนวคิดความไว้วางใจเชื่อมโยงกับมาตรฐานจริยธรรมวิชาชีพที่เป็นมาตรฐานสูงสุดของพฤติกรรม โดยการบูรณาการ

จริยธรรมวิชาชีพเข้ากับความรู้และทักษะจะทำให้ครูเป็นผู้นำและผู้สร้างแรงบันดาลใจที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้นักเรียนมองเห็นครูเป็นแบบอย่าง (Role Model) ที่สร้างแรงบันดาลใจให้แก่พวกเขาตลอดชีวิต

จากแนวคิดที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดของความไว้วางใจเกิดจากการที่ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นตัวแบบทางจริยธรรมและการดำเนินชีวิตตามหลักสำคัญของแต่ละบุคคล (Role Modeling) และมีการสื่อสารคุณค่าและวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง แนวคิดนี้ต้องอาศัยความสมดุลที่เหมาะสมระหว่างความรับผิดชอบของผู้นำและการแสดงออกที่เชื่อถือได้พร้อมด้วยความพยายามที่แท้จริงผ่านกระบวนการทำงานที่มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงและโปร่งใสในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความยอมรับ ศรัทธา และความมั่นใจในวิสัยทัศน์และหลักการบริหารของผู้นำในระยะยาว ความไว้วางใจจึงเป็นผลผลิตที่เกิดจากการปฏิบัติที่ต่อเนื่องและแสดงออกด้านบนตัวผู้บริหารเองความสัมพันธ์ระหว่างความหมาย ความสำคัญ นิยามปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ดังตาราง 5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ความไว้วางใจ

องค์ประกอบ	ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
4) ความไว้วางใจ	ความไว้วางใจหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่คงเส้นคงวาและสม่ำเสมอในการรักษาคำมั่นสัญญาและการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงและจริงใจต่อบุคลากร ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความปรารถนาดีและความห่วงใยต่อสวัสดิการ ความก้าวหน้า และการพัฒนาของผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยความคิดเห็นและความรู้สึก	ความไว้วางใจถือเป็นหัวใจและรากฐานสำคัญในการทำงานเป็นทีมและการร่วมมือที่มีประสิทธิผล ช่วยลดการสงสัยและอุปสรรคในการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ทำให้กระบวนการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ และปลอดจากความเครียด เมื่อครูเกิดความไว้วางใจต่อผู้บริหาร มันจะส่งผลต่อความสุข ความพึงพอใจ	การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการ ประพฤติตนที่คงเส้นคงวา รักษาคำมั่นสัญญา มีความโปร่งใสเปิดเผย และให้ความยุติธรรม ซึ่งส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ เต็มใจที่จะเสี่ยงหรือพึ่งพาอาศัยผู้บริหาร และพร้อมที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาโดยปราศจากความหวาดระแวง ความเชื่อมั่นและความคาดหวังเชิงบวกของครูและบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่าผู้บริหารจะปฏิบัติหน้าที่ด้วย	1. ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เสมอต้นเสมอปลายและรักษาสัจจะวาจาหรือข้อตกลงที่ให้ไว้กับครูและบุคลากร 2. ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา เพื่อขจัดความหวาดระแวงในการทำงาน 3. ผู้บริหารให้ความยุติธรรมในการบริหารงาน จนทำให้ครูรู้สึกปลอดภัย มั่นใจ และกล้าที่จะเสี่ยงหรือทุ่มเทในการทำงาน

ตาราง 5 ต่อ

องค์ประกอบ	ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
4) ความไว้วางใจ	ปลอดภัยทางจิตใจและจากการถูกกระทำอันไม่เหมาะสม ผ่านการแสดงสัญลักษณ์และการกระทำเหล่านี้ บุคลากรจะเกิดความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารจะปกป้องและปฏิบัติต่อตนอย่างยุติธรรมในทุกสถานการณ์	และความมีความสัตย์ต่อการทำงาน บุคลากรจะกล้าที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และแสดงออกถึงความคิดเห็นอย่างอิสระ นอกจากนี้ยังมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างลึกซึ้งและหมั่นเพียรที่จะมีส่วนสนับสนุนต่อความสำเร็จของสถานศึกษา	ความซื่อสัตย์สุจริต มีความปรารถนาดี ต่อผู้ร่วมงาน	4. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สร้างความเชื่อมั่นให้ครูและบุคลากรเกิดความศรัทธาและพร้อมพึ่งพาอาศัย 5. ผู้บริหารแสดงออกถึงความปรารถนาดี ความจริงใจและความห่วงใยต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความคาดหวังเชิงบวกในการทำงานร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. ความเคารพนับถือ

5.1 ความหมายของความเคารพนับถือ ดังนี้

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความเคารพนับถือ ไว้น่าสนใจ ดังนี้

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่ดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึ่งตนเอง เรียบง่าย พอประมาณไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม ยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง อีกทั้งเป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความเป็นอิสระสร้างทางเลือกแก่ เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบรวมทั้งการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กร

จรัล มะอาจเลิศ (2567, หน้า 22) กล่าวไว้ว่าความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกด้วยความสุภาพในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ความอ่อนน้อมถ่อมตน การแสดงออกถึงการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีการการให้เกียรติ การยอมรับผู้อื่น พยายามส่งเสริมให้คนอื่น ๆ ค้นพบสิทธิของตนเองอันจะทำให้ เกิดการยับยั้งซึ่งความรุนแรง การลบหลู่ การยักย้ายและการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวส่งผลให้เกิดความรักความสามัคคีและความไว้วางใจในองค์กรนั้น ๆ

Robin S. Dillon (1997, p. 228) ได้ให้ความหมายของความเคารพนับถือไว้ว่า เป็นวิถีแห่งการเป็นอยู่ที่เห็นคุณค่าต่อตนเองและต่อโลกในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าของตนเอง (An appreciative mode of being toward and with oneself and the world with regard to one's worth) โดยความเคารพนับถือนี้ไม่ได้เป็นเพียงสิ่งที่แยกส่วนออกมา แต่เป็นองค์ประกอบที่ประกอบด้วยหลายชั้นของกระบวนการทางปัญญา การให้คุณค่า ความรู้สึก ความคาดหวัง แรงจูงใจ และการแสดงออกที่หลอมรวมเข้าด้วยกัน

Josephson (2009, p. 220) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกด้วยความสุภาพ (Civility) หรือความนอบน้อม (Courtesy) หรือความมีมารยาท (Decency) มีการให้เกียรติ (Dignity) หรือศักดิ์ศรี และความอิสระในตนเอง จะต้องไม่กีดกัน ปิดบังหรือยับยั้งข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต้องรู้ ต้องทำการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ความอดทน อดกลั้น การยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคล โดยปราศจากความลำเอียง การตัดสินคนอื่น ๆ ไม่เพียงแต่ดูที่บุคลิกลักษณะความสามารถและความประพฤติ และให้การยอมรับผู้อื่น (Acceptance) ว่าจะต้องยอมรับความแตกต่างของบุคคล โดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับความ เชื่อของแต่ละบุคคล จะต้องไม่ตัดสินคนอื่น ๆ เพียงแค่ดูบุคลิกลักษณะความสามารถและความประพฤติ

Northouse (2013, p. 430) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความเคารพ หมายถึง ผู้นำที่เข้าใจถึงความเป็นมนุษย์ เปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็น โดยแสดงให้เห็นถึงความเข้าอก เข้าใจ และการอดทนรับฟังมุมมองที่แตกต่างได้ การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้นำมีความเคารพต่อความเชื่อ ทัศนคติ และค่านิยมของผู้ตาม การให้บริการต้อง ปฏิบัติต่อการตัดสินใจและค่านิยมของผู้อื่นด้วยความเคารพ

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความเคารพนับถือ หมายถึงการให้เกียรติและการมองเห็นคุณค่าแท้จริงในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของครูและบุคลากรทุกคนโดยไม่มีข้อแม้ ผู้บริหารต้องแสดงออกด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน และมีความเห็นอกเห็นใจ อย่างแท้จริงต่อสถานการณ์ความเป็นอยู่ของบุคลากร รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและมีความหลากหลายด้วยใจที่เปิดกว้างและไม่มีการตัดสินอย่างรีบร้อน รวมถึงการยอมรับสิทธิเสรีภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคลต่าง ๆ โดยหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อข่มขู่ หรือการแสดงท่าทีที่เสียดสี เหยียดหยาม และดูถูก

5.2 ความสำคัญของความเคารพนับถือ

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความสำคัญของความเคารพนับถือ ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

อาริยา เมาะราศรี (2566, หน้า 24) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความเคารพนับถือว่า การที่ผู้บริหารให้เกียรติและรับฟังครูจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง

ในสถานศึกษา และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลบวกต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

นนทวี จุลขันธ์ (2567, หน้า 11) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความเคารพนับถือว่า ความเคารพนับถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและครู ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง

รณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ (2568, หน้า 46) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความเคารพนับถือว่า ความเคารพนับถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างความร่วมมือในสถานศึกษา เมื่อครูรู้สึกว่าตนเองได้รับการให้เกียรติและยอมรับจากผู้บริหาร จะส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีความทุ่มเทในการพัฒนาการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น

Robin S. Dillon (1997, p. 226) ของ “ความเคารพนับถือตนเอง (Self – respect)” ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความเคารพนับถือไว้ว่า บุคคลที่เปี่ยมไปด้วยความเคารพนับถือตนเองอย่างมั่นใจ จะมีสิ่งที่เป็นหัวใจสำคัญในการใช้ชีวิตที่น่าพึงพอใจ มีความหมายและมีความเจริญรุ่งเรือง (Satisfying, meaningful, flourishing life) ในขณะที่ผู้ที่ขาดความเคารพนับถือตนเองจะถูกจำกัดศักยภาพในการตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง การเติมเต็มความปรารถนา และการเข้าถึงความสุข นอกจากนี้ การมีความเคารพนับถือในระดับพื้นฐานที่มั่นคงจะช่วยให้บุคคลสามารถก้าวข้ามประเด็นเรื่องคุณค่าของตนเองและมีอิสระในการให้ความสนใจกับคุณค่าที่เป็นอิสระของผู้อื่นและสิ่งอื่น ๆ รอบตัวได้

จากความสำคัญที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความเคารพนับถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความร่วมมือและลดระยะห่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน เมื่อครูและบุคลากรได้รับการให้เกียรติและเห็นคุณค่า จะเกิดขวัญกำลังใจ ความมุ่งมั่น ความทุ่มเท และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนการศึกษา นอกจากนี้ ความเคารพนับถือของผู้บริหารยังช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง ความเข้าใจผิด และเพิ่มเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ เปิดโอกาส และส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลบวกต่อประสิทธิผลและการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

5.3 แนวคิดของความเคารพนับถือ

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง แนวคิดของความเคารพนับถือ ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

วิเศษ บุญสนอง (2562, หน้า 69) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความเคารพนับถือไว้ว่า แนวคิดความเคารพนับถือประกอบด้วย การให้เกียรติในสิทธิส่วนบุคคล การยอมรับในความหลากหลายของบุคลากร และการเปิดใจรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

กัญญาภัค ไข่เพชร และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์ (2565, หน้า 56) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความเคารพนับถือไว้ว่า ในยุคศตวรรษที่ 21 ผู้นำต้องยึดหลักการให้เกียรติผู้อื่นเป็นหัวใจสำคัญของการสื่อสาร โดยต้องแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) เพื่อสร้างพลังร่วมในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา

Robin S. Dillon (1997, pp. 228 – 229) ของ “โครงสร้างของความเคารพนับถือตนเอง (Structure of self – respect)” ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเคารพนับถือสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 รูปแบบหลัก ได้แก่

1. ความเคารพนับถือตนเองในเชิงการยอมรับ (Recognition self – respect) เป็นการให้คุณค่าตนเองในฐานะบุคคลที่มีศักดิ์ศรีพื้นฐานเท่าเทียมกับผู้อื่น มีความเป็นเจ้าของตนเองและเป็นผู้กระทำการ (Agent) ที่มีความรับผิดชอบ

2. ความเคารพนับถือตนเองในเชิงการประเมินค่า (Evaluative self – respect) เป็นความเชื่อมั่นในคุณค่าหรือความดีงามของตนเอง ซึ่งได้มาจากการประเมินพฤติกรรมและลักษณะนิสัยตามมาตรฐานหรืออุดมคติที่ตนเองยอมรับ

3. ความเคารพนับถือตนเองที่เป็นพื้นฐานรากแก้ว (Basal self – respect) เป็นการวางตัวต่อตนเองในระดับลึกที่สุดซึ่งอยู่ภายใต้ความเคารพนับถือสองแบบแรก เป็นกรอบการตีความพื้นฐานที่ไม่ได้เกิดจากการประเมินผลงานหรือนิสัย แต่เป็นความมั่นใจโดยสัญชาตญาณและความเชื่อมั่นในความถูกต้องของการมีอยู่ของตนเอง ซึ่งทำหน้าที่เป็นเลนส์ที่บุคคลใช้มองและรับรู้คุณค่าของตนเองในทุกมิติ

Resick et al. (2006, หน้า 346) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความเคารพนับถือไว้ว่า ความเคารพเป็นค่านิยมสากลที่สะท้อนถึงความเห็นอกเห็นใจและการให้เกียรติ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นแบบอย่างทางจริยธรรมของผู้นำในทุกวัฒนธรรม

Northouse (2012) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความเคารพนับถือไว้ว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นในฐานะที่มีคุณค่าในตัวเอง ไม่ใช่เครื่องมือเพื่อไปสู่

เป้าหมายอื่น ผู้นำต้องรับฟังมุมมองที่แตกต่างและให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของผู้ตาม

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดของความเคารพนับถือหมายถึง ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นในฐานะว่าพวกเขาเป็นบุคคลที่มีคุณค่าในตัวของตนเอง ไม่ใช่เป็นเพียงเครื่องมือหรือหมายเลขเพื่อใช้ไปสู่การบรรลุเป้าหมายอื่น ๆ ความเคารพนับถือเป็นค่านิยมสากลและเป็นหลักการพื้นฐานของสภาวมนุษย์ที่สะท้อนให้เห็นการให้เกียรติต่อปัญญา ประสบการณ์ และสิทธิในการแสดงความคิดเห็นของแต่ละบุคคล ผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องใช้การให้เกียรติและความเคารพนับถือเป็นหัวใจสำคัญและศูนย์กลางของการสื่อสาร การตัดสินใจ และการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องเปิดใจและพร้อมที่จะรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ที่สร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการให้ดีอย่างต่อเนื่อง และเป็นต้นแบบในการยอมรับข้อบกพร่องและการเรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลว ความสัมพันธ์ระหว่างความหมาย ความสำคัญ นิยามปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ดังตาราง 6

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ความเคารพนับถือ

องค์ประกอบบ	ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
5) ความเคารพนับถือ	ความเคารพนับถือหมายถึงการให้เกียรติและการมองเห็นคุณค่าแท้จริงในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของครูและบุคลากรทุกคนโดยไม่มีข้อแม้ ผู้บริหารต้องแสดงออกด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน และมีความเห็นอกเห็นใจอย่างแท้จริงต่อสถานการณ์ความเป็นอยู่ของบุคลากร รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและมีความ	ความเคารพนับถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความร่วมมือและลดระยะห่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน เมื่อครูและบุคลากรได้รับการให้เกียรติและเห็นคุณค่าจะเกิดขวัญกำลังใจ ความมุ่งมั่น ความทุ่มเทและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนการศึกษา นอกจากนี้ ความเคารพนับถือของผู้บริหารยังช่วยลด	คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึง พฤติกรรมและการแสดงออกของผู้บริหารที่ให้เกียรติและเห็นคุณค่าในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ของครูและบุคลากรทุกคน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ประกอบด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน การมีความเห็นอกเห็นใจ	1. ผู้บริหารแสดงกิริยาวาจาที่สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ถือตัว และให้เกียรติแก่ครูและบุคลากรทุกคน 2. ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน 3. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่แตกต่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบบ	ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
5) ความเคารพนับถือ	หลากหลายด้วยใจที่เปิดกว้างและไม่มีการตัดสินอย่างรีบร้อน รวมถึงการยอมรับสิทธิเสรีภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคลต่าง ๆ โดยหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อข่มขู่ หรือการแสดงท่าทีที่เสียดสี เหยียดหยาม และดูถูก	ปัญหาความขัดแย้ง ความเข้าใจผิด และเพิ่มเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ เปิดโอกาสและส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลบวกต่อประสิทธิผลและการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยใจที่เปิดกว้าง การยอมรับในสิทธิเสรีภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมถึงการไม่ใช้อำนาจข่มขู่หรือดูถูกเหยียดหยาม	จากมุมมองของตนด้วยใจที่เปิดกว้าง โดยปราศจากอคติ 4. ผู้บริหารยอมรับในสิทธิเสรีภาพและความแตกต่างส่วนบุคคลของครูแต่ละคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ 5. ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ ไม่ใช้อำนาจในการข่มขู่ คุกคาม หรือแสดงพฤติกรรมดูถูกเหยียดหยามผู้ใต้บังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู

1. ความหมายของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู

คำว่า “จรรยาบรรณ” มาจากการประสมกันระหว่างคำว่า “จริย” และ “บรรณ” ซึ่ง จริย หรือ จรรยา หมายถึง กิริยาที่ควรปฏิบัติในหมู่คณะ สำหรับ บรรณ หมายถึง ตำรา หรือการรวบรวมดังนั้น จรรยาบรรณวิชาชีพ จึงมีความหมายว่า ความประพฤติที่สมาชิกของวิชาชีพต่าง ๆ ได้ร่วมกันกำหนดขึ้นมาไว้เป็นกฎเกณฑ์ ระเบียบหรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อรักษาชื่อเสียงและเกียรติคุณ ของวิชาชีพให้เจริญรุ่งเรือง เมื่อกล่าวถึงจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา จะหมายถึง ระเบียบหรือกฎเกณฑ์เฉพาะในกลุ่มบุคคลที่มีอาชีพทางการศึกษาเท่านั้น ซึ่งมีผู้ให้ ความหมายไว้ทั้งในแง่มุมของศีลธรรมและพฤติกรรม โดยผู้วิจัยประมวลสาระสำคัญได้ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการของคุรุสภา (2549, หน้า 73) สรุปความหมาย ของจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนด เป็นแบบแผน ในการประพฤติตน ที่ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องปฏิบัติตาม

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, หน้า 73) ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย จรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 กำหนดความหมายของจรรยาบรรณของวิชาชีพ หมายความว่า มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการ และสังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2556, หน้า 1) ได้กล่าวถึง ความหมายของ จรรยาบรรณวิชาชีพครูไว้ว่า คือ กฎแห่งความประพฤติสำหรับสมาชิกวิชาชีพครูซึ่งองค์กร วิชาชีพ ครูเป็นผู้กำหนดและสมาชิกในวิชาชีพทุกคนต้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด หากมีการ ละเมิดจะมีการลงโทษ

อรวรรณ อาทรกิจ และต้องลักษณ์ บุญธรรม (2559, หน้า 199) ได้ให้ ความหมายไว้ว่า “จรรยาบรรณของวิชาชีพจะมีลักษณะเป็นจริยธรรมมากกว่ากฎหมาย

หรือข้อบังคับของรัฐ เป็นอุดมคติที่สะท้อนถึงคุณค่าแห่งวิชาชีพและบุคคลที่ปฏิบัติ มุ่งเน้นให้ควบคุมตนเองและควบคุมกันเองในกลุ่มวิชาชีพ”

อินทร์ จันทร์เจริญ และคณะ (2560, หน้า 2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแนวทางสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพที่จะต้องประพฤติเพื่อให้เกิดผลดีต่อรับบริการ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาให้เข้าใจ สามารถนำไปใช้การประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและได้รับการยกย่องจากสังคม”

สุรชัย วรภูรีกุล (2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง แบบแผนความประพฤติหรือกิริยาอาการ ที่ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละวิชาชีพ ควรประพฤติปฏิบัติในทุกสภาวการณ์และผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องใช้ความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานนั้น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดและเกิดความดีงามขึ้นแก่ตนเองและองค์กรวิชาชีพของตน”

กมลชนก พินิจมนตรี และ ธรินธร นามวรรณ (2566, หน้า 197) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นประมวลพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างของการประพฤติที่กำหนดขึ้นตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ที่ครูต้องหรือพึงประพฤติปฏิบัติตาม”

กิตติภาส มั่งสูงเนิน และคณะ (2567, หน้า 508 – 509) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ให้ผู้ประกอบอาชีพครู นำไปปฏิบัติเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน หมายความรวมถึงฐานะของสมาชิกด้วย ซึ่งปรากฏออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรมีกฎหมายรับรอง พร้อมทั้งมีบทลงโทษต่อผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณแต่ละอย่างที่กำหนดขึ้น อันจะนำมาซึ่งเกียรติ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพครู”

Gillman (2005, p. 6) กล่าวไว้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพนั้นเป็นหลักการหรือวิธีการในการประพฤติตนได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาชีพทางการศึกษา โดยมุ่งหวังให้บุคคลได้พัฒนาตนเองในทุกด้าน เป็นการดำรงไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ดังนั้นจึงควรบันทึกหลักการเหล่านี้ไว้อย่างเป็นทางการ เพื่อให้รับทราบในแนวทางปฏิบัติได้ถูกต้องตรงกัน ทั้งนี้เพราะสมาชิกแต่ละคนมีประสบการณ์ความรู้ และปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

Anita Awaekueji et al. (2025, p. 136) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู และจรรยาบรรณของวิชาชีพ หมายถึง องค์ประกอบในการประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู และจรรยาบรรณ

ของวิชาชีพ ตามเกณฑ์ที่คุรุสภากำหนด เพื่อใช้เป็นเครื่องมือประเมินตนเองที่ช่วยให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสามารถสะท้อนสมรรถนะของตนเองได้อย่างตรงประเด็น”

จึงกล่าวได้ว่าความหมายของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู หมายถึง การที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาแสดงออกถึงพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตตามมาตรฐานและแบบแผนที่องค์กรวิชาชีพกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยครอบคลุมทั้งกิริยา อาการ การตัดสินใจ และการใช้ดุลยพินิจทางศีลธรรมในทุกสภาวการณ์ เพื่อธำรงไว้ซึ่งเกียรติยศ ศักดิ์ศรี และความเชื่อถือศรัทธาจากศิษย์และสังคม ทั้งนี้ จรรยาบรรณถือเป็นกฎแห่งความประพฤติที่สมาชิกต้องยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด หากฝ่าฝืนจะมีบทลงโทษตามที่กฎหมายรองรับ เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานและสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้แก่วิชาชีพชั้นสูง

2. ความสำคัญของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู

การมีจรรยาบรรณและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณนั้น มีประโยชน์ทั้งต่อสังคม วิชาชีพ หน่วยงาน และผู้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณเอง ซึ่งมีผู้กล่าวถึง ความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพไว้ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 163) ระบุว่า จรรยาบรรณวิชาชีพสัมพันธ์โดยตรงกับพฤติกรรมหรือการประพฤติปฏิบัติและการตัดสินใจในการประกอบการวิชาชีพของบุคคล ไม่ว่าจะเป็น วิศวกร นักการศึกษา ผู้จัดการธุรกิจ ผู้มีอาชีพให้คำปรึกษา นักวิจัย ผู้มีอาชีพทางการสอน นักเขียนและอื่น ๆ จรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นได้ทั้งที่เป็นจรรยาบรรณเพื่อการประพฤติปฏิบัติเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่มบุคคล รวมทั้งที่เป็นพฤติกรรมในรูปแบบขององค์กรอีกด้วย ซึ่งจรรยาบรรณมีความสำคัญที่เป็นเสมือนไฟส่องสว่างที่นำทางให้กับผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพปัจจุบัน และรวมทั้งผู้ที่กำลังจะเข้าทำงานในวิชาชีพด้วยเพราะการยึดมั่นและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมก่อให้เกิดความก้าวหน้า ความมั่นคง และความสุขในการประกอบอาชีพนั้น จรรยาบรรณวิชาชีพมีความสำคัญต่อการกำหนดอุดมคติและความรับผิดชอบที่จะต้องประพฤติปฏิบัติในวิชาชีพ

อรวรรณ อาทรกิจ และ ต้องลักษณ์ บุญธรรม (2559, หน้า 199) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูว่า “ผู้บริหาร

สถานศึกษาเอกชนจึงต้องตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นอย่างมาก ซึ่งจะเป็นดังเครื่องหมายที่รับรองคุณภาพ และสร้างความน่าเชื่อถือในตัวผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูและบุคลากร สร้างการยอมรับจากผู้ปกครอง เป็นการยกระดับการจัดการศึกษาของภาคเอกชน รวมทั้งเป็นการรักษาเกียรติของวิชาชีพไว้ด้วย”

สุรชัย วรภูรีกุล (2561, หน้า 12) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูว่า “จรรยาบรรณวิชาชีพมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง หากปราศจากจรรยาบรรณวิชาชีพแล้ว ผู้ประกอบวิชาชีพอาจประกอบวิชาชีพหรือประพฤติปฏิบัติตนโดยไม่มีหลักการ กฎเกณฑ์ใด ๆ มาเป็นบรรทัดฐาน ขาดมาตรฐาน เกิดการเอารัดเอาเปรียบ นำมาซึ่งการไม่ยอมรับและความขัดแย้งในสังคมสุดท้ายจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียแห่งเกียรติยศและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพในที่สุด”

อุษา พรหมรินทร์ (2561, หน้า 25 – 26) ได้กล่าวไว้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพมีความสำคัญอย่างมากต่อการ ประกอบอาชีพทุกชนิด จรรยาบรรณช่วยควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในแต่ละอาชีพที่อยู่ในกลุ่ม อาชีพเดียวกัน ให้เป็นไปตามข้อตกลงหรือข้อพึงปฏิบัติที่ได้รับการพิจารณาว่าถูกต้องดีงามจรรยาบรรณนอกจากมีความสำคัญกับตนเองแล้วยังมีความ สำคัญต่อองค์กรและบุคคลทั่วไปด้วยเพราะช่วยให้การบริการเป็นไปอย่างมีคุณธรรม ไม่มีการเอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสงบสุขขึ้นในสังคม

กมลชนก พินิจมนตรี และ ธรินธร นามวรรณ (2566, หน้า 198) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูว่า “ความประพฤติของครูเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดที่จะต้องรีบเร่งพัฒนาให้ครูประพฤติและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพราะครูเป็นผู้ที่ถ่ายทอดความรู้ อบรมศีลธรรมจรรยาแก่ลูกศิษย์ เป็นแนวทางปลูกจิตสำนึกให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และพัฒนาครูได้อย่างมีทิศทางที่ถูกต้อง ตลอดจนเป็นแนวทางในการรักษาวิชาชีพครูที่ดีงาม อันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพครูให้เกิดความศรัทธาและการยกย่องมากยิ่งขึ้นต่อไป”

กิตติภาส มั่งสูงเนิน และคณะ (2567, หน้า 513) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูว่า “หากครูได้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตจะช่วยให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น สำหรับครูกับคุณธรรมนั้นจะต้องเป็นของคู่กัน ครูเป็นผู้มีหน้าที่อบรม

สั่งสอนเยาวชนให้เป็นคนดี มีคุณภาพ ครูจำเป็นต้องมีคุณธรรมเป็นอย่างยิ่งเพราะ คุณธรรมจะช่วยให้ครูเป็นผู้มีความประพฤติที่ดีงาม มีการวางตัวดีและเหมาะสม กับกาลเทศะเป็นที่เคารพและเป็นน่าเชื่อถือของศิษย์”

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู เป็นเครื่องมือสำคัญในการควบคุมมาตรฐานและคุณภาพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ช่วยพิทักษ์สิทธิและรักษาเกียรติยศศักดิ์ศรีของวิชาชีพ โดยทำหน้าที่เป็นแนวทาง ในการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมตามหลักศีลธรรม ซึ่งส่งผลให้ครูเป็นที่ยอมรับ และศรัทธาของสังคม ช่วยลดปัญหาความประพฤติมิชอบ ป้องกันการเอารัดเอาเปรียบ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการ นอกจากนี้ยังเป็นกลไกในการส่งเสริมการพัฒนา ตนเองของครูให้มีความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและสร้างความสงบสุขให้เกิดขึ้นในสังคมโดยรวม

3. แนวคิดของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู

ยนต์ ชุมจิต (2550, หน้า 33)ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพของครูไว้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ควรส่งเสริมให้เกิดการ เรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ของศิษย์และผู้รับบริการ ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์ จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

อรวรรณ อาทรกิจ และต้องลักษณ์ บุญธรรม (2559, หน้า 199) ได้ให้ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูไว้ว่า “พระราชบัญญัติสภา ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 โดยมีคุรุสภาทำหน้าที่กำหนดจรรยาบรรณ ของวิชาชีพเพื่อเป็นแบบแผนในการปฏิบัติตน ในปัจจุบันใช้ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย จรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจะต้อง ปฏิบัติตนตามแนวทางของจรรยาบรรณวิชาชีพทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย จรรยาบรรณ ต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม”

สุรชัย วรภูรีกุล (2561, หน้า 23) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูไว้ว่า “มาตรฐานจรรยาบรรณของวิชาชีพครู พุทธศักราช 2556 ตามข้อบังคับคุรุสภา ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ได้แก่ 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณวิชาชีพ) ซึ่งในส่วนของมาตรฐานการปฏิบัติตนนั้นมี 5 หมวด 9 ด้าน บัญญัติให้ผู้ประกอบวิชาชีพต้องมีวินัยในตนเอง รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ รักเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือศิษย์ ส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างที่ดี ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญของศิษย์ ให้บริการด้วยความจริงใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างสร้างสรรค์ และปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์พัฒนาสังคมและรักษาระบอบประชาธิปไตย”

กมลชนก พินิจมนตรี และ ธรินธร นามวรรณ (2566, หน้า 197) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูไว้ว่า “จรรยาบรรณวิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. 2550 เป็นประมวลพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างของการประพฤติที่กำหนดขึ้นตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ที่ครูต้องหรือพึงประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติตนทางวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546”

กิตติภาส มั่งสูงเนิน และคณะ (2567, หน้า 503 – 512) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูไว้ว่า “ครูควรมีหลักธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ คุณธรรมต่อตนเอง (ครองตน) คือ มรรคมีองค์ 8 คุณธรรมต่อผู้อื่นและสังคม (ครองคน) คือ พรหมวิหาร 4 เบญจศีล และสังคหวัตถุ 4 และคุณธรรมต่อหน้าที่การงาน (ครองงาน) คือ สัปปุริสธรรม 7 อิทธิบาท 4 และพละธรรม 5 ธรรมะเหล่านี้จะช่วยหล่อหลอมให้ครูเป็นผู้ที่มีความประพฤติที่ดีงาม มีการวางตัวเหมาะสมและสร้างความน่าเชื่อถือศรัทธาจากศิษย์และสังคม”

Ward (1994, หน้า 28) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูไว้ว่า ครูจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในระบบพื้นฐานทางกายภาพที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล รู้จักสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้มีลักษณะจูงใจ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากพื้นฐานเดิม และสามารถกำหนดเป้าหมายของตนเองได้

Pieper (1999, หน้า 150) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูไว้ว่า ครูในอุดมคติไม่เพียงแต่เป็นผู้ที่สามารถสอนในสิ่งที่ตนรู้ได้ดีที่สุดเท่านั้น แต่ยังต้องเป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างทางศีลธรรมทั้งในด้านรูปแบบการดำเนินชีวิตและพฤติกรรมด้วย

Boon (2011, หน้า 150) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูไว้ว่า ครูที่มีคุณภาพคือบุคคลที่มีการจัดการเรียนการสอนโดยยึดหลักคุณธรรมและค่านิยมที่นำไปสู่ความรัก ความเอาใจใส่ ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและศิษย์ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความไว้วางใจและมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับสูง

Anil Kumar (2022, หน้า 159) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูไว้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพคือหลักเกณฑ์ความประพฤติหรือชุดของกฎระเบียบที่มีไว้สำหรับบุคคลในวิชาชีพเฉพาะ เป็นพันธะทางศีลธรรมของครูที่จะต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อรักษาเกียรติและสถานภาพของวิชาชีพ

Anita Awaekueji et al. (2025, p. 136) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูไว้ว่า “การประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วย 10 สมรรถนะย่อยที่สำคัญ คือ 1. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู 2. ส่งเสริมการเรียนรู้เอาใจใส่ยอมรับความแตกต่าง 3. สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียน 4. พัฒนาตนเองให้รอบรู้ทันสมัย 5. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม 6. จรรยาบรรณต่อตนเอง 7. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 8. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 9. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 10. จรรยาบรรณต่อสังคม”

สรุปได้ว่า แนวคิดการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นพันธะทางศีลธรรมและระเบียบแบบแผนทางพฤติกรรมที่กำหนดขึ้นเพื่อรักษาเกียรติศักดิ์และมาตรฐานของวิชาชีพครูให้เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของสังคม โดยครอบคลุมสมรรถนะสำคัญทั้งในด้านการครองตน ครองคน และครองงาน ผ่านการยึดถือแนวทางปฏิบัติ 5 ด้านหลัก ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง วิชาชีพ ผู้รับบริการ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพและสังคม หัวใจสำคัญของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณคือการที่ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านกิริยา วาจา และจิตใจ โดยใช้หลักคุณธรรมและสมรรถนะทางวิชาชีพในการส่งเสริมการเรียนรู้ของศิษย์ด้วยความเมตตาและเสมอภาค นอกจากนี้ ครูต้องมุ่งมั่นพัฒนา

ตนเองให้มีความรอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่และไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญของผู้เรียน ในขณะเดียวกันยังต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกบนพื้นฐานของความไว้วางใจ การร่วมมือช่วยเหลือเพื่อนร่วมวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ และการเป็นผู้นำในการอนุรักษ์พัฒนาสังคมและรักษาระบอบประชาธิปไตย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการสร้างศิษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและสติปัญญา

จากความหมาย ความสำคัญและแนวคิดของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการสังเคราะห์ความหมาย และตัวชี้วัดของภาวะผู้นำได้ดังตารางนี้

ตาราง 7 ความหมายของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูและตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู

ความหมาย ความสำคัญ และแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู	ตัวชี้วัดการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู
การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมที่ผู้ประกอบวิชาชีพต้องแสดงออกผ่านการตัดสินใจและการใช้ดุลยพินิจตามมาตรฐานที่องค์กรวิชาชีพกำหนด เพื่อธำรงไว้ซึ่งเกียรติศักดิ์และความเชื่อถือศรัทธาจากสังคม โดยมีความสำคัญยิ่งในการควบคุมมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง พิทักษ์สิทธิของผู้รับบริการและเป็นกลไกขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาผ่านการสร้างความเชื่อมั่นและการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ สำหรับตัวบ่งชี้ที่สำคัญครอบคลุมการครองตน ครองคน และครองงาน ผ่านจรรยาบรรณ 5 ด้านหลัก คือ ต่อตนเอง	1. จรรยาบรรณต่อตนเอง มีวินัย พัฒนาตนเองทั้งวิชาชีพและบุคลิกภาพอย่างต่อเนื่อง 2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ รักและศรัทธาในวิชาชีพ ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ดูแลและส่งเสริมการเรียนรู้ของศิษย์อย่างเท่าเทียม สร้างแรงบันดาลใจ และยอมรับความแตกต่าง 4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความสามัคคีและคุณธรรม

ตาราง 7 ต่อ

ความหมาย ความสำคัญ และแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู	ตัวชี้วัดการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู
วิชาชีพ ผู้รับบริการ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพและสังคม ซึ่งสะท้อนผ่านความซื่อสัตย์สุจริต การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยความเมตตาเสมอภาค และการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณในการพัฒนาสังคมอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการสร้างมนุษย์ที่สมบูรณ์	5. จรรยาบรรณต่อสังคม เป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และยึดมั่นในประชาธิปไตย

4. องค์ประกอบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู

สำนักเลขาธิการคุรุสภา (2556, หน้า 93 – 94) กล่าวถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 ประกอบด้วย 5 หมวด 9 ข้อ ดังนี้

หมวด 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

หมวด 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อ วิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

หมวด 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่เสมอ

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระท าตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับ หรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

หมวด 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

หมวด 5 จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สรุป องค์ประกอบของจรรยาบรรณวิชาชีพครู ประกอบด้วย 5 หมวด ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง วิชาชีพผู้รับบริการ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และสังคม โดยผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจะต้องมีระเบียบวินัย รักเมตตา เอาใจใส่ รับผิดชอบต่ออาชีพของตน รวมทั้งเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาสังคมด้านต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 8 สังเคราะห์องค์ประกอบของ การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู

ความหมายของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู	**ตัวชี้วัดความหมายจากตาราง**	**องค์ประกอบตามข้อบังคับคุรุสภา (2556)**	**การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู**
การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรม กิริยาอาการ และการดำเนินชีวิตของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาภายใต้กฎเกณฑ์และมาตรฐานความประพฤติที่องค์กรวิชาชีพกำหนดขึ้นเป็นแบบแผน โดยครอบคลุมการตัดสินใจและการใช้ดุลยพินิจทางศีลธรรมในทุกสถานการณ์ เพื่อมุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ ต่อผู้รับบริการ ต่อผู้ร่วมประกอบ	จรรยาบรรณต่อตนเอง: มีวินัย พัฒนาตนเองทั้งวิชาชีพและบุคลิกภาพอย่างต่อเนื่อง	1. จรรยาบรรณต่อตนเอง	1. การมีวินัยในตนเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 ต่อ

ความหมายของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู	ตัวชี้วัดความหมายจากตาราง	องค์ประกอบตามข้อบังคับคุรุสภา (2556)	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู
วิชาชีพ และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อธำรงไว้ซึ่งเกียรติยศ ศักดิ์ศรี และความศรัทธาในวิชาชีพชั้นสูง โดยมีกฎหมายและบทลงโทษรองรับหากมีการละเมิดข้อตกลงดังกล่าว	จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ: รักและศรัทธาในวิชาชีพ ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	2. การรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
	จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ: ดูแลและส่งเสริมการเรียนรู้ของศิษย์อย่างเท่าเทียม สร้างแรงบันดาลใจ และยอมรับความแตกต่าง	3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	3. การรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ 4. การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 ต่อ

ความหมายของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู	ตัวชี้วัดความหมายจากตาราง	องค์ประกอบตามข้อบังคับคุรุสภา (2556)	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู
			5. การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 6. การไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
			7. การให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค
	จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ: ช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความสามัคคีและคุณธรรม	4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ	8. การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 ต่อ

ความหมายของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู	ตัวชี้วัดความหมายจากตาราง	องค์ประกอบตามข้อบังคับคุรุสภา (2556)	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู
	จรรยาบรรณต่อสังคม: เป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และยึดมั่นในประชาธิปไตย	5. จรรยาบรรณต่อสังคม	9. การประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ดังนั้นผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ได้ 5 องค์ประกอบดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ
5. จรรยาบรรณต่อสังคม

รายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง

1.1 ความหมายของจรรยาบรรณต่อตนเอง

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความหมายของจรรยาบรรณต่อตนเอง ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

สุรชัย วรฎีกุล (2561, หน้า 6) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง รับผิดชอบและพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ ประพฤติตนให้เหมาะสมกับสถานภาพ ประเพณีและวัฒนธรรมที่ดีงามของสังคม และพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านวิทยาการ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

วนิดา บิณกาญจน์, พิชญนันท์ วงษ์เนียม และจิรายุ ทองชุบ (2566, หน้า 221) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง เช่น การมีวินัย สุภาพเรียบร้อย ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ อุทิศตนเพื่อส่วนรวม

วิศวกร ยศหนองทุ่ม, สุพจน์ แสงเงิน, พิชัย สุริยะสุขประเสริฐ, ปิ่นปินัทธ์ นฤนาทบุญทรัพย์ และชยสร สมบุญมาก (2567, หน้า 322) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องเป็นผู้มีวินัย มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มุ่งเน้นพัฒนาตนเองและผลงานตามแนวทางการพัฒนาศักยภาพในสาขาวิชาชีพ

ณัฐศภรณ์ ร้อยกอง, ลำพอง กลมกูล และ พีรวัฒน์ ชัยสุข (2567, หน้า 106) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ผู้บริหารและครู ต้องสร้าง

ระเบียบวินัยในตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาตนเองทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การค้นคว้าหาทักษะรูปแบบใหม่ ๆ ในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและนักเรียน มีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

เสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร (2568, หน้า 468) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองเสมอ

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึงการที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาแสดงออกถึงการมีวินัยในตนเองอย่างเคร่งครัด มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองด้วยหลายมิติ ได้แก่ ด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้ความรู้ความสามารถของครูทันต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสภาวะการเปลี่ยนแปลงในระดับโลก ครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับสถานภาพ วัฒนธรรมอันดีงาม และค่านิยมของสังคมไทย เพื่อให้สามารถ นำพาผู้เรียนไปสู่การเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ในทุกด้าน

1.2 ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อตนเอง

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อตนเอง ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ปนัดดา วัฒโน (2554, หน้า 45) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณต่อตนเองว่า ความตระหนักในจรรยาบรรณต่อตนเองเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพด้านอื่น ๆ และเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการสร้างคุณลักษณะครูที่ดี

คุรุสภา (2556, หน้า 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณต่อตนเองว่า เป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยส่งเสริมเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อให้ได้รับการยกย่องชมเชยจากสังคมในฐานะวิชาชีพชั้นสูง

วรัญญา ยินดี (2567, หน้า 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณต่อตนเองว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อตนเองช่วยให้ครูมีความพร้อม

ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างเท่าทัน ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน

รณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ (2568, หน้า 60) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อตนเองว่า จรรยาบรรณต่อตนเองมีความสำคัญในฐานะที่เป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นครูมืออาชีพ เพราะหากครูสามารถควบคุมตนเองให้มีวินัยและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องจะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในวิชาชีพและเป็นที่ยอมรับของชุมชน

จากความสำคัญที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อตนเองถือเป็นจุดเริ่มต้นและรากฐานสำคัญในการเป็นครูอาชีพที่มีการยอมรับในระดับสูง การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอช่วยส่งเสริมเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีของวิชาชีพให้ได้รับการยอมรับและการเคารพนับถือจากสังคม นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูมีความพร้อมสำหรับการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายและมีกลยุทธ์หลากหลาย รวมทั้งสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในยุคดิจิทัลและยุค New Normal ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มไปด้วยความมั่นใจ การพัฒนาตนเองจึงเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการสร้างและเสริมสร้างคุณลักษณะของครูที่ดีของสถานศึกษาและชุมชน

1.3 แนวคิดของจรรยาบรรณต่อตนเอง

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง แนวคิดของจรรยาบรรณต่อตนเอง ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

สิริพร พิมพ์สิงห์ (2564, หน้า 72) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อตนเองไว้ว่า แนวคิดการพัฒนาจรรยาบรรณต่อตนเองด้วยหลักไตรสิกขา คือ การฝึกฝนตนเองในด้านศีล (วินัย) สมาธิ (ความมุ่งมั่น) และปัญญา (การพัฒนาความรู้) เพื่อให้การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพเกิดจากความสว่างไสวภายในใจ

กุลลดา อารีย์วงศ์ และคณะ (2564, หน้า 4) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อตนเองไว้ว่า ในยุค New Normal แนวคิดจรรยาบรรณต่อตนเองต้องครอบคลุมถึงการปรับตัวทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการดูแลสุขภาวะทางจิตของตนเองเพื่อให้พร้อมปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการสถานศึกษา

คุรุสภา (2556, หน้า 2) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อตนเองไว้ว่า แนวคิดหลักประกอบด้วยการที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษา

มาตรฐานความเป็นครู โดยเน้นที่การมีวินัยและการพัฒนาตนเองในมิติต่าง ๆ อย่างรอบด้าน ทั้งด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์

รณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ (2568, หน้า 62) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อตนเองไว้ว่า แนวคิดพื้นฐานคือ “การนำตนเอง” โดยผู้นำและครูต้องเป็นตัวแบบ ในการใฝ่เรียนรู้และประพฤติชอบเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามและศิษย์

Barnett (2019, หน้า 432) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อตนเองไว้ว่า แนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพต้องรวมถึงการดูแลสุขภาวะของตนเอง (Self – care) เพื่อป้องกันความเหนื่อยล้า (Burnout) ซึ่งอาจนำไปสู่การละเมิดจริยธรรมโดยไม่ได้ตั้งใจ

จากแนวคิดที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดจรรยาบรรณต่อตนเองมุ่งเน้นการรักษามาตรฐานความเป็นครูและการดำรงตนตามหลักจริยธรรมโดยการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้านและต่อเนื่อง ซึ่งประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เป็นพื้นฐานในการสร้างการปฏิบัติที่มาจากจิตใจอันบริสุทธิ์และพร้อมให้บริการ นอกจากนี้ยังรวมถึงแนวคิด “การนำตนเอง” ซึ่งเป็นความสามารถในการจัดการตนเอง กำหนดเป้าหมาย และสร้างแรงจูงใจจากภายในตนเอง พร้อมกับการปรับตัวและเข้าสู่บริบทของ New Normal ที่ต้องมีความเยื่อหยุ่นและการเรียนรู้ตลอดชีวิต แนวคิดดังกล่าวยังครอบคลุมถึงการดูแลสุขภาวะทางจิตใจและร่างกาย เพื่อรักษาความเที่ยงตรงทางจริยธรรมและความสมดุลของชีวิต และลดความเสี่ยงของการหมดไฟทางจิตใจ (Burnout) ที่อาจเกิดขึ้นจากภาระงานหนัก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของจรรยาบรรณต่อตนเอง

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
จรรยาบรรณต่อตนเองหมายถึง การที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาแสดงออกถึงการมีวินัยในตนเองอย่างเคร่งครัด มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองด้วยหลายมิติ ได้แก่ ด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้ความรู้ความสามารถของครูทันต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และ	ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อตนเองถือเป็นจุดเริ่มต้นและรากฐานสำคัญในการเป็นครูอาชีพที่มีการยอมรับในระดับสูง การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอช่วยส่งเสริมเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีของวิชาชีพให้ได้รับการยอมรับและการเคารพนับถือจากสังคม นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูมีความพร้อมสำหรับการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายและมีกลยุทธ์หลากหลาย รวมทั้งสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในยุคดิจิทัลและยุค New Normal ได้อย่างมี	จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรมและการดำรงตนของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ในด้านการมีวินัยในตนเองอย่างเคร่งครัด การเป็นแบบอย่างที่ดีตามบรรทัดฐานของสังคมไทย และความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) และการนำตนเอง ในการสร้างแรงจูงใจและ	1. แสดงออกถึงความเคร่งครัดในการปฏิบัติตามระเบียบ วินัย และข้อบังคับของสถานศึกษา รวมถึงจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ 2. ประพฤติตนด้วยกิริยา วาจา และใจที่สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับสถานภาพทางวิชาชีพและเป็นที่ยอมรับตามวัฒนธรรมและค่านิยมของสังคมไทย 3. ความมุ่งมั่นในการใฝ่เรียนรู้ แสวงหานวัตกรรม และพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	ประสิทธิภาพและเต็มไปด้วยความมั่นใจ	รักษาความสมดุลของสุขภาวะเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน	เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก 4. การปรับปรุงบุคลิกภาพ การแต่งกาย และความเชื่อมั่นในตนเองให้ดูเป็นมืออาชีพและน่าเชื่อถือในทุกสถานการณ์
สภาวะการเปลี่ยนแปลงในระดับโลก ครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับสถานภาพ วัฒนธรรมอันดีงาม และค่านิยมของสังคมไทย เพื่อให้สามารถนำพาผู้เรียนไปสู่การเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ในทุกด้าน	การพัฒนาตนเองจึงเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการสร้างและเสริมสร้างคุณลักษณะของครูที่ดีของสถานศึกษาและชุมชน		5. สามารถกำกับดูแลตนเอง กำหนดเป้าหมายการทำงาน และสร้างแรงจูงใจจากภายในเพื่อยกระดับผลงานโดยไม่ต้องมีการควบคุมจากภายนอก 6. การนำหลักของ ศีล สมาธิ และปัญญา มาใช้เป็นฐานในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
			7. การดูแลสุขภาพกายและจิตใจให้แข็งแรง มีวิธีการจัดการกับความเครียดอย่างเหมาะสมเพื่อรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการปฏิบัติหน้าที่ 8. การมีทัศนคติเชิงบวกต่อวิชาชีพ สามารถปรับตัวต่อภาระงานที่หนักหน่วงและสภาวะกดดันได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรักษาความต่อเนื่องในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2.1 ความหมายของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความหมายของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

สุรชัย วรภูรีกุล (2561, หน้า 6) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก ศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพใช้หลักวิชาที่ถูกต้อง สร้างสรรค์เทคนิควิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพให้เกียรติผลงานวิชาการของผู้อื่น อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ทุ่มเท เสียสละและรับผิดชอบ

วนิดา บิณกาญจน์, พิชญนันท์ วงษ์เนียม และจิรายุ ทองชุบ (2566, หน้า 221) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อความรับผิดขอบต่อองค์กรวิชาชีพ เช่น การแสดงออกถึงความรัก เชื่อมั่น เคารพ ศรัทธาและตระหนักในคุณค่าแห่งวิชาชีพ

ปัญญา ตรีเลิศพจน์กุล และ สมฤทัย เตาจันทร์ (2566, หน้า 226) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ส่งเสริมให้ครูมีการคิดค้น แนวทาง เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีกิจกรรมการเข้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในองค์กรวิชาชีพหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อยกระดับไปสู่การเป็นครูมืออาชีพ

วิศวกร ยศหนองทุ่ม, สุพจน์ แสงเงิน, พิชัย สุริยะสุขประเสริฐ, ปิ่นปินัทธ์ นฤนาทบุญทรัพย์ และชยสร สมบุญมาก (2567, หน้า 322) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริตต่ออาชีพตน มีความรับผิดชอบและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับและแนวทางขององค์กรวิชาชีพครูที่กำหนดไว้

อรรนพ ปิ่นเกษ และชมแข พงษ์เจริญ (2568, หน้า 956) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า คือ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่จะให้ศิษย์เกิดความศรัทธาต่อวิชาชีพ มีการให้กำลังใจชื่นชมต่อการกระทำของศิษย์ด้วยความรักและปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพหมายถึงการแสดงออกถึงความรัก ความศรัทธา และความเชื่อมั่นในคุณค่าและศักดิ์ศรี

ของวิชาชีพครูอย่างจริงใจและไม่หวั่นไหว โดยการเป็นสมาชิกที่ดี มีความรับผิดชอบ และสนับสนุนพัฒนาการขององค์กรวิชาชีพ ปฏิบัติตามข้อบัญญัติ กฎระเบียบ และจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดและสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ครูต้องมุ่งเน้นการใช้หลักวิชาและความรู้ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่องวิชาชีพการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และอุทิศตนเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนและสถานศึกษา

2.2 ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ปนัดดา วัฒโน (2554, หน้า 49) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพว่า เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่เป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยลดอัตราการลาออกจากวิชาชีพครู และส่งเสริมความมั่นคงของบุคลากรทางการศึกษาในภาคอีสาน

อุษา พรหมรินทร์ (2561, หน้า 26) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพว่า เป็นปัจจัยที่ช่วยเชิดชูวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงตามกฎหมาย การที่ครูทุกคนปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพจะช่วยสร้างพลังในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

มานิดา วงษ์สันต์ (2563, หน้า 32) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพว่า ความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพเป็นหัวใจหลักในการรักษามาตรฐานสถานศึกษาเอกชน หากครูขาดศรัทธาในวิชาชีพ ย่อมส่งผลให้บรรยากาศการเรียนรู้ขาดความเชื่อมั่นและคุณภาพการศึกษาลดลง

วรัญญา ยินดี (2567, หน้า 18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพว่า ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพราะครูที่มีความศรัทธาจะทุ่มเททำงานเกินกว่าภาระหน้าที่ตามปรกติเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและสังคม

เพ็ชรัตน์ วะลัยศรี และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2568, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพว่า การรักษาเกียรติภูมิวิชาชีพเป็นหน้าที่ของทุกคน หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะยิ่งส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของวิชาชีพและประพฤติตนอย่างงดงาม

จากความสำคัญที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพเป็นปัจจัยสำคัญหลักในการรักษามาตรฐานวิชาชีพ เชิดชู และยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงตามที่กฎหมายวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ ความศรัทธาและการมีจิตสำนึกต่อวิชาชีพจะส่งผลให้ครูทุ่มเท พยายาม และทำงานเกินกว่าภาระหน้าที่ปกติเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อคุณภาพชีวิตและการเรียนรู้ของผู้เรียนและสถานศึกษา นอกจากนี้ยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้ที่น่าเชื่อถือและมีความสุข ลดอัตราการเปลี่ยนสายงาน และลดปัญหาการลาออกจากวิชาชีพที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศ การยึดมั่นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพจึงเป็นการลงทุนในการสร้างอนาคตของการศึกษาไทย

2.3 แนวความคิดของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง แนวความคิดของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

คุรุสภา (2556, หน้า 2) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อวิชาชีพไว้ว่า แนวคิดหลักคือการที่ข้าราชการครูต้องรักษาภาพลักษณ์ของวิชาชีพด้วยความจริงใจ โดยเน้นที่ 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความรัก ความศรัทธา ความซื่อสัตย์สุจริต และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

สิริพร พิมพ์สิงห์ (2564, หน้า 73) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อวิชาชีพไว้ว่า แนวคิดการพัฒนาวิชาชีพด้วยหลักไตรสิกขา คือการสร้างศรัทธา (ปัญญา) ในคุณค่าของงานที่ทำ และการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสงบสำรวม (ศีล) เพื่อให้เกิดผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างแท้จริง

ชมพูพราว มิ่งมงคล และ อุษาพร เสวกวิ (2565, หน้า 75) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อวิชาชีพไว้ว่า แนวคิดจรรยาบรรณวิชาชีพในปัจจุบันต้องเชื่อมโยงกับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยครูต้องมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพร่วมกัน

Barnett (2019, หน้า 433) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อวิชาชีพไว้ว่า แนวคิดเรื่องความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ (Professional Integrity) ต้องครอบคลุมถึงการปฏิบัติตามมาตรฐานสากลแม้ในสถานการณ์ที่ไม่มีผู้ตรวจสอบ เพื่อรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากแนวคิดที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดจรรยาบรรณต่อวิชาชีพเน้นการรักษาภาพลักษณ์และสำนึกต่อวิชาชีพด้วยความจริงใจและการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในทุกสถานการณ์ แม้ในสภาวะที่ไม่มีผู้ตรวจสอบหรือไม่มีการลงโทษ ซึ่งสะท้อนถึงการมี “ความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ”ที่แท้จริง นอกจากนี้ยังเชื่อมโยงกับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างครูเพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการสอนให้สูงขึ้นอย่างร่วมมือกันและเป็นระบบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง การแสดงออกถึงความรัก ความศรัทธา และความเชื่อมั่นในคุณค่าและศักดิ์ศรีของวิชาชีพครูอย่างจริงใจและไม่หวั่นไหว โดยการเป็นสมาชิกที่ดี มีความรับผิดชอบและสนับสนุนพัฒนาการขององค์กรวิชาชีพ ปฏิบัติตามข้อบัญญัติ กฎระเบียบ และจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดและสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ครูต้องมุ่งเน้นการใช้หลักวิชาและความรู้ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการปฏิบัติงานเพื่อ	จรรยาบรรณต่อวิชาชีพเป็นปัจจัยสำคัญหลักในการรักษามาตรฐานวิชาชีพ เชิดชู และยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงตามที่กฎหมายวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ ความศรัทธาและการมีจิตสำนึกต่อวิชาชีพจะส่งผลให้ครูทุ่มเทพยายาม และทำงานเกินกว่าภาระหน้าที่ปกติเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อคุณภาพชีวิตและการเรียนรู้ของผู้เรียนและสถานศึกษา นอกจากนี้ยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้ที่น่าเชื่อถือและมีความสุข ลดอัตรา	จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง การแสดงออกของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่สะท้อนถึงความรัก ศรัทธา และความยึดมั่นในคุณค่าของวิชาชีพครู โดยการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและสถานศึกษา ตลอดจนการมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างต่อเนื่อง	1. แสดงออกถึงความภาคภูมิใจในเกียรติภูมิของวิชาชีพครู และปกป้องศักดิ์ศรีของวิชาชีพเมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่เหมาะสม 2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ โปร่งใส มุ่งเน้นประโยชน์สุขของผู้เรียนและสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตน แม้ในสภาวะที่ไม่มีการตรวจสอบ 3. ยึดมั่นและปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู รวมถึงข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดและสม่ำเสมอ

ตาราง 10 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
พัฒนาอย่างต่อเนื่องวิชาชีพการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และอุทิศตนเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนและสถานศึกษา	การเปลี่ยนสายงาน และลดปัญหาการลาออกจากวิชาชีพที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศ การยึดมั่นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพจึงเป็นการลงทุนในการสร้างอนาคตของการศึกษาไทย		4. ให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรวิชาชีพหรือหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพการศึกษา 5. มุ่งมั่นแสวงหาความรู้ที่เป็นปัจจุบันและถูกต้องตามหลักวิชาการ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 6. คิดค้นหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 ต่อ

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
			7. เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพอย่างเป็นระบบ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน 8. การดำรงตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจจากสังคม เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3.1 ความหมายของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความหมายของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

สุรชัย วรภูรีกุล (2561, หน้า 6) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ปรับตัวอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างปกติสุข ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตทั้งด้านกาย วาจาและจิตใจ ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญงอกงามทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ และให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบโดยต้องประพฤติตามแบบแผนที่กำหนด

วนิดา บิณกาญจน์, พิชญนันท์ วงษ์เนียม และจิรายุ ทองชุบ (2566, หน้า 221) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้เรียน เช่น ประพฤติตนในการเป็นต้นแบบที่ดีแก่ผู้เรียน ให้ความรัก ความเมตตา การดูแลเอาใจใส่ด้วยความเสมอภาค

ปัญญา ตรีเลิศพจน์กุล และ สมฤทัย เตาจันทร์ (2566, หน้า 226) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ครูควรตระหนักถึงความเสียสละอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมวางแผนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย เพื่อส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

วิศวกร ยศหนองทุ่ม, สุพจน์ แสงเงิน, พิชัย สุริยะสุขประเสริฐ, ปิ่นปินัทธ์ นฤนาทบุญทรัพย์ และ ชยสร สมบุญมาก (2567, หน้า 322) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา มีน้ำใจ ช่วยเหลือกัน ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางด้านอื่น ๆ บริการด้วยความจริงใจ ไม่แบ่งแยกและไม่เรียกรับผลประโยชน์โดยมิชอบ

เสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร (2568, หน้า 468 – 469) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ

ส่งเสริมให้กาลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ และต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับ หรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตาแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการหมายถึงการปฏิบัติตนต่อศิษย์ นักเรียน และผู้รับบริการอื่น ๆ ด้วยความรัก ความเมตตา ความปรารถนาดี และความเอาใจใส่อย่างแท้จริงโดยเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ มุ่งส่งเสริม สนับสนุน และให้กำลังใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งและมีทักษะ นิสัย และจริยธรรมที่ถูกต้องดีงามตามศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล ครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสมควรแก่การเลียนแบบทั้งทางกาย วาจา จิตใจ และการปฏิบัติ ให้บริการด้วยความบริสุทธิ์ใจและความปรารถนาต่อการพัฒนาของผู้เรียน โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์มิชอบ ทั้งด้านวัตถุ เกียรติยศ หรือพลังอำนาจ

3.2 ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ปนัดดา วัฒโน (2554, หน้า 50) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการว่า ความรักและเมตตาต่อศิษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้ครูเป็นที่รักและเคารพของชุมชน

สิริพร พิมพ์สิงห์ (2564, หน้า 74) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการว่า เป็นหัวใจของการประกอบวิชาชีพครู เพราะเป้าหมายสูงสุดของวิชาชีพคือความเจริญงอกงามของศิษย์ หากครูขาดจรรยาบรรณด้านนี้ ย่อมส่งผลกระทบต่ออนาคตของเยาวชนและประเทศชาติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ชมพูพราว มิ่งมงคล และ อุษาพร เสวกวิ (2565, หน้า 78) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการว่า ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการช่วยให้ครูและบุคลากรเกิดความตระหนักในหน้าที่

และมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ในยุคดิจิทัล

รณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ (2568, หน้า 61) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน เพราะครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีและมีความเมตตาจะช่วยให้ศิษย์เกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศแห่งความสุขในโรงเรียน และทำให้สังคมเกิดความเชื่อมั่นในกระบวนการขัดเกลาทางสังคมของสถานศึกษา

เพ็ชรัตน์ วะลัยศรี และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2568, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการว่า การที่ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับผู้รับบริการจะส่งผลต่อภาพลักษณ์และความเชื่อถือของสถานศึกษาเอกชน ทำให้ผู้ปกครองมั่นใจที่จะส่งบุตรหลานมาเข้ารับการศึกษา

จากความสำคัญที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต การเรียนรู้ อารมณ์ จิตสำนึก และการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียนในการศึกษาต่อและด้านอาชีพ ถือเป็นหัวใจและจุดศูนย์กลางสำคัญที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ ความเชื่อถือ และความพึงพอใจของศิษย์ ผู้ปกครองและชุมชนต่อสถานศึกษา หากครูมีจรรยาบรรณที่ดีด้านนี้จะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความสุข ความมั่นใจ และการอบรมสั่งสอนที่เต็มไปด้วยความเมตตาและความเข้าใจในโรงเรียน ส่งผลต่อการพัฒนาเยาวชนให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม มีความสุข และพร้อมสำหรับอนาคตของตนเองและสังคม ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาอนาคตของประเทศชาติโดยรวม

3.3 แนวความคิดของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง แนวความคิดของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

คุรุสภา (2556, หน้า 3) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการไว้ว่า แนวคิดหลักประกอบด้วย 5 ประการ คือ 1) รักและเมตตาศิษย์ 2) ส่งเสริมการเรียนรู้และนิสัยที่ถูกต้อง 3) เป็นแบบอย่างที่ดี 4) ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญของผู้เรียน และ 5) ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค

เสกสรร สุระเสียง, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน และ รัชฎาพร งอยภูธร (2564, หน้า 142) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการไว้ว่า แนวคิดการปฏิบัติหน้าที่

ครูคือการ “ครองงาน” ด้วยความบริสุทธิ์ใจ โดยเน้นการสร้างสัมพันธภาพเชิงบวกระหว่างครูและศิษย์เพื่อให้เกิดการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ

สิริพร พิมพ์สิงห์ (2564, หน้า 76) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการไว้ว่า แนวคิดการพัฒนาด้วยหลักไตรสิกขา คือการใช้เมตตาธรรม (ศีล) ในการปกครองศิษย์ การมีความมุ่งมั่นตั้งใจสอน (สมาธิ) และการใช้ความรู้ที่ถูกต้องในการแนะแนวทางชีวิต (ปัญญา) เพื่อให้ศิษย์เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

กุลลดา อาริย์วงศ์ และคณะ (2564, หน้า 6) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการไว้ว่า ในยุคนิวนอร์มัล แนวคิดการให้บริการต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การดูแลช่วยเหลือผู้เรียนผ่านระบบออนไลน์ด้วยความเอาใจใส่และเข้าใจในข้อจำกัดทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้เรียนและผู้ปกครอง

Barnett (2019, หน้า 436) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการไว้ว่า แนวคิดเรื่องการไม่ทำอันตราย (Non – maleficence) และการทำเพื่อประโยชน์สุข (Beneficence) เป็นรากฐานสำคัญที่ผู้นำและนักวิชาชีพต้องยึดถือเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความคุ้มครองทางจริยธรรมสูงสุด

จากแนวคิดที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการยึดหลักการ “ครองงาน” ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ความเมตตา และการสร้างสัมพันธภาพเชิงบวก ความเข้าใจ และการรองรับความต้องการหลากหลายของผู้เรียน โดยมีรากฐานมาจากแนวคิดหลักสองประการ คือ “การทำเพื่อประโยชน์สุข” หมายถึงการกระทำที่นำมาซึ่งสิ่งดีงาม ประโยชน์ และความสุขให้แก่ผู้เรียน และ “การไม่ทำอันตราย” หมายถึงการหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจส่งผลเสียหายต่อร่างกาย จิตใจ หรือสังคมของผู้เรียน นอกจากนี้ยังรวมถึงการปรับรูปแบบ วิธีการ และสื่อในการให้บริการสนับสนุน และดูแลช่วยเหลือศิษย์อย่างมีสติและเข้าใจบริบทการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ เทคโนโลยีดิจิทัล และวิธีการเรียนรู้แบบผสมผสาน ตามความเหมาะสมในยุค New Normal

ตาราง 11 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึงการปฏิบัติตนต่อศิษย์ นักเรียน และผู้รับบริการอื่น ๆ ด้วยความรัก ความเมตตา ความปรารถนาดี และความเอาใจใส่อย่างแท้จริงโดยเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ มุ่งส่งเสริม สนับสนุน และให้กำลังใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งและมีทักษะนิสัย และจริยธรรมที่ถูกต้องดีงามตามศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคลครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสมควรแก่การเลียนแบบทั้งทางกาย	จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต การเรียนรู้ อารมณ์ จิตสำนึก และการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียนในการศึกษาต่อและด้านอาชีพ ถือเป็นหัวใจและจุดศูนย์กลางสำคัญที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ ความเชื่อถือ และความพึงพอใจของศิษย์ผู้ปกครองและชุมชนต่อสถานศึกษา หากครูมีจรรยาบรรณที่ดีด้านนี้จะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความสุข ความมั่นใจ และการอบรมสั่งสอน	จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต่อศิษย์และผู้รับบริการ ด้วยความรัก ความเมตตา และความเอาใจใส่อย่างเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ มุ่งส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีคุณธรรมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ผ่านการสร้างสัมพันธภาพเชิงบวกและการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	1. แสดงออกถึงความรัก ความปรารถนาดี และความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือศิษย์ให้ก้าวข้ามอุปสรรคในการเรียนรู้ 2. การให้การสนับสนุนและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่นำความแตกต่างด้านฐานะ สังคม หรือสติปัญญามาเป็นเงื่อนไขในการให้บริการ 3. การมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมหรือวิธีการที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง และพัฒนาทักษะตามความสามารถเฉพาะบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
วาจา จิตใจ และการปฏิบัติให้บริการด้วยความบริสุทธิ์ใจ และความปรารถนาต่อการพัฒนาของผู้เรียน โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์มิชอบ ทั้งด้านวัตถุ เกียรติยศ หรือพลังอำนาจ	ที่เต็มไปด้วยความเมตตาและความเข้าใจในโรงเรียนส่งผลต่อการพัฒนาเยาวชนให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม มีความสุข และพร้อมสำหรับอนาคตของตนเองและสังคม ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาอนาคตของประเทศชาติโดยรวม	ตลอดจนการให้บริการด้วยความบริสุทธิ์ใจโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์มิชอบ และมีการปรับรูปแบบการดูแลช่วยเหลือศิษย์ให้เหมาะสมกับบริบทการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	4. การแทรกซึมและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีนิสัยและจริยธรรมที่ถูกต้องดีงาม ผ่านทั้งพฤติกรรมในห้องเรียนและกิจกรรมต่าง ๆ 5. การใช้วิธีการสื่อสารที่สร้างสรรค์และการสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการเข้ารับบริการทางการศึกษา 6. การประพฤติตนด้วยกาย วาจา และใจที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการสามารถยึดถือเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 11 ต่อ

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
			7. การให้บริการทางการศึกษาโดยไม่เรียกร้องวัตถุ เกียรติยศ หรือแสวงหาผลประโยชน์อื่นใดจากศิษย์และผู้ปกครองโดยมิชอบ 8. การเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี หรือช่องทางออนไลน์ในการดูแลช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ศิษย์อย่างมีสติและเหมาะสมกับสถานการณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ

4.1 ความหมายของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความหมายของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

สุรชัย วรภูรีกุล (2561, หน้า 7) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยประพฤติตามแบบแผนที่กำหนด

วนิดา บิณกาญจน์, พิชญนันท์ วงษ์เนียม และจิรายุ ทองชุบ (2566, หน้า 221) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ เช่น ส่งเสริมความสามัคคีของหมู่คณะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและมีความยุติธรรม

วิศวกร ยศหนองทุ่ม, สุพจน์ แสงเงิน, พิชัย สุริยะสุขประเสริฐ, ปิ่นปินัทธ์ นฤนาทบุญทรัพย์ และ ชยสร สมบุญมาก (2567, หน้า 322) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างความสามัคคี ในหมู่คณะและไม่เอารัดเอาเปรียบเพื่อร่วมงานหรือเพื่อนร่วมองค์กรในสาขาวิชาชีพเดียวกัน

เสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร (2568, หน้า 469) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

อรรนพ ปิ่นเกษ และ ชมแข พงษ์เจริญ (2568, หน้า 956) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพต้องมีน้ำใจต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมวิชาชีพได้ พร้อมทั้งให้เกียรติซึ่งกันและกันไม่นำความเดือดร้อนต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพต้องให้เกิดความหนักใจในการอยู่ร่วมกัน

ปัญญา ตรีเลิศพจน์กุล และ สมฤทัย เตาจันทร์ (2566, หน้า 227) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ครูต้องตระหนักถึงการร่วมแรง ร่วมใจความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ปลูกจิตสำนึกความเป็นครูมืออาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริมความสามัคคีและการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ในหมู่คณะ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลในการทำงานร่วมกัน มีน้ำใจให้คำปรึกษา และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่เอาเปรียบหรือสร้างความเดือดร้อนให้แก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อผนึกกำลังในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างความเป็นครูมืออาชีพ

4.2 ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ปนัดดา วัฒโน (2554, หน้า 51) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพว่า ความผูกพันและความสามัคคีในหมู่คณะเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคอีสาน

สิริพร พิมพ์สิงห์ (2564, หน้า 74) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพว่า เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความเห็นแก่ตัวและสร้างจิตสาธารณะในโรงเรียน เมื่อครูปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณด้านนี้ จะเกิดบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเอื้อต่อการเรียนรู้ของศิษย์

ชมพูพราว มิ่งมงคล และ อุษาพร เสวกวิ (2565, หน้า 78) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพว่า ในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ จรรยาบรรณด้านนี้ช่วยส่งเสริมกระบวนการ PLC ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาชีพและนวัตกรรมการสอนอย่างเป็นระบบ

รณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ (2568, หน้า 61) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพว่า มีความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง เพราะหากครูมีความสามัคคีและช่วยเหลือกันโดยยึดระบบคุณธรรมจะช่วยลดความขัดแย้งในโรงเรียนและส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

เพ็ชรัตน์ วะลัยศรี และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2568, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพว่า การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่ครูเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาเอกชน เนื่องจากพลังแห่งความสามัคคีจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปกครองและชุมชน

จากความสำคัญที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ มีความสำคัญต่อการส่งเสริมความสามัคคี ความเป็นน้อยใจ และการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ มีจิตสำนึกโดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมและหลักการบริหารจัดการที่ดี ตลอดจนหลักธรรมาภิบาล มีน้ำใจ มีความเมตตา ให้คำปรึกษา ให้เกียรติ และให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างเท่าเทียม ไม่เอาเปรียบหรือสร้างความเดือดร้อน ความลำบาก และความเสียหายให้แก่เพื่อนร่วมงาน หรือสถานศึกษา เพื่อผนึกกำลังสามัคคีใจ และร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ของสถานศึกษา

4.3 แนวความคิดของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง แนวความคิดของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

คุรุสภา (2556, หน้า 3) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพไว้ว่า แนวคิดหลักคือการ “พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์” โดยต้องยึดมั่นใน “ระบบคุณธรรม” และเน้นการ “สร้างความสามัคคี” เป็นหัวใจหลักของการอยู่ร่วมกันในองค์กรวิชาชีพ

สิริพร พิมพ์สิงห์ (2564, หน้า 76) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพไว้ว่า แนวคิดการพัฒนาด้วยหลักไตรสิกขา คือการสร้างศีลธรรมในการอยู่ร่วมกันผ่านการสังคหวัตถุ 4 (ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา สมานัตตตา) เพื่อให้เกิดความปรองดองและความเห็นอกเห็นใจกันในที่ทำงาน

เสกสรร สุระเสียง, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสัน และ รัชฎาพร งอยภูธร (2564, หน้า 142) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพไว้ว่า แนวคิดการปฏิบัติงานร่วมกันคือการ “ครองคน” ด้วยความเมตตาและยุติธรรม เพื่อสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและเป็นแบบอย่างทางจริยธรรมให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและนักเรียน

กุลลดา อารีย์วงศ์ และคณะ (2564, หน้า 6) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพไว้ว่า ในยุคนิวนอร์มัล แนวคิดจรรยาบรรณด้านนี้ต้องครอบคลุมถึงการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลด้วยความเคารพและการช่วยเหลือกันทางเทคนิคเพื่อให้เพื่อนร่วมงานสามารถปรับตัวเข้าสู่การสอนรูปแบบใหม่ได้

Barnett (2019, หน้า 437) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพไว้ว่า แนวคิดเรื่องการปรึกษาหารือ (Consultation) และความร่วมมือ

ระหว่างวิชาชีพ (Interprofessional Collaboration) เป็นหน้าที่ทางจริยธรรมที่ช่วยยกระดับความรู้และป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับผู้รับบริการ

จากแนวคิดที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพเป็นหัวใจและรากฐานสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีความเข้มแข็ง เข้มข้น และสามัคคี ช่วยลดความขัดแย้ง ความสูญเสียความเชื่อใจ และความเสียหายระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ความสามัคคีและความร่วมมือในหมู่ครูและเจ้าหน้าที่จะช่วยสร้างความเชื่อมั่น ความพึงพอใจ และความศรัทธาให้แก่ผู้ปกครองและชุมชน นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญที่ส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจและความสุขในการปฏิบัติงาน เพิ่มขวัญกำลังใจ และทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานร่วมกันที่เอื้อเฟื้อ เปิดโอกาสเต็มไปด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริมความสามัคคีและการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ในหมู่คณะ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลในการทำงานร่วมกัน มีน้ำใจ ให้คำปรึกษา และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่เอาเปรียบหรือสร้างความเดือดร้อนให้แก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อผนึกกำลังในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างความเป็นครูมืออาชีพ	จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพมีความสำคัญต่อการส่งเสริมความสามัคคี ความเป็นน้อยใจ และการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ มีจิตสำนึกโดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมและหลักการบริหารจัดการที่ดี ตลอดจนหลักธรรมาภิบาล มีน้ำใจ มีความเมตตา ให้คำปรึกษาให้เกียรติ และให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างเท่าเทียม ไม่เอาเปรียบหรือสร้างความเดือดร้อน ความลำบาก และความเสียหายให้แก่เพื่อนร่วมงาน หรือสถานศึกษา เพื่อผนึกกำลัง	จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในการส่งเสริมความสามัคคี การช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างสร้างสรรค์ และการให้เกียรติซึ่งกันและกันโดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนการร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อสร้างความเป็นครูมืออาชีพและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง	1. แสดงออกถึงพฤติกรรมที่สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เข้าร่วมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ 2. การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และแบ่งปันทรัพยากรหรือวิธีการทำงานแก่เพื่อนครูเพื่อให้งานของส่วนรวมประสบความสำเร็จ 3. การแสดงออกถึงความเคารพในสิทธิ หน้าที่ และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานโดยไม่นำความขัดแย้งส่วนตัวมาเป็นอุปสรรคในการทำงาน

ตาราง 12 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	สามัคคีใจ และร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ของสถานศึกษา		4. การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความโปร่งใส เที่ยงธรรม และไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการเอาเปรียบหรือสร้างความเดือดร้อนให้แก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ 5. การมีจิตใจโอบอ้อมอารี พร้อมที่จะให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความปรารถนาดี 6. การทำงานเชิงบูรณาการร่วมกับเพื่อนครูและบุคลากรอื่นเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันคือคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
			7. การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ และนวัตกรรมใหม่ ๆ (เช่น กิจกรรม PLC) เพื่อยกระดับความเป็นครูมืออาชีพร่วมกัน 8. การดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา ปกป้องชื่อเสียงของหมู่คณะ และร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปี่ยมด้วยความสุขและน่าเชื่อถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. จรรยาบรรณต่อสังคม

5.1 ความหมายของจรรยาบรรณต่อสังคม

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความหมายของจรรยาบรรณต่อสังคม ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

สุรชัย วรภูรีกุล (2561, หน้า 7) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงประพฤติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม ปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม การพัฒนาชุมชนในทุกรูปแบบโดยประพฤติตามแบบแผนที่กำหนด

นาฏยา พันหาบ และ พรศิริมา บูรณะพันธุ์ (2563, หน้า 47) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การวิเคราะห์ปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการเป็นหลักสูตรท้องถิ่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความใกล้ชิดกับสังคมชุมชนมาก ซึ่งบางครั้งครูก็มาจากคนในชุมชน ครูเรียนรู้ขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้านมาเป็นอย่างดี เข้าใจถ่องแท้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้ทันสมัย เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา มีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมให้ท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของตนเองและให้นักเรียนเกิดความรักและผูกพันในท้องถิ่น

ปัญญา ตรีเลิศพจน์กุล และ สมฤทัย เตาจันทร์ (2566, หน้า 227) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ครูต้องแสดงความเป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การเป็นผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีเสมอต้นเสมอปลายในการดำรงชีวิตตามหลักของเศรษฐกิจพอเพียง การวางแผนและดำเนินการอนุรักษ์พัฒนาสิ่งแวดล้อมศิลปวัฒนธรรมและประเพณี

วนิดา บิณกาญจน์, พิชญนันท์ วงษ์เนียม และจิรายุ ทองชุบ (2566, หน้า 221) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อสังคม เช่น การให้ความร่วมมือกับชุมขนดำเนินการเพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมภูมิปัญญาท้องถิ่นและนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนภายใต้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

วิศวกร ยศหนองทุ่ม, สุพจน์ แสงเงิน, พิชัย สุริยะสุขประเสริฐ, ปิ่นปินัทธ์ นฤนาทบุญทรัพย์ และ ชยสร สมบุญมาก (2567, หน้า 322) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า หมายถึง ครูหรือผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาคอยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำให้กับหน่วยงานหรือชุมชนให้ความร่วมมือกับชุมชนด้วยความเต็มใจรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

เสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร (2568, หน้า 469) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อมรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง มาตรฐานความประพฤติและการแสดงออกของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในฐานะผู้นำทางปัญญาที่มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม โดยมุ่งเน้นการเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งครอบคลุมถึงการอุทิศตนให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับชุมชนอย่างเต็มความสามารถ การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเกิดความรักความผูกพันในท้องถิ่น และปกป้องรักษาผลประโยชน์ของสังคมให้เกิดความเจริญมั่นคง

5.2 ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อสังคม

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อสังคม ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ปนัดดา วัฒโน (2554, หน้า 52) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณต่อสังคมว่า การอุทิศตนเพื่อส่วนรวมและความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นที่ยอมรับและการมีเกียรติภูมิวิชาชีพของครูในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สิริพร พิมพ์สิงห์ (2564, หน้า 75) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อสังคมว่า เป็นปัจจัยที่ช่วยลดปัญหาสังคมในเชิงรุก หากครูเป็นผู้นำด้าน

จริยธรรมและสิ่งแวดล้อม สังคมรอบโรงเรียนจะเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น และเป็นการทำหน้าที่พลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศ

ชมพูพราว มิ่งมงคล และ อุษาพร เสวกวิ (2565, หน้า 79) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณต่อสังคมว่า ในการก้าวสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ จรรยาบรรณด้านนี้ช่วยให้สถานศึกษาเชื่อมโยงองค์ความรู้ทางวิชาการเข้ากับการแก้ไขปัญหาจริงของสังคม ทำให้การศึกษามีความหมายและทรงคุณค่าต่อมวลมนุษยชาติ

รณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ (2568, หน้า 61) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณต่อสังคมว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เมื่อครูปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการพัฒนาสังคม ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาได้รับความร่วมมือและแรงสนับสนุนจากชุมชนในการจัดการศึกษา และช่วยปลูกฝังจิตสำนึกรักท้องถิ่นให้แก่เยาวชน

เพ็ชรัตน์ วะลัยศรี และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2568, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณต่อสังคมว่า การที่โรงเรียนเอกชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมจะช่วยเพิ่มคุณค่าภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในฐานะสถาบันที่สร้างคนดีคืนสู่สังคม ทำให้ได้รับการยอมรับและความศรัทธาจากประชาชน

จากความสำคัญที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อสังคมมีความสำคัญในการช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน มั่นคง และชั่วไป ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ท้องถิ่น และสังคมในวงกว้าง เพิ่มคุณค่าและยกระดับภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในฐานะสถาบันทางสังคมสำคัญที่มีหน้าที่สร้างคนดี มีคุณธรรมคืนสู่สังคม และเป็นแหล่งกำเนิดของการเรียนรู้และการปรับเปลี่ยนเชิงบวก นอกจากนี้ยังเป็นการปฏิบัติหน้าที่ของพลเมืองที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อการแก้ไข ลดปัญหาและการป้องกันปัญหาสังคมเชิงรุก ส่งผลให้เกิดความผูกพัน ความยากใจ ความเกียรติภูมิวิชาชีพ และการยอมรับในคุณค่าของครูจากสังคมในระดับสูง

5.3 แนวความคิดของจรรยาบรรณต่อสังคม

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง แนวความคิดของจรรยาบรรณต่อสังคม ได้นำเสนอไว้หลายทัศนะ ดังนี้

คุรุสภา (2556, หน้า 3) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อสังคมไว้ว่า แนวคิดหลักประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) การเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา

2) การรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม และ 3) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งถือเป็นพันธกิจทางศีลธรรมที่ครูพึงมีต่อแผ่นดิน

สิริพร พิมพ์สิงห์ (2564, หน้า 77) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อสังคมไว้ว่า แนวคิดการพัฒนาด้วยหลักไตรสิกขา คือการสร้าง “ปัญญา” ให้แก่ชุมชนผ่านการเป็นผู้นำทางความคิด และการใช้ “ศีล” หรือระเบียบวินัยทางสังคมในการร่วมรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม เพื่อมุ่งสู่การมีสังคมที่สงบสุขและมั่นคง

เสกสรร สุระเสียง, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน และ รัชฎาพร งอยภูธร (2564, หน้า 142) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อสังคมไว้ว่า แนวคิดการมีส่วนร่วมกับชุมชนคือการ “ครองสังคม” โดยผู้นำสถานศึกษาต้องวางตัวเป็นกลางและเสียสละเพื่อประโยชน์สุขของชาวบ้านรอบสถานศึกษา เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง

กุลลดา อารีย์วงศ์ และคณะ (2564, หน้า 6) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อสังคมไว้ว่า ในยุคนิวนอร์มัล แนวคิดจรรยาบรรณต่อสังคมต้องรวมถึงการเป็นผู้นำในการเผยแพร่ข้อมูลด้านสุขภาพที่ถูกต้องและการช่วยเหลือชุมชนในการปรับตัวเข้าสู่การดำเนินชีวิตรูปแบบใหม่ที่มีความปลอดภัยทางจริยธรรม

Barnett (2019, หน้า 438) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อสังคมไว้ว่า แนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม กำหนดให้ผู้นำต้องใช้ความเชี่ยวชาญของตนเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในวงกว้าง และต่อสู้กับการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบเพื่อปกป้องสิทธิของผู้ด้อยโอกาสในสังคม

จากแนวคิดที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อสังคมยึดถือแนวทาง “ครองสังคม” โดยการวางตัวเป็นกลาง ยุติธรรม และมีจิตสำนึกสังคม เสียสละส่วนตัวและผลประโยชน์เพื่อประโยชน์สุขส่วนรวมของสังคมและประเทศชาติ ซึ่งถือเป็นพันธกิจทางศีลธรรมศาสตร์ และการศึกษาที่ครูพึงมีต่อแผ่นดิน ชาติ พระมหากษัตริย์ และสังคม บนพื้นฐานของค่านิยมสากล การเป็นพลเมืองโลก และการเคารพสิทธิมนุษยชนในยุคปัจจุบันและยุคศตวรรษที่ 21 แนวคิดดังกล่าวยังรวมถึงการเป็นผู้นำและผู้จุดประสงค์ในการเผยแพร่ ถ่ายทำและประชาสัมพันธ์ข้อมูลข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง เปิดโลกทัศน์ต่อสู้กับการเลือกปฏิบัติ อคติ และการแพร่ระบาดของข้อมูลเท็จเพื่อปกป้องสิทธิ ศักดิ์ศรีและผลประโยชน์ของผู้ด้อยโอกาส ผู้รับปฏิบัติอย่างไม่ยุติธรรม ซึ่งแสดงถึงความเป็นผู้นำด้านสังคมและจริยธรรมของวิชาชีพครู

ตาราง 13 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของจรรยาบรรณต่อสังคม

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง มาตรฐานความประพฤติและการแสดงออกของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในฐานะผู้นำทางปัญญาที่มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม โดยมุ่งเน้นการเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งครอบคลุมถึงการอุทิศตนให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับ	จรรยาบรรณต่อสังคมมีความสำคัญในการช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน มั่นคง และทั่วไป ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ท้องถิ่น และสังคมในวงกว้าง เพิ่มคุณค่าและยกระดับภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในฐานะสถาบันทางสังคมสำคัญที่มีหน้าที่สร้างคนดี มีคุณธรรมคืนสู่สังคม และเป็นแหล่งกำเนิดของการเรียนรู้และการปรับเปลี่ยนเชิงบวก นอกจากนี้ยังเป็นการปฏิบัติหน้าที่ของพลเมืองที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อการแก้ไข ลดปัญหา และการป้องกัน	จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรมและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในฐานะผู้นำทางปัญญาที่มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม โดยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และสิ่งแวดล้อม ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตลอดจนการอุทิศตนเพื่อช่วยเหลือชุมชน การบูรณาการ	1. แสดงออกถึงพฤติกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือในกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และการรักษาสิ่งแวดล้อมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ 2. การปฏิบัติหน้าที่และวางตัวเป็นแบบอย่างที่แสดงออกถึงความเลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 3. การเสียสละเวลา ความรู้ และความสามารถในการเข้าร่วมช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาของชุมชนและท้องถิ่นด้วยความเต็มใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตาราง 13 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ชุมชนอย่างเต็มความสามารถ การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเกิดความรักความผูกพันในท้องถิ่น และปกป้องรักษาผลประโยชน์ของสังคมให้เกิดความเจริญมั่นคง	ปัญหาสังคมเชิงรุก ส่งผลให้เกิดความผูกพัน ความยากใจ ความเกียรติภูมิวิชาชีพ และการยอมรับในคุณค่าของครูจากสังคมในระดับสูง	ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนรู้และการเป็นผู้นำในการเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของสังคมและสิทธิมนุษยชน	4. การนำหลักการความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดีมาใช้ในการบริหารจัดการเรียนรู้และปลูกฝังให้แก่ผู้เรียน 5. การตรวจสอบและเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ และร่วมต่อต้านการแพร่ระบาดของข้อมูลเท็จที่อาจสร้างความเสียหายต่อสังคม 6. การกล้าหาญทางจริยธรรมในการแสดงจุดยืนเพื่อปกป้องสิทธิของผู้ด้อยโอกาส และรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 ต่อ

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
			7. การสนับสนุนนวัตกรรมหรือสินค้าในท้องถิ่น และนำความรู้จากภูมิปัญญาชาวบ้านมาปรับใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของท้องถิ่น 8. การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่ใช้อคติส่วนตัวในการตัดสินใจเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อส่วนรวม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เป็นองค์กรแห่งความสุข และคุณภาพ ซึ่งหมายถึงผู้เรียนมีความรู้และสมรรถนะที่จำเป็น มีความสุข และมีเป้าหมายได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ (2568) แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีประวัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ และจุดเน้นและการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเมื่อวันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่เลขที่ 211 หมู่ที่ 1 ตำบลบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ มีเขตพื้นที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาครอบคลุมพื้นที่ 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองบึงกาฬ, อำเภอเซกา, อำเภอโซ่พิสัย, อำเภอบุ่งคล้า, อำเภอบึงโขงหลง, อำเภอปากคาด, อำเภอพรเจริญ และอำเภอศรีวิไล สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีสถานศึกษาในสังกัดรวมทั้งสิ้น จำนวน 25 แห่ง เมื่อจำแนกตามขนาด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลางที่มีนักเรียน 120 – 719 คน จำนวน 17 แห่ง (ร้อยละ 68) และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษที่มีนักเรียน 1,680 คนขึ้นไป จำนวน 6 แห่ง (ร้อยละ 24) (ไม่มีโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ในสังกัด) ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567 มีจำนวนนักเรียนรวมทั้งสิ้น จำนวน 20,048 คน แบ่งเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 11,304 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 8,744 คน มีจำนวนห้องเรียนรวม 610 ห้อง และมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดรวม 1,007 คน (ข้อมูล ณ 20 มกราคม 2568) โดยแบ่งเป็นผู้อำนวยการ จำนวน 25 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 40 คน ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 315 คน ครูชำนาญการ จำนวน 286 คน และครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 606 คน การบริหารจัดการในพื้นที่มีการจัดตั้งสหวิทยาเขตเพื่อการกำกับดูแลสถานศึกษา

อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ ยังมีโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพตามนโยบาย “1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ” จำนวน 8 แห่ง

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์

2.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เป็นองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพ ซึ่งหมายถึงผู้เรียนมีความรู้และสมรรถนะที่จำเป็น มีความสุข และมีเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ

2.2 พันธกิจ

2.2.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21

2.2.2 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

2.2.3 พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และสถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.2.4 เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2.2.5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท

2.3 เป้าประสงค์

2.3.1 ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกัน พร้อมที่จะรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี ในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ และชีวิตวิถีถัดไปและได้รับการศึกษาในสถานศึกษาที่มีความปลอดภัย

2.3.2 ผู้เรียนได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาค และเท่าเทียม

2.3.3 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะที่เหมาะสมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามช่วงวัย รวมถึงได้รับการส่งเสริมความเป็นเลิศเต็มตามศักยภาพ

2.3.4 หน่วยงานและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

3. กลยุทธ์ นโยบายทางการศึกษาและขอบข่ายและภารกิจ

กลยุทธ์ (Strategies) แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้กำหนดประเด็นกลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

นโยบายทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬดำเนินงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายรัฐบาลปัจจุบัน (เช่น นโยบายปฏิรูปการศึกษา สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต การกระจายอำนาจการศึกษา) นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (เรียนดี มีความสุข) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 และนโยบายเร่งด่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Quick Win) เช่น ลดภาระครูและบุคลากร ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง เป็นต้น

ขอบข่ายและภารกิจ (Scope and Missions) ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2560 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการดำเนินงานด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีขอบข่ายและภารกิจที่สำคัญ 12 ประการ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์และจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา พร้อมทั้งกำกับ ตรวจสอบ และติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคส่วนอื่น ๆ ที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการศึกษา

10. ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการกับหน่วยงานต่าง ๆ ในฐานะผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

รัตนา ศุขกลิ่น (2562, หน้า บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .827

คณาวุฒิ กังวาลเนาวรัตน (2564, หน้า บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ผลการศึกษา พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่การมีสติสัมปชัญญะ / การควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบ ความเมตตากรุณา ความเคารพนับถือผู้อื่น ความซื่อสัตย์และ ความยุติธรรม ตามลำดับ และ (2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควร (2.1) พัฒนาตนเองโดยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ข้อบังคับของทางราชการ และการสร้างการยอมรับให้มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม (2.2) บริหารงานอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ สามารถเปิดเผยข้อมูลให้สามารถตรวจสอบได้และดำเนินการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ (3.3) เคารพให้เกียรติผู้อื่น ควรนำหลักธรรมมาปรับใช้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น (3.4) พัฒนาครูให้มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อหน้าที่ ต่อผู้อื่นและยอมรับผลต่อการตัดสินใจ (3.5) จัดทำคู่มือ แผนภาพขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน (3.6) สร้างขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา พิจารณาและสนับสนุนความต้องการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา และ (3.7) เรียนรู้เกี่ยวกับจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ วิเคราะห์ตนเอง รวมทั้งนำหลักธรรมมายึดถือปฏิบัติ

นรินทร์ เทพศิริ และคณะ (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม

และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์รับราชการ พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์รับราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

เด่นจิตธีระพันธ์ จันทะมูล (2566, หน้า บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ความยุติธรรม เคารพและให้เกียรติผู้อื่นและความรับผิดชอบ 2) สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ (1) ความซื่อสัตย์ (2) ความยุติธรรม (3) ความรับผิดชอบและ (4) เคารพและให้เกียรติผู้อื่นตามลำดับ 3) รูปแบบประกอบด้วยองค์ประกอบ ประกอบด้วย (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) เนื้อหา (4) กระบวนการพัฒนาและ(5) การวัดและประเมินผลมีหน่วยการเรียนรู้ 4 Modul ได้แก่ Module 1. ความซื่อสัตย์ Module 2. ความยุติธรรม Module 3. ความรับผิดชอบ Module 4. เคารพและให้เกียรติผู้อื่นโดยรูปแบบมีผลการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ผลการศึกษาการใช้รูปแบบโดยรวมมีปฏิบัติตามตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับหน่วยการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยรายการปฏิบัติตามตัวชี้วัดสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ (1) Module 3ความรับผิดชอบ (2) Module 2 ความยุติธรรม (3) Module 4 เคารพและให้เกียรติผู้อื่นและ (4) Module 1 ความซื่อสัตย์ตามลำดับ ส่วนผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการใช้รูปแบบโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

พิมพ์พัชรา สาระนิตย์ (2566, หน้า 88 – 95) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันที่มีต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเคารพนับถือ ด้านความยุติธรรม

และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ 2) ความผูกพันที่มีต่อองค์การของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์การ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันที่มีต่อองค์การของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผกามาศ ถนอมวัฒนา (2567, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทธมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเคารพนับถือ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ (2568, หน้า 50) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมเฉพาะตัวของผู้นำในการครองตนและแสดงออกอย่างเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรมและโปร่งใสในการบริหารงาน ซึ่งเป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพึงมีและปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวาในทุกองค์กรโดยไม่ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดเรื่องขนาดของโรงเรียน

พิษณุ หอมสมบัติ, สมัคร ไวยขุนทด และ สุวิจักขณ์ มั่นสารนียธรรม (2569, หน้า 2) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ที่คู่เปรียบเทียบผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 10 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางในการ

ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความยุติธรรม ด้านการเคารพความเสมอภาค ด้านการใส่ใจผู้อื่น และด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี

1.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

เสกสรร สุระเสียง, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน และ รัชฎาพร งอยภูธร (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู และการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม / เที่ยงธรรมและด้านความรับผิดชอบ ร่วมกันอธิบายความผันแปรการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูได้ร้อยละ 34.00 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบและด้านความไว้วางใจ ร่วมกันอธิบายความผันแปรการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ได้ร้อยละ 27.40 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม / เที่ยงธรรม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาข้อมูลข้อเท็จจริงก่อนทำการตัดสินใจ ควรวางตัวให้เป็นกลาง ควรรับฟังเสียงสะท้อนหรือความคิดเห็นของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจและผู้อื่นที่มีความคิดที่เห็นแตกต่าง และไม่ควรปล่อยให้ปัญหาที่เกิดขึ้นหรือข้อผิดพลาดนั้นไว้นานจนเกินไป

เอกรินทร์ สังข์ทอง (2565, หน้า 112 – 115) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์รับราชการ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

นรินทร์ เทพศิริ และ มีนมาส พรานป่า (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิยมิตร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม และด้านความไว้วางใจ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์รับราชการ พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์รับราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

จักรี ภูมิบูรณ์ และชัยยศ เดชสุระ (2567, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม ด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านความซื่อสัตย์ สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมได้ร้อยละ 60.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร (2568, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักความมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู โดยสามารถร่วมกันทำนายผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูได้ร้อยละ 53.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

Vikaraman, S. S., Mansor, A., & Hamzah, M. I. (2020, pp. 220 – 235) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Compliance toward ethical leadership among school principals A synthesis of qualitative research – based evidences (การปฏิบัติตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน การสังเคราะห์หลักฐานจากการวิจัยเชิงคุณภาพ) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมที่ผู้ตามรับรู้พฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสมตามบรรทัดฐาน 2) พฤติกรรมหลักประกอบด้วย ความยุติธรรม ความไว้วางใจ และความใส่ใจผู้อื่น 3) ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ให้รางวัลแก่ครูที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมและดำเนินการทางวินัยกับผู้ที่ฝ่าฝืน ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของครู

Hlongwane, T. (2024, pp. 1 – 18) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Ethical leadership in schools A qualitative case study of perspectives from six South African principals (ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในโรงเรียน กรณีศึกษาเชิงคุณภาพจากมุมมองของผู้บริหารโรงเรียนชาวแอฟริกาใต้ จำนวน 6 คน) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในโรงเรียนคือการแสดงออกถึงค่านิยมส่วนบุคคลของผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือ 2) กลยุทธ์ที่ผู้บริหารใช้ในการส่งเสริมจริยธรรม ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างสภาพแวดล้อมที่โปร่งใส และการปฏิบัติต่อครูและนักเรียนด้วยความเสมอภาค 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือในการทำงานของครู

Mehmet Özdoğru และ Yılmaz Sarıer (2024, หน้า 1 – 7) ได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงวิเคราะห์อภิมานเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมองค์กร ทัศนคติ และการรับรู้ของครู จากผลงานวิจัยเชิงประจักษ์ 47 ฉบับ ครอบคลุมผู้เข้าร่วมวิจัย 18,423 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลเชิงบวกในระดับที่แข็งแกร่งมากต่อความเชื่อมั่นในองค์กรและยุติธรรมในองค์กรและมีอิทธิพลเชิงบวกระดับสูงต่อความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.71$) 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูงกับการนิ่งเฉยในองค์กร และความสัมพันธ์เชิงลบระดับปานกลางกับการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน 3) ระดับการศึกษามีผลในการเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนประถมศึกษามากกว่าในโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.2 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

Brown, Treviño และ Harrison (2005, หน้า 117 – 134) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามมุมมองทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมสำหรับการพัฒนาโครงสร้างและการทดสอบ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความไว้วางใจในตัวผู้นำ ความพึงพอใจต่อผู้นำ และความเต็มใจของผู้ตามที่จะรายงานปัญหาการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องในองค์การ 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถพยากรณ์พฤติกรรมเชิงบวกและการปฏิบัติตามของผู้ตามได้ โดยผู้นำที่มีจริยธรรมจะประกอบด้วย 2 หลักสำคัญ คือ การเป็นบุคคลที่มีศีลธรรม และการเป็นผู้จัดการที่มีศีลธรรม ซึ่งใช้กลไกการเรียนรู้ทางสังคมในการเป็นต้นแบบที่ดี สื่อสารอย่างชัดเจน และส่งผ่านค่านิยมทางจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Engelbrecht, Heine และ Mahembe (2017, หน้า 368 – 379) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างความซื่อสัตย์สุจริตของผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความไว้วางใจ และความผูกพันต่องาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความซื่อสัตย์สุจริตของผู้นำมีความสัมพันธ์และส่งผลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญ 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ส่งผลเชิงบวกต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญ และ 3) ความไว้วางใจในตัวผู้นำสามารถพยากรณ์และส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญ โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและความไว้วางใจทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านที่เชื่อมโยงระหว่างความซื่อสัตย์สุจริตของผู้นำกับการสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Kimanzi (2025, หน้า 45 – 56) ได้ทำการศึกษาการส่งเสริมแนวปฏิบัติด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษารัฐบาล ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอำนาจพยากรณ์เชิงบวกต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ 2) การที่ครูมีวินัยในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการอย่างแท้จริงภายใต้การบริหารเชิงจริยธรรมเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยธำรงศักดิ์ศรีของสถานศึกษาให้ได้รับการยอมรับจากสาธารณชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Osiesi, M. P. (2020, pp. 25 – 38) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Professional Ethics and Teaching for Change in the 21st Century จรรยาบรรณวิชาชีพและการสอนเพื่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21) ผลการวิจัยพบว่า 1) จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นพื้นฐานสำคัญของความซื่อตรงในวิชาชีพ ประกอบด้วย ความเป็นมืออาชีพ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ และความเสมอภาค 2) การพัฒนาทางวิชาชีพของครู ส่งผลโดยตรงต่อความสามารถของครูในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม 3) ครูที่มีความเข้าใจในการปฏิบัติทางจริยธรรมจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพได้ดียิ่งขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยในระดับสากลชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความสำเร็จและผลการดำเนินงานขององค์กร โดยผู้นำอาจส่งผลต่อความสำเร็จได้ตั้งแต่ร้อยละ 15 ถึง 45 นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังมีอิทธิพลเชิงบวกในระดับที่แข็งแกร่งมากต่อความเชื่อมั่นและความยุติธรรมในองค์กร ตลอดจนส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือในการทำงานของครู ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมความน่าเชื่อถือของวิชาชีพ ขณะที่งานวิจัยในประเทศไทยยืนยันว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อโรงเรียน มนุษยสัมพันธ์ และบุคลิกภาพความเป็นครู สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครูได้ถึงร้อยละ 62.50 อีกทั้งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษายังส่งผลทางบวกต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุข และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับบรรยากาศองค์การสถานศึกษาและการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

จากการศึกษางานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สามารถช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายในด้านต่าง ๆ รวมไปถึงการส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอีกด้วย อย่างไรก็ตาม ในการบริหารโรงเรียนยังคงมีประเด็นความท้าทายที่ต้องอาศัยการใช้วิจารณญาณทางจริยธรรมที่ซับซ้อนและการวางค่านิยมทางวิชาชีพไว้เหนือค่านิยมส่วนตนเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง

ในการบริหารโรงเรียน จำเป็นต้องให้ความสนใจในทุก ๆ งาน ทั้งด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งผู้บริหารและครูต้องกำหนดบทบาทหน้าที่และการปฏิบัติที่พึงประสงค์ให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ จากการวิเคราะห์สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีความสำคัญและปรากฏความถี่สูง ประกอบด้วย 5 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความเคารพผู้อื่น 3) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความไว้วางใจ เพื่อนำมาหาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ร่วมกับผลการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ ต่อผู้รับบริการ ต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และต่อสังคม ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปใช้ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
   1.1 ประชากร
   1.2 กลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
   2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
   2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 1,085 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 71 คน และครูผู้สอน 1,014 คน จากทั้งหมด 25 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568) ดังตาราง

ตาราง 14 แสดงจำนวนผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

จำนวนโรงเรียน	ประชากร			
	ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	ครู	รวม
1. ศรีชมภูวิทยา	1	1	30	32
2. โนนคำพิทยาคม	1	1	10	12
3. โพนทองประชาสรรค์	1	1	14	16
4. หนองยองพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก	1	1	24	26
5. สมสนุกพิทยาคม	1	1	10	12
6. หนองเข็งวิทยาคม	1	1	11	13
7. โพธิ์ทองวิทยานุสรณ์	1	1	15	17
8. นาสวรรค์พิทยาคม	1	1	23	25
9. หนองหัวช้างวิทยา	1	1	15	17
10. ศรีสำราญวิทยาคม	1	1	10	12

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 ต่อ

จำนวนโรงเรียน	ประชากร			
	ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	ครู	รวม
11. หนองหิ้งพิทยา	1	1	18	20
12. เหล่าคามพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก	1	1	24	26
13. ประชานิมิตพิทยานุกูล	1	1	11	13
14. เจ็ดสีวิทยาคาร	1	1	23	25
15. ท่าดอกคำวิทยาคม	1	1	10	12
16. ภูทอกวิทยา	1	1	19	21
17. โสกก่ามวิทยา	1	1	10	12
18. บุ่งคล้านคร	1	2	39	42
19. โชติพิสัยพิทยาคม	1	4	93	98
20. ปากคาดพิทยาคม	1	4	98	103
21. บึงกาฬ	1	4	148	153
22. พรเจริญวิทยา	1	4	108	113
23. ศรีวิไลวิทยา	1	4	92	97
24. เซกา	1	4	99	104
25. บึงโขงหลงวิทยาคม	1	3	60	64
รวมโรงเรียนทั้งหมด	25	46	1,014	1,085

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ได้นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2568 ได้ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การเปิดตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คนแต่การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน และครูผู้สอน จำนวน 241 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 25 โรงเรียน โดยได้ทำการใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49) มีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 17 โรงเรียน โดยในแต่ละโรงเรียนสุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และในโรงเรียนเดียวกันสุ่มครูผู้สอน จำนวน 9 คน ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากแบบใส่คืน มีกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 187 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และครูผู้สอน จำนวน 153 คน

1.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 8 โรงเรียน โดยในแต่ละโรงเรียนสุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้ทำการใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) จำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และในโรงเรียนเดียวกันสุ่มครูผู้สอน จำนวน 11 คน ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากแบบใส่คืน มีกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 104 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน และครูผู้สอน จำนวน 88 คน

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ได้นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 291 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน และครูผู้สอน จำนวน 241 คน ดังตาราง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		นักเรียนชายหญิง	หญิง	รวม	นักเรียนชายหญิง	หญิง	รวม
1. ศรีชมภูวิทยา	กลาง	2	30	32	2	9	11
2. โนนคำพิทยาคม	กลาง	2	10	12	2	9	11
3. โพนทองประชาสรรค์	กลาง	2	14	16	2	9	11
4. หนองยองพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก	กลาง	2	24	26	2	9	11
5. สมสนุกพิทยาคม	กลาง	2	10	12	2	9	11
6. หนองเข็งวิทยาคม	กลาง	2	11	13	2	9	11
7. โพธิ์ทองวิทยานุสรณ์	กลาง	2	15	17	2	9	11
8. นาสวรรค์พิทยาคม	กลาง	2	23	25	2	9	11
9. หนองหัวช้างวิทยา	กลาง	2	15	17	2	9	11
10. ศรีสำราญวิทยาคม	กลาง	2	10	12	2	9	11
11. หนองหิ้งพิทยา	กลาง	2	18	20	2	9	11
12. เหล่าคามพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก	กลาง	2	24	26	2	9	11
13. ประชานิมิตพิทยานุกูล	กลาง	2	11	13	2	9	11
14. เจ็ดสีวิทยาคาร	กลาง	2	23	25	2	9	11
15. ท่าดอกคำวิทยาคม	กลาง	2	10	12	2	9	11
16. ภูทอกวิทยา	กลาง	2	19	21	2	9	11
17. โสกก่ามวิทยา	กลาง	2	10	12	2	9	11
18. บุ่งคล้านคร	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	3	39	42	2	11	13

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 (ต่อ)

โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
19. โชติพิสัยพิทยาคม	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	5	93	98	2	11	13
20. ปากคาดพิทยาคม	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	5	98	103	2	11	13
21. บึงกาฬ	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	5	148	153	2	11	13
22. พรเจริญวิทยา	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	5	108	113	2	11	13
23. ศรีวิไลวิทยา	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	5	92	97	2	11	13
24. เซกา	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	5	99	104	2	11	13
25. บึงโขงหลงวิทยาคม	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4	60	64	2	11	13
รวม 25 โรงเรียน		71	1,014	1,085	50	241	291

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแนวตรวจ สอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
   1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
   1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
   2.1 โรงเรียนขนาดกลาง
   2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย

และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ความยุติธรรม
2. ความรับผิดชอบ
3. ความซื่อสัตย์
4. ความไว้วางใจ
5. ความเคารพนับถือ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ
5. จรรยาบรรณต่อสังคม

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

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับน้อย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ ไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมี ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์สรุปเป็นภาพรวมเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยและได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

3.3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย แล้วนำมาแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ ก่อนให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

3.4 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ

3.5 นำร่างแบบสอบถามที่สร้าง เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่นของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ประกอบด้วย

3.5.1 อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สำเร็จการศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

3.5.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.2 ศึกษานิเทศก์ ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษาหรือมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ นายนาถดนัย โชติจำรัส ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

3.5.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษาหรือมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.ชวนะ ทวีอุทิศ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

3.5.4 ครูผู้สอน ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน ได้แก่ นายอนุชา คำแดง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบึงโขงหลงวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าเท่ากับ 1.0 ทุกข้อ แล้วไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 50 ชุด

3.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา

(α – Coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α– Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) พบว่าแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.663 – 0.875 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ความยุติธรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.663 – 0.811 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.887

2. ความรับผิดชอบ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.718 – 0.799 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.908

3. ความซื่อสัตย์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.730 – 0.825 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.909

4. ความไว้วางใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.788 – 0.875 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.936

5. ความเคารพนับถือ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.796 – 0.865 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.934

แบบสอบถามการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู (Y) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.465 – 0.780 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.634 – 0 .780 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.873

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.568 – 0.747 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.848

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.551 – 0.686 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.825

4. จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.613 – 0.682 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.830

5. จรรยาบรรณต่อสังคม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.465 – 0.605 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.784

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.8 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

3.9 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ซึ่งมีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

4.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามทั้งที่เป็นเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งหากข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้วิจัยจะใช้วิธีเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.4 ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 291 ฉบับคิดเป็นร้อยละร้อย ทำการพิจารณาตรวจแบบสอบถาม ทั้งหมดเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จัดระเบียบของข้อมูลและลงรหัสแล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.1 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อและรายด้านตามเกณฑ์ที่กำหนด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121)

5.2 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 5.1 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

6.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

6.1.1 สถิติหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC (Index of item objective congruence)

6.1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

6.2 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ร้อยละ (Percentage)

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 สมมติฐานข้อ 1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและการจำแนก ตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน" โดยใช้ค่า t – test แบบ Independent Samples

6.3.2 สมมติฐานข้อ 2 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและการจำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน แตกต่างกัน" โดยใช้ค่า t – test แบบ Independent Samples

6.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก" โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

6.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

1. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้มา จัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยผู้วิจัยนำตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู มาสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์และทำการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน จำแนกเป็น นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน และศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีรายชื่อ ดังนี้แล้วได้ทำการสรุปเป็นแนวการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถาน มีรายละเอียดดังนี้

1. คุณสมบัติและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1.1 เป็นนักวิชาการในสถาบันระดับอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.กษมา ป้องกัน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

1.3 ศึกษานิเทศก์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษาหรือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ นายนาถดนัย โชติจำรัส ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษาหรือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.4.1 นายปราโมทย์ คำเพชรดี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเซกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

1.4.2 ดร.สุรจิตย์ ผิวงาม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบุ่งคล้านคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

1.4.3 นายวิศรุต สมบัติบุญสวน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเจ็ดสีวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

1.5 ครูผู้สอน วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.5.1 นางสาวเยาวลักษณ์ กองพิลา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเซกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

1.5.2 นางณัฐปภัสร์ สินจตุรพัฒน์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบุ่งคล้านคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.5.3 นางยุพาภร มหัทธนธีรนันต์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเหล่าคามพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนา

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ในการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬมาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาจำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความเคารพนับถือ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความซื่อสัตย์ 4) ความยุติธรรม และ 5) ความไว้วางใจ ว่ามีความถูกต้อง เหมาะสม แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่านต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและนำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาสรุปเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t – test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sam Square)
MS	แทน	ค่าประมาณ (Mean Square)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	ความยุติธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

X_2 แทน ความรับผิดชอบ

X_3 แทน ความซื่อสัตย์

X_4 แทน ความไว้วางใจ

X_5 แทน ความเคารพนับถือ

X_t แทน ผลรวมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

Y แทน การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

Y_1 แทน จรรยาบรรณต่อตนเอง

Y_2 แทน จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

Y_3 แทน จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

Y_4 แทน จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ

Y_5 แทน จรรยาบรรณต่อสังคม

Y_t แทน การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์

a แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$S.E._{est}$ แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์

Y′ แทน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z′ แทน ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 ฉบับ โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 ฉบับ และครูผู้สอน 241 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยการหาความถี่ร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของการวิจัย

2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และโดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยใช้ค่าสถิติดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t – test ชนิด Independent Samples

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน ใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า t – test ชนิด Independent Samples

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยใช้ค่าสถิติดังนี้

3.2.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t – test ชนิด Independent Samples

3.2.2 ขนาดของโรงเรียน ใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า t – test ชนิด Independent Samples

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ

ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ดังตาราง 16

ตาราง 16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	1. ผู้บริหารสถานศึกษา	50	17.18
	2. ครูผู้สอน	241	82.82
รวม		291	100.00
ขนาดโรงเรียน	1. โรงเรียนขนาดกลาง	187	64.26
	2. โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	104	35.74
รวม		291	100.00

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 291 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.18 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 82.82

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 64.26 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษมีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 35.74

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของการวิจัย

2.1 “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 17

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ความยุติธรรม	4.08	0.67	มาก	5
2	ความรับผิดชอบ	4.25	0.60	มาก	2
3	ความซื่อสัตย์	4.13	0.67	มาก	4
4	ความไว้วางใจ	4.28	0.57	มาก	1
5	ความเคารพนับถือ	4.22	0.75	มาก	3
รวม		4.19	0.61	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความไว้วางใจ ($\overline{X}$ = 4.28) ความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.25) ด้านความเคารพนับถือ ($\overline{X}$ = 4.22) ด้านความซื่อสัตย์ ($\overline{X}$ = 4.13) และด้านความยุติธรรม ($\overline{X}$ = 4.08) ตามลำดับ

2.1.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 18 – 22

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ความยุติธรรม

ข้อ	ความยุติธรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบตามผลงานจริงโดยไม่มีความลำเอียงหรือเล่นพรรคเล่นพวก	3.77	1.06	มาก	5
2	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มงานและโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมและเหมาะสม	4.05	0.76	มาก	3
3	ผู้บริหารใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงและหลักเหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหาข้อขัดแย้งในโรงเรียน	4.13	0.88	มาก	2
4	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทุกคนด้วยความเสมอภาคตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ	3.95	0.71	มาก	4
5	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกคนด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทน	4.52	0.51	มากที่สุด	1
รวม		4.08	0.67	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อและอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกคนด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทน ($\overline{X}$ = 4.52) ผู้บริหารใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงและหลักเหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหาข้อขัดแย้งในโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.13) และผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กลุ่มงาน และโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.05) ตามลำดับ

ตาราง 19 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ความรับผิดชอบ

ข้อ	ความรับผิดชอบ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น	4.31	0.55	มาก	2
2	ผู้บริหารยอมรับผิดและพร้อมปรับปรุงแก้ไขเมื่อการตัดสินใจบริหารงานเกิดความผิดพลาด	3.96	0.74	มาก	5
3	ผู้บริหารมีความเพียรพยายามและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการขับเคลื่อนเป้าหมายของโรงเรียน	4.47	0.58	มาก	1
4	ผู้บริหารอุทิศเวลาและกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนด	4.30	0.56	มาก	3
5	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องการตรงต่อเวลาและการปฏิบัติราชการ	4.21	0.88	มาก	4
รวม		4.25	0.60	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ความรับผิดชอบ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีความเพียรพยายามและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการขับเคลื่อนเป้าหมายของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.47) ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบเพื่อป้องกันความผิดพลาด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่อาจเกิดขึ้น ($\overline{X}$ = 4.31) และผู้บริหารอุทิศเวลาและกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนด ($\overline{X}$ = 4.30) ตามลำดับ

ตาราง 20 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ความซื่อสัตย์

ข้อ	ความซื่อสัตย์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมทั้งต่อหน้าและลับหลังอย่างตรงไปตรงมาและมีความจริงใจ	4.37	0.57	มาก	1
2	ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และไม่บิดเบือน	4.34	0.48	มาก	2
3	ผู้บริหารไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องโดยมิชอบ	3.95	0.75	มาก	4
4	ผู้บริหารมีการบริหารงานงบประมาณและพัสดุที่โปร่งใสและพร้อมให้ตรวจสอบได้เสมอ	4.15	0.80	มาก	3
5	ผู้บริหารรักษาสัจจะวาจาและคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับคณะครูและบุคลากร	3.85	1.20	มาก	5
รวม		4.13	0.67	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมทั้งต่อหน้าและลับหลังอย่างตรงไปตรงมาและมีความจริงใจ ($\overline{X}$ = 4.37) ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และไม่บิดเบือน ($\overline{X}$ = 4.34)

และผู้บริหารมีการบริหารงานงบประมาณและพัสดุที่โปร่งใสและพร้อมให้ตรวจสอบได้เสมอ ($\overline{X}$ = 4.15) ตามลำดับ

ตาราง 21 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ความไว้วางใจ

ข้อ	ความไว้วางใจ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เสมอต้นเสมอปลายทำให้ครูรู้สึกปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน	4.52	0.58	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารให้คำปรึกษาและดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของครูด้วยความปรารถนาดี	4.12	0.84	มาก	4
3	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ครูสามารถพึ่งพาอาศัยและทำงานร่วมกันโดยปราศจากความหวาดระแวง	4.38	0.57	มาก	2
4	ผู้บริหารให้โอกาสครูในการมีส่วนร่วมตัดสินใจและดำเนินงานได้อย่างอิสระตามความเหมาะสม	4.35	0.59	มาก	3
5	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงจนเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของคณะครู	4.02	0.79	มาก	5
รวม		4.28	0.57	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ความไว้วางใจ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เสมอต้นเสมอปลายทำให้ครูรู้สึกปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.52) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ครูสามารถพึ่งพาอาศัยและทำงานร่วมกันโดยปราศจากความหวาดระแวง ($\overline{X}$ = 4.38) และผู้บริหารให้โอกาสครูในการมีส่วนร่วมตัดสินใจและดำเนินงานได้อย่างอิสระตามความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.35) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 22 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ความเคารพนับถือ

ข้อ	ความเคารพนับถือ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารแสดงกิริยาวาจาที่สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน และให้เกียรติครูและบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม	4.08	0.81	มาก	4
2	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและมุมมองที่แตกต่างของผู้อื่นด้วยใจที่เปิดกว้าง	4.47	0.58	มาก	1
3	ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่อย่างสร้างสรรค์และไม่แสดงท่าทีดูถูกเหยียดหยามผู้ใต้บังคับบัญชา	4.22	0.88	มาก	3
4	ผู้บริหารยอมรับในสิทธิและความแตกต่างส่วนบุคคลของครูและบุคลากร	4.26	0.84	มาก	2
5	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจในสถานการณ์ความยากลำบากของเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.82	มาก	5
รวม		4.22	0.75	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ความเคารพนับถือ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและมุมมองที่แตกต่างของผู้อื่นด้วยใจที่เปิดกว้าง ($\bar{X}$ = 4.47) ผู้บริหารยอมรับในสิทธิและความแตกต่างส่วนบุคคลของครูและบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.26) และผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่อย่างสร้างสรรค์และไม่แสดงท่าทีดูถูกเหยียดหยามใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.22) ตามลำดับ

2.2 “การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน”

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.2.1 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 23

ตาราง 23 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู โดยรวม

ด้านที่	การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	4.24	0.62	มาก	5
2	ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.37	0.57	มาก	3
3	ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.42	0.78	มาก	2
4	ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.27	0.74	มาก	4
5	ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	4.44	0.61	มาก	1
รวม		4.35	0.62	มาก	

จากตาราง 23 พบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ($\overline{X}$ = 4.44) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ($\overline{X}$ = 4.42) ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.37) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.27) และด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ($\overline{X}$ = 4.51) ตามลำดับ

2.2.2 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 24 – 28

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 24 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ	ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ครูปฏิบัติตามระเบียบวินัยและข้อบังคับของทางราชการและสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด	4.39	0.50	มาก	1
2	ครูมุ่งมั่นพัฒนาวิชาชีพและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ	4.21	0.83	มาก	4
3	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามประเพณีและวัฒนธรรมไทยทั้งในและนอกโรงเรียน	4.21	0.82	มาก	3
4	ครูสามารถบริหารจัดการความเครียดและดูแลสุขภาพของตนเองให้พร้อมปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.33	0.48	มาก	2
5	ครูใช้หลักไตรสิกขา (เช่น ศีล สมาธิ ปัญญา) มาประยุกต์ใช้ในการควบคุมตนเองและแก้ไขปัญหาในการทำงาน	4.05	0.77	มาก	5
รวม		4.24	0.62	มาก	

จากตาราง 24 พบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูปฏิบัติตามระเบียบวินัยและข้อบังคับของทางราชการและสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด ($\overline{X}$ = 4.39) ครูสามารถบริหารจัดการความเครียดและดูแลสุขภาพของตนเองให้พร้อมปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.33) และครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามประเพณีและวัฒนธรรมไทยทั้งในและนอกโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.21) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ข้อ	ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ครูแสดงออกถึงความรักและความภาคภูมิใจในเกียรติภูมิของวิชาชีพครูในทุกโอกาส	4.34	0.86	มาก	3
2	ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนมากกว่าตนเอง	4.45	0.50	มาก	2
3	ครูศึกษาและใช้หลักวิชาที่ถูกต้องในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการสอน	4.72	0.45	มากที่สุด	1
4	ครูให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง	4.21	0.83	มาก	4
5	ครูเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างเป็นระบบ	4.12	0.79	มาก	5
รวม		4.37	0.57	มาก	

จากตาราง 25 พบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูศึกษาและใช้หลักวิชาที่ถูกต้องในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการสอน ($\overline{X}$ = 4.72) ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนมากกว่าตนเอง ($\overline{X}$ = 4.45) และครูแสดงออกถึงความรักและความภาคภูมิใจในเกียรติภูมิของวิชาชีพครูในทุกโอกาส ($\overline{X}$ = 4.34) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 26 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อ	ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ครูอบรมสั่งสอนและให้บริการแก่ศิษย์ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.37	0.87	มาก	4
2	ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีนิสัยที่ถูกต้องดีงามตามศักยภาพ	4.63	0.48	มากที่สุด	1
3	ครูไม่เรียกรับผลประโยชน์จากศิษย์หรือผู้ปกครองโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่	4.38	0.86	มาก	2
4	ครูสร้างสัมพันธภาพเชิงบวกและบรรยากาศที่ปลอดภัยในการเรียนรู้ให้แก่ศิษย์	4.37	0.86	มาก	3
5	ครูใช้สื่อเทคโนโลยีหรือระบบออนไลน์ในการดูแลช่วยเหลือศิษย์อย่างมีสติและเหมาะสม	4.37	0.87	มาก	5
รวม		4.42	0.78	มาก	

จากตาราง 26 พบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีนิสัยที่ถูกต้องดีงามตามศักยภาพ ($\overline{X}$ = 4.63) ครูไม่เรียกรับผลประโยชน์จากศิษย์หรือผู้ปกครองโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ ($\overline{X}$ = 4.38) และผู้บริหารสถานศึกษาและครูสร้างสัมพันธภาพเชิงบวกและบรรยากาศที่ปลอดภัยในการเรียนรู้ให้แก่ศิษย์ ($\overline{X}$ = 4.37) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 27 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ

ข้อ	ด้านจรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจ	4.27	0.84	มาก	2
2	ครูรักษาความสามัคคีและร่วมมือกับผู้อื่นโดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมและธรรมาภิบาล	4.27	0.85	มาก	3
3	ครูให้คำปรึกษาและให้เกียรติในสิทธิและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมวิชาชีพ	4.27	0.85	มาก	4
4	ครูไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการเอาเปรียบหรือสร้างความเดือดร้อนให้แก่เพื่อนร่วมงาน	4.39	0.62	มาก	1
5	ครูร่วมปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรวิชาชีพร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.88	มาก	5
รวม		4.27	0.74	มาก	

จากตาราง 27 พบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการเอาเปรียบหรือสร้างความเดือดร้อนให้แก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.39) ครูให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจ ($\bar{X}$ = 4.27) และครูรักษาความสามัคคีและร่วมมือกับผู้อื่นโดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมและธรรมาภิบาล ($\bar{X}$ = 4.27) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 28 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อ	ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ครูวางตัวเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา และสิ่งแวดล้อมในชุมชน	4.54	0.50	มากที่สุด	3
2	ครูยึดมั่นและปฏิบัติตนตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	4.26	0.84	มาก	5
3	ครูบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับการจัดการเรียนการสอน	4.54	0.50	มากที่สุด	2
4	ครูเป็นผู้นำทางปัญญาในการเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้องและต่อต้านข้อมูลเท็จในสังคม	4.55	0.51	มากที่สุด	1
5	ครูอุทิศตนให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับชุมชนเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม	4.30	0.85	มาก	4
รวม		4.44	0.61	มาก	

จากตาราง 28 พบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูเป็นผู้นำทางปัญญาในการเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้องและต่อต้านข้อมูลเท็จในสังคม ($\overline{X}$ = 4.55) ครูบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับการจัดการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.54) และครูวางตัวเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา และสิ่งแวดล้อมในชุมชน ($\overline{X}$ = 4.54) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน" โดยสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) และขนาดโรงเรียนใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample)

3.1.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 50)		ครูผู้สอน (n = 241)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ความยุติธรรม	4.31	0.68	4.04	0.66	–2.626**	.009
2. ความรับผิดชอบ	4.46	0.50	4.21	0.61	–3.208**	.002
3. ความซื่อสัตย์	4.39	0.56	4.08	0.67	–3.423**	.002
4. ความไว้วางใจ	4.52	0.49	4.23	0.57	–3.405**	.001
5. ความเคารพนับถือ	4.49	0.61	4.16	0.76	–3.302**	.001
รวม	4.43	0.54	4.14	0.61	–3.410**	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 5 ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความเคารพนับถือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบและด้านความยุติธรรม

3.1.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 30

ตาราง 30 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	จำแนกตามขนาดโรงเรียน				t – test	Sig.
	โรงเรียนขนาดกลาง (n = 187)		โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ (n = 104)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความยุติธรรม	4.07	0.68	4.10	0.66	–0.318	.751
2. ความรับผิดชอบ	4.24	0.61	4.27	0.58	–0.378	.706
3. ความซื่อสัตย์	4.12	0.68	4.15	0.65	–0.284	.777
4. ความไว้วางใจ	4.28	0.59	4.27	0.54	0.133	.894
5. ความเคารพนับถือ	4.20	0.76	4.26	0.74	–0.655	.513
รวม	4.18	0.62	4.21	0.59	–0.342	.733

จากตาราง 30 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน”

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน โดยสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) และขนาดโรงเรียนใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample)

3.2.1 การเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 31

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 50)		ครูผู้สอน (n = 241)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	4.50	0.55	4.18	0.62	–3.348**	.001
2. ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.57	0.51	4.33	0.58	–2.962**	.004
3. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.65	0.61	4.38	0.80	–2.748**	.007
4. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.52	0.61	4.22	0.76	–3.100**	.003
5. ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	4.55	0.55	4.42	0.63	–1.495	.139
รวม	4.56	0.52	4.30	0.64	–3.039**	.003

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 4 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบ

วิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และมี 1 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

3.2.2 การเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 32

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู	จำแนกตามขนาดโรงเรียน				t – test	Sig.
	โรงเรียนขนาดกลาง (n = 187)		โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ (n = 104)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	4.24	0.63	4.24	0.60	0.040	0.968
2. ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.37	0.58	4.37	0.57	-0.061	0.951
3. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.42	0.79	4.42	0.77	0.005	0.996
4. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.28	0.76	4.25	0.72	0.320	0.749
5. ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	4.44	0.62	4.43	0.61	0.174	0.862
รวม	4.35	0.63	4.34	0.61	0.108	0.914

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน ข้อที่ 2 ที่ว่า “การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน”

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 33

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5
X_t												
X_1	0.917**											
X_2	0.950**	0.797**										
X_3	0.981**	0.905**	0.922**									
X_4	0.855**	0.718**	0.763**	0.790**								
X_5	0.975**	0.854**	0.961**	0.963**	0.771**							
Y_t	0.807**	0.728**	0.726**	0.853**	0.591**	0.853**						
Y_1	0.704**	0.577**	0.711**	0.749**	0.436**	0.786**	0.919**					
Y_2	0.630**	0.508**	0.628**	0.700**	0.347**	0.726**	0.924**	0.968**				
Y_3	0.787**	0.707**	0.692**	0.852**	0.572**	0.833**	0.977**	0.859**	0.886**			
Y_4	0.772**	0.750**	0.604**	0.788**	0.696**	0.766**	0.929**	0.757**	0.752**	0.901**		
Y_5	0.865**	0.831**	0.771**	0.883**	0.668**	0.874**	0.922**	0.744**	0.747**	0.905**	0.893**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 33 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู (Y_t) โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์สูง ในทิศทางบวก (r_{xtyt} = 0.807) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) โดยรวม กับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวกทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (Y_5) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง (r_{xty5} = 0.865)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง (r_{xty3} = 0.787)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (Y_4) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง (r_{xty4} = 0.772)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง (r_{xty1} = 0.704)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง (r_{xty2} = 0.630)

ผู้วิจัยนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน มีรายละเอียดตังตาราง 34 – 38

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู (Y_t)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. ความยุติธรรม (X_1)	0.728**	สูง
2. ความรับผิดชอบ (X_2)	0.726**	สูง
3. ความซื่อสัตย์ (X_3)	0.853**	สูง
4. ความไว้วางใจ (X_4)	0.591**	ปานกลาง
5. ความเคารพนับถือ (X_5)	0.853**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	0.807**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์สูง ในทิศทางบวก (r_{xtyt} = 0.807**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์สูง 4 ด้าน และปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความเคารพนับถือ (X_5) มีความสัมพันธ์สูง ในทิศทางบวก (r_{x5yt} = 0.853**) ความซื่อสัตย์ (X_3) มีความสัมพันธ์สูงในทิศทางบวก (r_{x3yt} = 0.853**) และความยุติธรรม (X_1) มีความสัมพันธ์สูง ในทิศทางบวก (r_{x1yt} = 0.728**) ตามลำดับ

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง (Y_1)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง (Y_1)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. ความยุติธรรม (X_1)	0.577**	ปานกลาง
2. ความรับผิดชอบ (X_2)	0.711**	สูง
3. ความซื่อสัตย์ (X_3)	0.749**	สูง
4. ความไว้วางใจ (X_4)	0.436**	ปานกลาง
5. ความเคารพนับถือ (X_5)	0.786**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	0.704**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณ ต่อตนเอง (Y_1) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์สูง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xty1} = 0.704**) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์สูง 3 ด้าน และปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความเคารพนับถือ (X_5) มีความสัมพันธ์สูง ในทิศทางบวก (r_{x5y1} = 0.786**) ความซื่อสัตย์ (X_3) มีความสัมพันธ์สูง ในทิศทางบวก (r_{x3y1} = 0.749**) และความรับผิดชอบ (X_2) มีความสัมพันธ์สูง ในทิศทางบวก (r_{x2y1} = 0.711**) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (Y_2)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (Y_2)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. ความยุติธรรม (X_1)	0.508**	ปานกลาง
2. ความรับผิดชอบ (X_2)	0.628**	ปานกลาง
3. ความซื่อสัตย์ (X_3)	0.700**	ปานกลาง
4. ความไว้วางใจ (X_4)	0.347**	ปานกลาง
5. ความเคารพนับถือ (X_5)	0.726**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	0.630**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (Y_2) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ปานกลาง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xty2} = 0.630**) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์สูง 1 ด้าน และปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความเคารพนับถือ (X_5) มีความสัมพันธ์สูง ในทิศทางบวก (r_{x5y2} = 0.726**) ความซื่อสัตย์ (X_3) มีความสัมพันธ์ปานกลาง ในทิศทางบวก (r_{x3y2}= 0.700**) และความรับผิดชอบ (X_2) มีความสัมพันธ์ปานกลาง ในทิศทางบวก (r_{x4y2} = 0.628**) ตามลำดับ

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (Y_3)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (Y_3)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. ความยุติธรรม (X_1)	0.707**	สูง
2. ความรับผิดชอบ (X_2)	0.692**	ปานกลาง
3. ความซื่อสัตย์ (X_3)	0.852**	สูง
4. ความไว้วางใจ (X_4)	0.572**	ปานกลาง
5. ความเคารพนับถือ (X_5)	0.833**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	0.787**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณ ต่อผู้รับบริการ (Y_3) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์สูง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xty3} = 0.787**) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์สูง 3 ด้าน และปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียง ลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความซื่อสัตย์ (X_3) มีความสัมพันธ์สูง ในทิศทางบวก (r_{x3y3} = 0.852**) ความเคารพนับถือ (X_5) มีความสัมพันธ์ปานกลาง ในทิศทางบวก (r_{x5y3} = 0.833**) และความยุติธรรม (X_1) มีความสัมพันธ์ปานกลาง ในทิศทางบวก (r_{x1y3} = 0.707**) ตามลำดับ

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (Y_4)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (Y_4)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. ความยุติธรรม (X_1)	0.750**	สูง
2. ความรับผิดชอบ (X_2)	0.604**	ปานกลาง
3. ความซื่อสัตย์ (X_3)	0.788**	สูง
4. ความไว้วางใจ (X_4)	0.696**	ปานกลาง
5. ความเคารพนับถือ (X_5)	0.766**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	0.772**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (Y_4) พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์สูงในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xty4} = 0.772**) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์สูง 3 ด้าน และปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความซื่อสัตย์ (X_3) มีความสัมพันธ์สูง ในทิศทางบวก (r_{x3y4} = 0.788**) ความเคารพนับถือ (X_5) มีความสัมพันธ์สูง ในทิศทางบวก (r_{x5y4} = 0.766**) และความยุติธรรม (X_1) มีความสัมพันธ์สูง ในทิศทางบวก (r_{x1y4} = 0.750**) ตามลำดับ

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม(Y_5)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม(Y_5)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. ความยุติธรรม (X_1)	0.831**	สูง
2. ความรับผิดชอบ (X_2)	0.771**	สูง
3. ความซื่อสัตย์ (X_3)	0.883**	สูง
4. ความไว้วางใจ (X_4)	0.668**	ปานกลาง
5. ความเคารพนับถือ (X_5)	0.874**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	0.865**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (Y_5) พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์สูง ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xty5} = 0.865**) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์สูง 4 ด้าน และปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียง ลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความซื่อสัตย์ (X_3) มีความสัมพันธ์สูง ในทิศทางบวก (r_{x3y5}= 0.883**) ความเคารพนับถือ (X_5) มีความสัมพันธ์สูงในทิศทางบวก (r_{x5y5} = 0.874**) และความยุติธรรม (X_1) มีความสัมพันธ์สูง ในทิศทางบวก (r_{x1y5} = 0.831**) ตามลำดับ

ตาราง 40 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู					
	ด้านการรักษาความเป็นธรรม (Y_1)	ด้านการสร้างความสัมพันธ์ (Y_2)	ด้านการรักษาความยุติธรรม (Y_3)	ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Y_4)	ด้านการพัฒนาตนเอง (Y_5)	ด้านการธำรงไว้ซึ่งความเป็นกัลยาณมิตร (Y_t)
1. ความยุติธรรม (X_1)	ปานกลาง 0.577**	ปานกลาง 0.508**	สูง 0.707**	สูง 0.750**	สูง 0.831**	สูง 0.728**
2. ความรับผิดชอบ (X_2)	สูง 0.711**	ปานกลาง 0.628**	ปานกลาง 0.692**	ปานกลาง 0.604**	สูง 0.771**	สูง 0.726**
3. ความซื่อสัตย์ (X_3)	สูง 0.749**	ปานกลาง 0.700**	สูง 0.852**	สูง 0.788**	สูง 0.883**	สูง 0.853**
4. ความไว้วางใจ (X_4)	ปานกลาง 0.436**	ปานกลาง 0.347**	ปานกลาง 0.572**	ปานกลาง 0.696**	ปานกลาง 0.668**	ปานกลาง 0.591**
5. ความเคารพนับถือ (X_5)	สูง 0.786**	สูง 0.726**	สูง 0.833**	สูง 0.766**	สูง 0.874**	สูง 0.853**
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	สูง 0.704**	ปานกลาง 0.630**	สูง 0.787**	สูง 0.772**	สูง 0.865**	สูง 0.807**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์สูง ในทิศทางบวกกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู (r_{XtYt} = 0.807**) เมื่อพิจารณารายด้าน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์สูง ในทิศทางบวก กับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู 4 ด้านและปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (Y_5) มีความสัมพันธ์สูง ในทิศทางบวก (r_{XtY5} = 0.865**) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (Y_3) มีความสัมพันธ์สูง ในทิศทางบวก (r_{XtY3} = 0.787**) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (Y_4) มีความสัมพันธ์สูง ในทิศทางบวก (r_{XtY4} = 0.772**) ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง (Y_1) มีความสัมพันธ์สูง ในทิศทางบวก (r_{XtY1} = 0.704**) และด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (Y_2) มีความสัมพันธ์ปานกลาง ในทิศทางบวก (r_{XtY2} = 0.630**) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 41 – 45

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูโดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
ความเคารพนับถือ (X_5)	.853	.727	.726	1.348	.088	1.619	15.363**	.000
ความรับผิดชอบ (X_2)	.917	.841	.840	-1.296	.079	-1.246	-16.483**	.000
ความซื่อสัตย์ (X_3)	.923	.852	.850	.816	.090	.871	9.098**	.000
ความยุติธรรม (X_1)	.935	.874	.872	-.322	.046	-.347	-7.015**	.000
ความไว้วางใจ (X_4)	.939	.881	.879	-.159	.037	-.145	-4.300**	.000

a = 2.792 $S.E._{est}$ = ± 0.21670

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า ทุกด้าน สามารถพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความเคารพนับถือ (X_5) ความรับผิดชอบ (X_2) ความซื่อสัตย์ (X_3) ความยุติธรรม (X_1) ความไว้วางใจ (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความเคารพนับถือ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.726 รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0. 840 ความซื่อสัตย์ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0. 850 ความยุติธรรม (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0. 872 และ ความไว้วางใจ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0. 879 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูโดยรวม ได้ร้อยละ 87.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.21670

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 2.792 + 1.348X_5 - 1.296X_2 + 0.816X_3 - 0.322X_1 - 0.159X_4$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 1.619Z_5 - 1.246Z_2 + 0.871Z_3 - 0.347)Z_1 - 0.145Z_4$$

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
ความเคารพนับถือ (X_5)	.786	.618	.616	1.155	.125	1.400	9.252**	.000
ความไว้วางใจ (X_4)	.830	.689	.687	-.428	.053	-.394	-8.136**	.000
ความยุติธรรม (X_1)	.841	.707	.704	-.495	.065	-.539	-7.596**	.000
ความรับผิดชอบ (X_2)	.854	.730	.726	-.606	.112	-.588	-5.421**	.000
ความซื่อสัตย์ (X_3)	.869	.755	.751	.689	.128	.743	5.404**	.000

a = 2.949 $S.E._{est} = \pm .30822$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า ทุกด้านสามารถพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความเคารพนับถือ (X_5) ความไว้วางใจ (X_4) ความยุติธรรม (X_1) ความรับผิดชอบ (X_2) ความซื่อสัตย์ (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความเคารพนับถือ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.616 รองลงมา คือ ความไว้วางใจ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.687 ความยุติธรรม (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.704 ความรับผิดชอบ (X_2)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.726 และความซื่อสัตย์ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.751 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล (Y_1) ได้ร้อยละ 75.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.30822

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_1 = 2.949 + 1.155X_5 - 0.428X_4 - 0.495X_1 - 0.606X_2 + 0.689X_3$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_1 = 1.400Z_5 - 0.394Z_4 - 0.539Z_1 - 0.588Z_2 + 0.743Z_3$$

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
ความเคารพนับถือ (X_5)	.726	.527	.525	1.175	.110	1.534	10.692**	.000
ความไว้วางใจ (X_4)	.798	.637	.635	-.500	.046	-.496	-10.804**	.000
ความรับผิดชอบ (X_2)	.825	.680	.677	-.891	.098	-.932	-9.054**	.000
ความยุติธรรม (X_1)	.849	.721	.717	-.628	.057	-.736	-10.945**	.000
ความซื่อสัตย์ (X_3)	.883	.780	.776	.982	.112	1.140	8.753**	.000

a = 3.846 $S.E._{est} = \pm$ .27127

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า ทุกด้าน สามารถพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ระดับ .01 ได้แก่ ความเคารพนับถือ (X_5) ความไว้วางใจ (X_4) ความรับผิดชอบ (X_2) ความรับผิดชอบ (X_2) ความยุติธรรม (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความเคารพนับถือ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.525 รองลงมา ความไว้วางใจ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.635 ความรับผิดชอบ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.677 ความยุติธรรม (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.717 และความซื่อสัตย์ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.776 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (Y_2) ได้ร้อยละ 77.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm$ 0.27127

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_2 = 3.846 + 1.175X_5 - 0.500)X_4 - 0.891X_2 - 0.628X_1 + 0.982X_3$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_2 = 1.534Z_5 - 0.496Z_4 - 0.932Z_2 - 0.736Z_1 + 1.140Z_3$$

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
ความซื่อสัตย์ (X_3)	.852	.725	.724	1.542	.085	1.314	18.216**	.000
ความรับผิดชอบ (X_2)	.885	.783	.782	-1.909	.074	-1.466	-25.725**	.000
ความเคารพนับถือ (X_5)	.935	.875	.874	1.610	.083	1.544	19.438**	.000
ความยุติธรรม (X_1)	.960	.922	.921	-.594	.043	-.511	-13.727**	.000
ความไว้วางใจ (X_4)	.966	.933	.931	-.235	.035	-.171	-6.731**	.000

a = 2.806 $S.E._{est}$ = $\pm$ .20456

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า ทุกด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความซื่อสัตย์ (X_3) ความรับผิดชอบ (X_2) ความเคารพนับถือ (X_5) ความยุติธรรม (X_1) ความไว้วางใจ (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความซื่อสัตย์ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.724 รองลงมา ความรับผิดชอบ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0. 782 ความเคารพนับถือ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0. 874 ความยุติธรรม (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0. 921 และ ความไว้วางใจ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0. 931 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (Y_3) ได้ร้อยละ 93.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm$ 0.20456

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_3 = 2.806 + 1.542X_3 - 1.909X_2 + 1.610X_5 - 0.594X_1 - 0.235X_4$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_3 = 1.314Z_3 - 1.466Z_2 + 1.544Z_5 - 0.511Z_1 - 0.171Z_4$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
ความซื่อสัตย์ (X_3)	.788	.621	.620	.477	.089	.427	5.337**	.000
ความรับผิดชอบ (X_2)	.850	.723	.721	-2.217	.094	-1.788	-23.672**	.000
ความเคารพนับถือ(X_5)	.917	.842	.840	1.820	.106	1.834	17.122**	.000
ความไว้วางใจ (X_4)	.936	.877	.875	.404	.045	.310	9.040**	.000

a = 2.314 $S.E._{est}$ = ± .26246

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน สามารถพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ (Y_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความซื่อสัตย์ (X_3) ความรับผิดชอบ (X_2) ความเคารพนับถือ(X_5) ความไว้วางใจ (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความซื่อสัตย์ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.620รองลงมา ความรับผิดชอบ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.721 ความเคารพนับถือ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.840 และ ความไว้วางใจ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.875 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ (Y_4) ได้ร้อยละ 87.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.26246

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_4 = 2.314 + 0.477X_3 - 2.217X_2 + 1.820X_5 + 0.404X_4$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_4 = 0.427Z_3 - 1.788Z_2 + 1.834Z_5 + 0.310Z_4$$

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
ความซื่อสัตย์ (X_3)	.883	.779	.779	.371	.097	.401	3.802**	.000
ความรับผิดชอบ (X_2)	.890	.792	.790	-.868	.086	-.846	-10.054**	.000
ความเคารพนับถือ (X_5)	.920	.847	.845	.987	.097	1.201	10.135**	.000
ความยุติธรรม (X_1)	.921	.849	.847	.107	.051	.117	2.101*	.037

a = 2.001 $S.E._{est} = \pm$ .24074

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติ ตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (Y_5) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความซื่อสัตย์ (X_3) ความรับผิดชอบ (X_2) ความเคารพนับถือ (X_5) และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความยุติธรรม (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความซื่อสัตย์ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.779 รองลงมา ความรับผิดชอบ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.790 ความเคารพนับถือ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.845 และ ความยุติธรรม (X_1)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.847 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (Y_5) ได้ร้อยละ 84.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$ 0.24074

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_5 = 2.001 + 0.371X_3 + 0.868X_2 + 0.987X_5 + 0.107X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_5 = 0.401Z_3 - 0.846Z_2 + 1.201Z_5 + 0.117Z_1$$

ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ดังตาราง 47

ตาราง 47 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู

ตัวแปรพยากรณ์ / ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ตัวแปรเกณฑ์ / การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู						สรุป
	ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง (Y_1)	ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (Y_2)	ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ (Y_3)	ด้านจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา (Y_4)	ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (Y_5)	ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน (Y_6)	
1. ความยุติธรรม (X_1)	✓	✓	✓	x	✓	✓	ต้องพัฒนา
2. ความรับผิดชอบ (X_2)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา
3. ความซื่อสัตย์ (X_3)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 47 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์ / ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ตัวแปรเกณฑ์ / การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู						สรุป
	ความยุติธรรม (X_1)	ความซื่อสัตย์ (X_2)	ความรับผิดชอบ (X_3)	ความไว้วางใจ (X_4)	ความเคารพนับถือ (X_5)	ผลรวมทั้งฉบับ (X_t)	
4. ความไว้วางใจ (X_4)	✓	✓	✓	✓	X	✓	ต้องพัฒนา
5. ความเคารพนับถือ (X_5)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

x หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 47 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ในภาพรวม จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความเคารพนับถือ (X_5) ความรับผิดชอบ (X_2) ความซื่อสัตย์ (X_3) ความยุติธรรม (X_1) ความไว้วางใจ (X_4)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน”

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความเคารพนับถือ (X_5) ความรับผิดชอบ (X_2) ความซื่อสัตย์ (X_3) ความยุติธรรม (X_1) ความไว้วางใจ (X_4) ผู้วิจัยจึงนำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังกล่าวมาจัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงวุฒิ จำนวน 10 คน ดังนี้

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความเคารพนับถือ (X_5) ดังนี้

"... ความเคารพนับถือที่แท้จริงในการบริหารสถานศึกษา ไม่ได้เกิดจากการใช้อำนาจหรือตำแหน่งหน้าที่บังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องยอมรับ แต่เกิดจากการเป็นต้นแบบที่ดี ผู้บริหารที่ต้องการให้ครูและบุคลากรมีความเคารพและให้เกียรติ จะต้องเริ่มต้นจากการประพฤติตนให้เป็นที่ประจักษ์ ทั้งในด้านความประพฤติส่วนตัว การรักษาวินัย และความมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อผู้บริหารสามารถสะท้อนภาพลักษณ์ของผู้ที่มีความน่าเชื่อถือและลงมือทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง ความเคารพนับถือจากผู้ร่วมงานจะเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ และเป็นการเคารพจากใจจริงที่พร้อมจะให้ความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา ..."

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 24 พฤษภาคม 2569)

"... กระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความเคารพนับถือดังนี้ 1) การแสดงความเคารพซึ่งกันและกัน ต้องรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างตั้งใจให้เกียรติในความแตกต่างและหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจในการสั่งการเพียงอย่างเดียว 2) การปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ตัดสินใจด้วยข้อมูลที่ตรวจสอบได้

รักษาคำพูด 3) ความฉลาดทางอารมณ์และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ต้องมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ควบคุมสติได้ดีและเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ ...”

(ธวัชชัย ไพใหล, สัมภาษณ์, 24 พฤษภาคม 2569)

“... การให้เกียรติบริบทที่แตกต่างกันของแต่ละโรงเรียนบึงกาฬเรามีทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ที่พร้อมทุกด้าน และโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ห่างไกล การที่เราจะสั่งการหรือมอบหมายนโยบายอะไรลงไปต้อง รับฟัง เสียงของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในพื้นที่ก่อน ไม่ใช่เอาไม้บรรทัดอันเดียวไปวัดทุกคน เราต้องเคารพในความเป็นมืออาชีพของเขา ให้พื้นที่เขาได้บริหารจัดการตามสภาพจริง หน้าที่ของเขตฯ คือ สนับสนุนและชื่นชมความสำเร็จของพวกเขา ไม่ใช่ไปตีกรอบจนเขารู้สึกอึดอัด”

(กษมา ป้องกัน, สัมภาษณ์, 4 มิถุนายน 2569)

“... เปิดใจรับฟังปัญหาการจัดการเรียนการสอนจากหน้างานจริง โดยไม่ด่วนตัดสินหรือใช้อำนาจสั่งการเพียงอย่างเดียว ควรให้เกียรติครูในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะกับบริบทชั้นเรียนของตนเอง และทำงานร่วมกับศึกษานิเทศก์ในลักษณะของการเป็น โค้ช มากกว่าการเป็น ผู้ตรวจสอบ เพื่อให้ครูรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับและมีคุณค่า ...”

(นาถดนัย โชติจำรัส, สัมภาษณ์, 4 มิถุนายน 2569)

“... ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้วยความเห็นอกเห็นใจและยึดหลักมนุษยธรรมเป็นที่ตั้ง โดยมองว่าเหตุผลและบริบทของการทำงานต้องอยู่เหนือความเข้มงวดของระเบียบหรือตัวหนังสือเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ยังแสดงออกถึงการให้เกียรติผู้ร่วมงานตามสายงานอย่างชัดเจน เช่น ในกรณีที่มีบุคลากรต้องการขอย้ายงาน ผู้บริหารจะไม่ด่วนตัดสินใจด้วยตนเองโดยพลการ แต่จะให้ความเคารพสิทธิและการทำงานของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยการลงไปสอบถามความพร้อมและความคิดเห็นของผู้ช่วยหรือหัวหน้ากลุ่มงานปลายทางเสียก่อนว่ามีความพร้อมหรือไม่ ซึ่งสะท้อนถึงการให้เกียรติซึ่งกันและกัน และตระหนักถึงคุณค่าของทุกคนในองค์กร ...”

(ปราโมทย์ คำเพชรดี, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2569)

"... การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีดำรงตนให้มีภูมิรู้ภูมิธรรมใช้การสื่อสารเชิงบวกกับผู้เกี่ยวข้องสร้างพื้นฐานที่ปลอดภัยในการแสดงออกแก่ครูบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเปิดโอกาสสะท้อนผลในการปฏิบัติงานมีการสืบสานหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ..."

(สุรจิตย์ ผิวงาม, สัมภาษณ์, 25 พฤษภาคม 2569)

"... ครูทุกคนคือเพื่อนร่วมวิชาชีพ เขาคือผู้เชี่ยวชาญในห้องเรียนของเขา เราต้องให้เกียรติในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเป็นครู ผมมักจะบอกตัวเองเสมอว่า เรามีหน้าที่สนับสนุน ไม่ใช่ไปจับผิดหรือก้าวก่ายการสอนของเขา เวลามีปัญหาผมจะเลือกใช้วิธีเรียกมาพูดคุยรับฟังอย่างตั้งใจแบบส่วนตัว แต่ถ้าจะชื่นชม ผมจะชมต่อหน้าคนเยอะ ๆ การให้พื้นที่เขาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและรับฟังเขาจริง ๆ ..."

(วิศรุต สมบัติบุญสวน, สัมภาษณ์, 4 มิถุนายน 2569)

"... การแสดงความเคารพนับถือของผู้บริหารเริ่มต้นจากการปฏิบัติตนด้วยความสุภาพและให้เกียรติผู้อื่น ทั้งทางวาจาและท่าที โดยมุ่งเน้นการใช้คำพูดที่สร้างสรรค์ หลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์หรืออำนาจกดขี่ ผู้บริหารต้องรู้จักให้เกียรติในบทบาทหน้าที่ของบุคลากร พร้อมทั้งชื่นชมความสำเร็จอย่างจริงใจทั้งในที่สาธารณะและส่วนตัว ตลอดจนเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียม โดยไม่แบ่งแยกสถานะ วุฒิการศึกษา หรือตำแหน่งหน้าที่ นอกจากนี้ยังต้องเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อโต้แย้งอย่างเสรีปราศจากอคติ ยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความเชื่อ ควบคู่ไปกับการยึดหลักธรรมาภิบาลในการประเมินผลงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ เพื่อสร้างมาตรฐานที่ถูกต้องชอบธรรม ..."

(เยาวลักษณ์ กองพิลา, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2569)

"... ยอมรับและเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล ทั้งในด้านความคิดเห็น ความสามารถ เปิดใจรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากรด้วยความเต็มใจและให้เกียรติปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน และให้เกียรติทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองด้วยความจริงใจและพร้อมที่จะปรับปรุง

ตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรเปิดโอกาสให้บุคลากร
ของสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองในโอกาสต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ...”

(ณัฐปภัสร์ สินจตุรพัฒน์, สัมภาษณ์, 25 พฤษภาคม 2569)

“... การมีส่วนร่วมและการรับฟังคณะผู้ทำงานและการที่เราไว้ใจ
ให้เขาได้ทำงานก็ให้เขาได้แสดงความสามารถของเขาได้อย่างเต็มที่ พูดคุย และมีส่วนร่วม
ในการวางแผนการทำงานร่วมกันไว้ใจให้เขาทำงานเต็มศักยภาพของเขาผู้บริหารต้อง
ปฏิบัติตนต่อลูกน้องด้วยความสุภาพ เป็นกัลยาณมิตร รู้จักการให้เกียรติทุกคน
อย่างเสมอภาค...”

(ยุพาภร มหัทธนธีรนันต์, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2569

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 48 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาความเคารพนับถือ (X_5)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										รวม	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ 10		
1. ผู้บริหารควรเปิดใจกว้าง รับฟังปัญหา ข้อคิดเห็น และข้อโต้แย้งจากบุคลากรอย่างตั้งใจและเต็มใจ โดยให้พื้นที่ในการแสดงออกอย่างอิสระ ปราศจากอคติ และให้มีส่วนร่วมในการวางแผน		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	8	80
2. ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม เป็นกัลยาณมิตร ให้เกียรติในความเป็นมืออาชีพ และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมโดยไม่แบ่งแยกสถานะหรือตำแหน่ง		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8	80
3. ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ ตำแหน่งหน้าที่ หรืออารมณ์ในการกดขี่บังคับ ไม่ด่วนตัดสิน และไม่ตีกรอบการทำงานจนบุคลากรรู้สึกอึดอัด	✓	✓	✓	✓				✓			5	50

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ตาราง 48 ต่อ

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										รวม	ร้อยละ
	ประธานกรรมการ	กรรมการ	กรรมการ	กรรมการ	กรรมการ	กรรมการ	กรรมการ	กรรมการ	กรรมการ	กรรมการ		
4. ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นต้นแบบที่ดี มีภูมิรู้ภูมิธรรม รักษาวินัย มุ่งมั่นในการทำงาน ยอมรับข้อผิดพลาดเพื่อปรับปรุงตนเอง เพื่อให้เกิดความเคารพจากใจจริง	✓					✓		✓	✓		4	40
5. ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนและเป็นโค้ช (ไม่ใช่ผู้จับผิด) ไว้ใจให้บุคลากรทำงานตามศักยภาพ และชื่นชมความสำเร็จอย่างจริงใจ ทั้งต่อหน้าสาธารณะและส่วนตัว			✓	✓			✓	✓	✓		5	50
6. ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความเห็นอกเห็นใจ ยอมรับและเข้าใจในความแตกต่างของบริบทและบุคคล รวมถึงประเมินผลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม		✓			✓	✓		✓	✓		5	50

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 48 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ความเคารพนับถือ (X_5) ดังนี้

1. ผู้บริหารควรเปิดใจกว้าง รับฟังปัญหา ข้อคิดเห็น และข้อโต้แย้งจากบุคลากรอย่างตั้งใจและเต็มใจ โดยให้พื้นที่ในการแสดงออกอย่างอิสระ ปราศจากอคติ และให้มีส่วนร่วมในการวางแผน

2. ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมเป็นกัลยาณมิตร ให้เกียรติในความเป็นมืออาชีพ และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมโดยไม่แบ่งแยกสถานะหรือตำแหน่ง

3. ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ ตำแหน่งหน้าที่ หรืออารมณ์ในการกดขี่บังคับ ไม่ด่วนตัดสิน และไม่ตีกรอบการทำงานจนบุคลากรรู้สึกอึดอัด

4. ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นต้นแบบที่ดี มีภูมิรู้ภูมิธรรม รักษาวินัย มุ่งมั่นในการทำงาน ยอมรับข้อผิดพลาดเพื่อปรับปรุงตนเอง เพื่อให้เกิดความเคารพจากใจจริง

5. ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนและเป็นโค้ช (ไม่ใช่ผู้จับผิด) ไว้ใจให้บุคลากรทำงานตามศักยภาพ และชื่นชมความสำเร็จอย่างจริงใจทั้งต่อหน้าสาธารณะและส่วนตัว

6. ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความเห็นอกเห็นใจ ยอมรับและเข้าใจในความแตกต่างของบริบทและบุคคล รวมถึงประเมินผลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความรับผิดชอบ (X_2) ดังนี้

“... ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาครอบคลุมมิติที่ลึกซึ้งกว่าเพียงแค่การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ แต่คือความกล้าหาญทางจริยธรรมในการ “รู้รับผิดและรู้รับชอบ” กล่าวคือ เมื่อสถานศึกษาเผชิญกับปัญหา เกิดข้อผิดพลาด หรือมีวิกฤตใด ๆ ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลแรกที่ก้าวออกมายอมรับผิดและพร้อมแก้ไขโดยไม่ปัดความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ในทางกลับกัน เมื่อสถานศึกษามีผลงานที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้อง “รับชอบ” ด้วยการถอยออกมาเป็นผู้สนับสนุน และมอบเครดิต ยกย่อง ชื่นชมในความสำเร็จนั้นให้แก่ครูและทีมงาน การกระทำเช่นนี้ไม่เพียงแต่แสดงถึงภาวะผู้นำที่รับผิดชอบ แต่ยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ยิ่งใหญ่ให้แก่บุคลากร ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 24 พฤษภาคม 2569)

"... กระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความรับผิดชอบ ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่โปร่งใส มีการกระจายอำนาจและหน้าที่มีตัวชี้วัดผลงานที่จับต้องได้ 2) การสร้างวัฒนธรรมความโปร่งใสและความรับผิดชอบร่วมกัน ต้องกล้าเผชิญความจริงและการเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ 3) การพัฒนาทักษะการบริหารโดยเข้ารับการฝึกอบรมการถอดบทเรียนเพื่อนำมาพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง ..."

(ธวัชชัย ไพใหล, สัมภาษณ์, 24 พฤษภาคม 2569)

"... ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียนในสังกัดก็คือความรับผิดชอบของเราด้วย หากโรงเรียนไหนมีปัญหาหรือเผชิญภาวะวิกฤต เขตพื้นที่ฯ จะต้องเข้าไปเป็นพี่เลี้ยงทันที ไม่ใช่ปล่อยให้เขาสู้คนเดียว เราต้องมีความรับผิดชอบต่อนโยบายที่ถ่ายทอดลงไป ถ้าสั่งไปแล้วเกิดผลกระทบ เราต้องกล้าที่จะปรับเปลี่ยนและยอมรับว่ามันอาจจะไม่เหมาะกับบริบท การทำเป็นตัวอย่างให้ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าเขตฯ พร้อมสนับสนุนและรับผิดชอบร่วมกัน นี่คือสิ่งที่สำคัญที่สุด ..."

(กษมา ป้องกัน, สัมภาษณ์, 4 มิถุนายน 2569)

"... แสดงความรับผิดชอบด้วยการเป็นผู้นำทางวิชาการ ลงพื้นที่นิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ หากพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนลดลง หรือครูประสบปัญหาในการใช้สื่อหรือเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะร่วมหาทางออก สนับสนุนทรัพยากร และดึงศึกษานิเทศก์จากเขตพื้นที่ฯ เข้ามาช่วยหนุนเสริม ไม่ใช่เพียงแค่ประเมินผลแล้วทิ้งไว้เป็นภาระของครูฝ่ายเดียว ..."

(นาถดนัย โชติจำรัส, สัมภาษณ์, 4 มิถุนายน 2569)

"... เน้นย้ำถึงความสำคัญของการเป็นต้นแบบที่ดี โดยมีความเชื่อว่าความรับผิดชอบที่แท้จริงต้องเริ่มต้นที่ตัวผู้บริหารเอง ซึ่งต้องลงมือปฏิบัติให้บุคลากรเห็นเป็นประจักษ์ก่อนเสมอ ยกตัวอย่างเช่น การสร้างวินัยในตนเองด้วยการมาถึงสถานศึกษาตั้งแต่เวลา 07.30 น. และมาร่วมเข้าแถวเคารพธงชาติทุกวัน การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างเช่นนี้ส่งผลให้การบริหารจัดการและการตักเตือนบุคลากรในเรื่องความรับผิดชอบต่อเวลา

เป็นไปอย่างราบรื่น ลดแรงต่อต้าน และทำให้บุคลากรเกิดความตระหนักรู้ได้ด้วยตนเองว่าเมื่อผู้นำมีความรับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมต้องปฏิบัติตาม ...”

(ปราโมทย์ คำเพชรดี, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2569)

“... การสร้างแนวทางประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับความรับผิดชอบ เช่น การมอบหมายงานให้ตรงกับความถนัดความสนใจของครู บุคลากรการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใสตรวจสอบได้ การพิจารณาความดีความชอบจากผลสำเร็จการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ...”

(สุรจิตย์ ผิวงาม, สัมภาษณ์, 25 พฤษภาคม 2569)

“... ผมต้องเป็นคนแรกที่ก้าวออกมายืดอกรับปัญหาแทนลูกน้อง จะไม่มีการโยนความผิดให้ครูหรือปัดสวะให้พ้นตัวเด็ดขาด แต่ในทางกลับกัน เมื่อไหร่ที่งานสำเร็จ ผมจะถอยออกมาเป็นผู้สนับสนุนและยกเครดิตทั้งหมดให้เป็นผลงานของทีมงาน การทำแบบนี้มันคือการแสดงความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ และเป็นวิธีซื้อใจคนทำงานได้ดีที่สุด ...”

(วิศรุต สมบัติบุญสวน, สัมภาษณ์, 4 มิถุนายน 2569)

“... ต้องสะท้อนความรับผิดชอบผ่านความกล้าหาญในการตัดสินใจ โดยพร้อมยอมรับผลที่ตามมาจากการบริหารงานในทุกมิติอย่างโปร่งใส และเต็มใจที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ ต้องมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนอย่างเต็มกำลังความสามารถในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดทั้งต่อผู้เรียน ครู และองค์กร ที่สำคัญผู้บริหารจะต้องประพฤติตนเป็นต้นแบบที่ดีด้านความซื่อสัตย์สุจริต เคารพกฎระเบียบ และรักษาวินัย เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ยึดถือปฏิบัติตาม ...”

(เยาวลักษณ์ กองพิลา, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2569)

“... ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่และไม่ปัดภาระความรับผิดชอบให้กับผู้อื่นตรวจสอบและแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังเมื่อบุคลากรกระทำความผิดจนเกิดความเสียหายต่อองค์กรเพื่อรักษา

ผลประโยชน์และชื่อเสียงของสถานศึกษามุ่งเน้นการทำงานร่วมกับบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบร่วมกัน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความเอาใจใส่ต่อภาระงานอย่างเต็มที่ด้วยจิตสำนึกในหน้าที่ ...”

(ณัฐปภัสร์ สินจตุรพัฒน์, สัมภาษณ์, 25 พฤษภาคม 2569)

“... มีการตั้งเป้าหมายของงานร่วมกัน อย่างชัดเจน และไว้ใจให้บุคลากรทำงานที่เขาได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ตั้งเป้าไว้แต่ถ้าการดำเนินงานนั้นมีการผิดพลาดหรือไม่ประสบความสำเร็จอย่างที่ตั้งไว้ก็ ต้องยอมรับในข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นพร้อมทั้งร่วมด้วยช่วยกันในการหาสาเหตุและแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นด้วยกันคือรับทั้งผิดและชอบร่วมกันและใด ๆ ในการทำงานร่วมกันจะต้องมีการพูดคุยกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตรอย่างสม่ำเสมอ ...”

(ยุพาภร มหัทธนธีรนันต์, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตาราง 49 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาความรับผิดชอบ (X_2)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										รวม	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ 10		
1. ผู้บริหารควรกล้ารับผิดรับชอบ ยอมรับข้อผิดพลาด ร่วมหาทางแก้ไข และไม่ปัดความรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	8	80
2. ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุน เป็นพี่เลี้ยง มอบหมายงานเหมาะสม และยกย่องความสำเร็จ	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	8	80
3. ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบที่ดี ด้านความรับผิดชอบ การรักษาวินัย และความอุทิศตน		✓	✓		✓			✓			4	40

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 49 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ความรับผิดชอบ (X_2) ดังนี้

1. ผู้บริหารควรกล้ารับผิดรับชอบ ยอมรับข้อผิดพลาด ร่วมหาทางแก้ไขและไม่ปัดความรับผิดชอบ

2. ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุน เป็นพี่เลี้ยง มอบหมายงานเหมาะสม และยกย่องความสำเร็จ

3. ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบที่ดี ด้านความรับผิดชอบ การรักษาวินัยและความอุทิศตน

3. สรุปการสัมภาษณ์แนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความซื่อสัตย์ (X_3) ดังนี้

"... ความซื่อสัตย์ในเชิงการบริหาร ไม่ใช่เพียงแค่นามธรรมที่อยู่ภายในจิตใจ แต่ต้องถูกแปลงสภาพให้ออกมาเป็นรูปธรรมที่จับต้องได้ผ่าน ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ผู้บริหารต้องวางระบบการทำงานทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล หรืองานวิชาการ ให้มีหลักฐานและเหตุผลรองรับที่ชัดเจน สามารถชี้แจงต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายได้ การเปิดโอกาสให้ครู คณะกรรมการสถานศึกษา หรือชุมชน สามารถเข้ามาตรวจสอบกระบวนการทำงานได้นั้น ถือเป็นเกราะกำบังที่แข็งแกร่งที่สุดที่ช่วยยืนยันความซื่อสัตย์สุจริตของผู้บริหาร ..."

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 24 พฤษภาคม 2569)

"... กระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความซื่อสัตย์ ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบายและการตรวจสอบ การเป็นผู้นำและการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) การพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อลดการใช้อำนาจในทางที่ผิด 3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการสื่อสารคุณค่าความซื่อสัตย์อย่างสม่ำเสมอและปกป้องผู้เปิดเผยข้อมูลเพื่อให้บุคลากรกล้าทักท้วงหรือรายงานพฤติกรรมที่ไม่ซื่อสัตย์ของผู้บริหารได้อย่างมั่นใจ ..."

(ธวัชชัย ไพใหล, สัมภาษณ์, 24 พฤษภาคม 2569)

"... ตรวจสอบได้และโปร่งใส' อย่างชัดเจนที่สุดค่ะ โดยเฉพาะเรื่องที่ละเอียดอ่อนอย่างการประเมินวิทยฐานะ การพิจารณาความดีความชอบหรือการโยกย้ายบุคลากร ทุกอย่างต้องมีเกณฑ์ที่ชัดเจนและเปิดเผยได้ ถ้าผู้อำนวยการเขตฯ ซื่อตรงต่อหลักเกณฑ์ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มันจะเป็นการสร้างบรรทัดฐานให้ผู้อำนวยการโรงเรียนนำความซื่อสัตย์นี้ไปใช้บริหารครูในโรงเรียนของเขาต่อไป การสื่อสารก็ต้องตรงไปตรงมา ทำได้ก็บอกว่าทำได้ ติดขัดระเบียบข้อไหนก็อธิบายด้วยความจริงใจ ..."

(กษมา ป้องกัน, สัมภาษณ์, 4 มิถุนายน 2569)

"... การรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น O – NET, การประเมินภายใน หรือการรายงานผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ต้องทำอย่างตรงไปตรงมาและอิงจากข้อมูลจริง ผู้บริหารต้องกล้าที่จะเผชิญหน้ากับจุดอ่อนของโรงเรียน และสะท้อนผลการสอนให้ครูทราบด้วยความจริงใจและสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแผนการสอนที่แก้ปัญหาได้ตรงจุด ..."

(นาถดนัย โชติจำรัส, สัมภาษณ์, 4 มิถุนายน 2569)

"... การพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ถูกมองผ่านความซื่อตรงต่อระเบียบปฏิบัติที่ต้องดำเนินควบคู่ไปกับเหตุผลเสมอ ดังตัวอย่างของการใช้เครื่องสแกนใบหน้าเพื่อควบคุมเวลาการปฏิบัติงาน หากพิจารณาตามหลักความซื่อสัตย์ต่อกฎเกณฑ์แบบตรงไปตรงมา บุคลากรที่มาสายเกินกำหนดก็ย่อมต้องถูกตัดสิทธิ์ในการเลื่อนความดีความชอบ ทว่าผู้บริหารได้สะท้อนมุมมองที่ลึกซึ้งขึ้นว่า ความซื่อสัตย์ต่อหลักเกณฑ์นั้นจะต้องถูกนำมาพิจารณาบูรณาการร่วมกับบริบท เหตุผล และความเห็นอกเห็นใจด้วย หากยึดเพียงตัวหนังสือโดยปราศจากการไตร่ตรองตามบริบทความเป็นจริง ก็ไม่จำเป็นต้องมีผู้บริหารทำหน้าที่ บทบาทของผู้บริหารจึงเป็นการรักษาความซื่อตรงต่อองค์กรไปพร้อม ๆ กับการใช้ดุลยพินิจอย่างมีมนุษยธรรม ..."

(ปราโมทย์ คำเพชรดี, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2569)

"... การสร้างวัฒนธรรมความโปร่งใสรับผิดชอบและมีส่วนร่วม ปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรงไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาลใช้ชีวิตพอเพียงเปิดโอกาสให้ครูบุคลากรผู้เกี่ยวข้องรับทราบข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาจัดระบบการตรวจสอบที่มีมีประสิทธิภาพ ..."

(สุรจิตย์ ผิวงาม, สัมภาษณ์, 25 พฤษภาคม 2569)

"... สิ่งที่จะทำให้เรายืนหยัดได้อย่างสง่างามคือความโปร่งใส โดยเฉพาะเรื่องการบริหารงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง หรือการจัดสรรทรัพยากร ทุกอย่างต้องตรวจสอบได้ ไม่มีวาระซ่อนเร้นหรือผลประโยชน์ทับซ้อนเด็ดขาด คำไหนต้องเป็นคำนั้น สื่อสารกันตรงไปตรงมา ไม่ให้ความหวังลม ๆ แล้ง ๆ ..."

(วิศรุต สมบัติบุญสวน, สัมภาษณ์, 4 มิถุนายน 2569)

"... ความซื่อสัตย์ของผู้บริหารต้องแสดงออกผ่านการเป็นแบบอย่างที่โปร่งใส การพิจารณาตัดสินใจต่าง ๆ ต้องตั้งอยู่บนความเที่ยงธรรม ยึดหลักกฎหมาย เปิดเผยข้อมูลได้ และปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างเด็ดขาด ผู้บริหารยังมีหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง โดยการปลูกฝังค่านิยมต่อต้านการทุจริตและสร้างสภาพแวดล้อมที่เน้นย้ำความซื่อสัตย์ให้แก่บุคลากร ในขณะเดียวกันผู้บริหารต้องรู้จักประเมินและตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของตนเองอย่างสม่ำเสมอ พร้อมรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลอยู่เสมอ ..."

(เยาวลักษณ์ กองพิลา, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2569)

"... ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เป็นไปตามระเบียบทางราชการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ตรงไปตรงมาและตรงต่อความเป็นจริง ยึดหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงานประสานความร่วมมือในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจที่จะร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา ..."

(ณัฐปภัสร์ สินจตุรพัฒน์, สัมภาษณ์, 25 พฤษภาคม 2569)

“... ในการบริหารงานจะต้องมีการ ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ตามแนวหรือหลักปฏิบัติที่ถูกต้องสามารถตรวจสอบในทุก ๆ ขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ ...”

(ยุพาภร มหัทธนธีรนันต์, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 50 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาความซื่อสัตย์ (X_3)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										รวม	ร้อยละ
	ดร.ไพรัช บัญโญ	ดร.ไพโรจน์ ธัมมชโย	ดร.ไพฑูรย์ ธัมมโชโต	ดร.ไพบูลย์ ธัมมทินโน	ดร.ไพรัตน์ ธัมมโชโต	ดร.ไพรัตน์ ธัมมโชโต	ดร.ไพรัตน์ ธัมมโชโต	ดร.ไพรัตน์ ธัมมโชโต	ดร.ไพรัตน์ ธัมมโชโต	ดร.ไพรัตน์ ธัมมโชโต		
1. ผู้บริหารควรบริหาร งานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักระเบียบปฏิบัติ และปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
2. ผู้บริหารควรมีการสื่อสาร การเปิดเผยข้อมูล และการรายงานผลอย่างตรงไปตรงมาตามความเป็นจริง			✓	✓		✓	✓		✓	✓	6	60
3. ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีทางจริยธรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ต่อต้านการทุจริต		✓	✓		✓	✓		✓	✓		6	60

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

จากตาราง 50 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ความซื่อสัตย์ (X_3) ดังนี้

1. ผู้บริหารควรบริหารงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักระเบียบปฏิบัติ และปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อน

2. ผู้บริหารควรมีการสื่อสาร การเปิดเผยข้อมูล และการรายงานผลอย่างตรงไปตรงมาตามความเป็นจริง

3. ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีทางจริยธรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ต่อต้านการทุจริต

4. สรุปการสัมภาษณ์แนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความยุติธรรม (X_1) ดังนี้

"... ความเป็นกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปรียบเสมือนตราชั่งที่เที่ยงตรง การพิจารณาความดีความชอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรทรัพยากร หรือแม้แต่การตัดสินปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ จะต้องดำเนินไปโดยปราศจากอคติ ผู้บริหารต้องยึดมั่นในข้อเท็จจริง กฎระเบียบ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ไม่ปล่อยให้ความสนิทสนมส่วนตัวหรือระบบอุปถัมภ์เข้ามามีอิทธิพลในการตัดสินใจ เพื่อให้บุคลากรทุกคนรู้สึกถึงความเท่าเทียมและได้รับการปฏิบัติภายใต้มาตรฐานเดียวกัน ..."

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 24 พฤษภาคม 2569)

"... กระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความยุติธรรม ดังนี้ 1) การขจัดอคติในการบริหารงานไม่ลำเอียงหลีกเลี่ยงอคติ 2) การสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้เปิดโอกาสให้เข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นเพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจอย่างชัดเจน 3) การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลและคุณธรรมตลอดจนมีพรหมวิหาร 4 ใช้เป็นฐานในการกำหนดนโยบายและการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ..."

(ธวัชชัย ไพใหล, สัมภาษณ์, 24 พฤษภาคม 2569)

"... ต้องจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณอย่างเป็นธรรม ซึ่งคำว่าเป็นธรรมในที่นี้ไม่ใช่การหารเท่ากัน แต่เป็นการให้ตามความจำเป็น โรงเรียนที่ขาดแคลนมากก็ต้องได้รับการดูแลที่เหมาะสม เราต้องไม่มีระบบ โรงเรียนลูกรัก ทุกโรงเรียนต้อง

ได้รับการประเมินและได้รับการสนับสนุนบนมาตรฐานเดียวกัน การจะตัดสินใจแก้ปัญหาอะไรต้องมองให้ครบ 360 องศา ฟังความให้รอบด้านก่อนเสมอ ปราศจากอคติ...”

(กษมา ป้องกัน, สัมภาษณ์, 4 มิถุนายน 2569)

“... มีความเป็นธรรมในการจัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และสื่อการสอนให้กับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเหมาะสมตามความจำเป็น นอกจากนี้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือวิทยฐานะ ต้องใช้เกณฑ์รูบริกที่ชัดเจน โปร่งใส และประเมินจากผลหน้างานหรือผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนจริง ๆ ปราศจากการใช้ความรู้สึกส่วนตัว ...”

(นาถดนัย โชติจำรัส, สัมภาษณ์, 4 มิถุนายน 2569)

“... สะท้อนผ่านกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารที่ยึดหลักการพิจารณาแบบ 360 องศา เมื่อเกิดปัญหาหรือต้องมีการชี้ขาดในเรื่องใด ๆ ผู้บริหารจะไม่เอนเอียงไปด้านใดด้านหนึ่งและไม่ด่วนตัดสินใจเพียงลำพัง แต่จะแสวงหาข้อมูลให้ครบถ้วนทุกมิติเพื่อประกอบการพิจารณาอย่างรอบคอบ นอกจากนี้ ความยุติธรรมยังครอบคลุมไปถึงการมองภาพรวมขององค์กรอย่างเสมอภาค กล่าวคือ ไม่เพียงแต่มุ่งชื่นชมกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ เช่น นักเรียนที่สอบติดแพทย์ เท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการลงไปดูแลและค้นหาต้นตอของปัญหาให้กับกลุ่มคนที่อยู่ข้างล่างหรือกลุ่มที่ยังไม่ประสบความสำเร็จอย่างเท่าเทียมกันด้วย ...”

(ปราโมทย์ คำเพชรดี, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2569)

“... ตัดสินใจทุกครั้งบนพื้นฐานข้อมูลระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรในโรงเรียนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมมีความเป็นกลางไม่ลำเอียงเพราะอคติรักชอบส่วนตัวรับฟังความคิดเห็นใช้เหตุผลในการตัดสินใจเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลสร้างบรรยากาศการทำงานที่สุภาพรับฟังกันและกัน ...”

(สุรจิตย์ ผิวงาม, สัมภาษณ์, 25 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"... ในการบริหารต้องไม่มีคำว่าลูกรัก หรือระบบพวกพ้อง ผมประเมินความดีความชอบ พิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนจากผลของหน้างานจริง ๆ ภาระงานก็ต้องพยายามกระจายให้สมดุล ไม่ใช่คนเก่งก็ถูกใช้งานจนล้นมือ ส่วนคนไม่ทำอะไรก็ลอยตัว เวลาใครทำผิดระเบียบก็ต้องว่ากันไปตามมาตรฐานเดียวกัน ไม่มีการละเว้นให้ใคร การทำแบบนี้จะช่วยลดความขัดแย้งและสร้างมาตรฐานที่ทุกคนยอมรับได้ ..."

(วิศรุต สมบัติบุญสวน, สัมภาษณ์, 4 มิถุนายน 2569)

"... การบริหารงานที่ยุติธรรมต้องยึดหลักความโปร่งใสและเสมอภาคเป็นหัวใจสำคัญ โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลและการจัดสรรทรัพยากรที่ต้องเป็นธรรม ตรวจสอบได้ และปราศจากระบบอุปถัมภ์หรืออคติส่วนตัว ผู้บริหารต้องส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และชุมชน เข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจและร่วมประเมินผล นอกจากนี้ ตัวผู้บริหารเองจะต้องมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรมและทบทวนบทบาทการเป็นผู้นำด้านธรรมาภิบาล เพื่อรักษากฎกติกาขององค์กรและเป็นแบบอย่างที่ดีในการผดุงไว้ซึ่งความยุติธรรม ..."

(เยาวลักษณ์ กองพิลา, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2569)

"... ให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรอย่างเสมอภาค โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังและปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเท่าเทียมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู บุคลากร และนักเรียนในทุกด้าน ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม และการครองตนและครองงานตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยยึดหลักเหตุผลและข้อมูลที่รอบด้าน เพื่อให้การตัดสินใจมีความถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ..."

(ณัฐปภัสร์ สินจตุรพัฒน์, สัมภาษณ์, 25 พฤษภาคม 2569)

"... การดำเนินงานหรือการพิจารณามีเกณฑ์ในการดำเนินงานหรือพิจารณาหลักการต่าง ๆ อย่างชัดเจนและในการพิจารณานั้นจะต้องพิจารณาอย่างรอบด้าน ใช้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงมาร่วมพิจารณาในหลากหลายมิติซึ่งต้องสามารถอธิบายได้อย่างสมเหตุสมผล ..."

(ยุพาภร มหัทธนธีรนันต์, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2569)

ตาราง 51 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาความยุติธรรม (X_1)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										รวม	ร้อยละ
	ดร.ไพรัช ปรีชาวงษ์	ดร.ไพโรจน์ ชัยรัตน์	ดร.ทองปาน มาศภาษ	ดร.ชัยวุฒิ ณัฐเดชน	ดร.ธนพล ศรีมหาโคตร	ดร.ณรงค์ ศิลป์ชัย	ดร.ณัฐกิตติ์ ตรีศรี	ดร.ณัฐพงษ์ ศรีสุวรรณ	ดร.ณัฐพงษ์ ศรีสุวรรณ	ดร.ณัฐวุฒิ ทองสิมา		
1. ตัดสินใจและประเมินผลอย่างโปร่งใส มีเกณฑ์ชัดเจน และใช้ข้อมูลรอบด้าน (360 องศา)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. มีความเป็นกลาง ปราศจากอคติ และขจัดระบบอุปถัมภ์หรือความสนิทสนมส่วนตัว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9	90
3. จัดสรรทรัพยากร กระจายภาระงาน และดูแลบุคลากรอย่างเสมอภาคภายใต้มาตรฐานเดียวกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9	90

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 51 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ความยุติธรรม (X_1) ดังนี้

1. ตัดสินใจและประเมินผลอย่างโปร่งใส มีเกณฑ์ชัดเจน และใช้ข้อมูลรอบด้าน (360 องศา)

2. มีความเป็นกลาง ปราศจากอคติ และขจัดระบบอุปถัมภ์หรือความสนิทสนมส่วนตัว

3. จัดสรรทรัพยากร กระจายภาระงาน และดูแลบุคลากรอย่างเสมอภาคภายใต้มาตรฐานเดียวกัน

5. สรุปการสัมภาษณ์แนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความไว้วางใจ (X_4) ดังนี้

"... สิ่งที่ผู้บริหารจะไม่สามารถสร้างขึ้นได้ด้วยการสั่งการหรือใช้เวลาเพียงชั่วข้ามคืน แต่ความไว้วางใจคือ ผลลัพธ์ที่ตกผลึกจากการสะสมพฤติกรรมเชิงบวกอย่างสม่ำเสมอหากผู้บริหารสามารถทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี กล้ารับผิดรับชอบและยกย่องทีมงาน บริหารงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ และตัดสินใจด้วยความเป็นกลางอย่างต่อเนื่องไม่เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมเหล่านี้จะหล่อหลอมรวมกันจนกลายเป็นความไว้วางใจจากครูและบุคลากร ทำให้เกิดพื้นที่ปลอดภัยในการทำงาน และสร้างความเชื่อมั่นอย่างเต็มเปี่ยมในการนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ..."

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 24 พฤษภาคม 2569)

"... กระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความไว้วางใจ ดังนี้ 1) การสื่อสารอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอผู้บริหารต้องเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานที่ชัดเจนรับฟังข้อเสนอแนะและสื่อสารให้ลูกทีมเห็นภาพทิศทางของโรงเรียน 2) รักษาคำพูดและการกระทำให้สอดคล้องกันปฏิบัติต่อทุกคนด้วยมาตรฐานเดียวกันจะสร้างความน่าเชื่อถือในระยะยาว 3) แสดงความสามารถและความเป็นมืออาชีพต้องมีความรอบรู้ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและสามารถนำพาองค์กรหรือทีมก้าวผ่านปัญหาได้ ..."

(ธวัชชัย ไพใหล, สัมภาษณ์, 24 พฤษภาคม 2569)

"... การทำตัวเป็น "พื้นที่ปลอดภัย" ให้กับโรงเรียน เปลี่ยนภาพจำที่ว่าเขตฯ มีหน้าที่แค่มาตรวจประเมินหรือจับผิด ให้กลายเป็นกัลยาณมิตรที่คอยช่วยเหลือ ความไว้วางใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเราลงพื้นที่ไปหาเขาบ่อย ๆ ไปรับฟังปัญหาจริง ๆ ทำตามสัญญาที่ให้ไว้กับโรงเรียน เมื่อเขตฯ มีความคงเส้นคงวาและพร้อมจะยืนหยัดเคียงข้างพวกเขา เมื่อนั้นความเชื่อมั่นและความไว้วางใจก็จะเกิดขึ้น ทำให้ผู้บริหารและครูมีขวัญกำลังใจที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษามัธยมของบึงกาฬไปด้วยกัน ..."

(กษมา ป้องกัน, สัมภาษณ์, 4 มิถุนายน 2569)

"... เปลี่ยนภาพลักษณ์จากการเป็น ผู้จับผิด ให้เป็น ผู้สนับสนุน ทำให้โรงเรียนเป็นพื้นที่ปลอดภัยที่ครูกล้าจะยอมรับว่าตนเองสอนไม่เข้าใจตรงไหน หรือเด็กมีปัญหาอะไร โดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกตำหนิหรือถูกตัดคะแนนประเมิน เมื่อผู้บริหารรักษาความลับและคอยช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ ครูจะเกิดความเชื่อใจ กล้าเปิดห้องเรียนให้ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์เข้าไปร่วมเรียนรู้และพัฒนาการสอนได้อย่างแท้จริง ..."

(นาถดนัย โชติจำรัส, สัมภาษณ์, 4 มิถุนายน 2569)

"... การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยผู้บริหารเลือกใช้วิธีกระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้ทีมงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับล่างสุดขึ้นมาจนถึงฝ่ายบริหาร ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและวิพากษ์แนวทางร่วมกัน กระบวนการนี้ช่วยลดความขัดแย้งและสร้างการยอมรับ ซึ่งนำไปสู่การเป็น "องค์กรแห่งความสุข" ที่บุคลากรรู้สึกเต็มใจและอยากอาสาทำงานให้มากกว่าการถูกสั่งการ ความไว้วางใจจากการทำงานร่วมกันนี้ได้หล่อหลอมความผูกพันที่ลึกซึ้ง จนทำให้บุคลากรเกิดความปรารถนาดีต่อกัน เป็นความเชื่อใจที่คงอยู่แม้ในอนาคตจะต้องแยกย้ายกันไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่อื่นก็ตาม ..."

(ปราโมทย์ คำเพชรดี, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2569)

"... มีอารมณ์คงเส้นคงวารักษาคำพูดที่สื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมให้เกียรติกับบุคลากรทุกระดับในองค์กรมีความปรารถนาดีกับทุกคนรักษาความรักสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้กับทุกคนในองค์กรแสดงออกถึงความเคารพจงรักภักดีต่อองค์กรสร้างภาพสื่อสารหลากหลายช่องทาง ..."

(สุรจิตย์ ผิวงาม, สัมภาษณ์, 25 พฤษภาคม 2569)

"... เมื่อเราปฏิบัติตนตามแนวทางทั้ง 4 ข้อที่ผ่านมาได้อย่างสม่ำเสมอ สิ่งสุดท้ายที่จะเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติก็คือ ความไว้วางใจ การที่เราจะทำให้ครูไว้ใจและกล้าทุ่มเททำงานใหญ่ เราต้องสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้เขา ไม่ต้องกลัวว่าทำผิดพลาดแล้วจะถูกซ้ำเติม ผมชอบที่จะกระจายอำนาจ มอบหมายงานแล้วปล่อยให้เขาบริหารจัดการด้วยตัวเอง ..."

(วิศรุต สมบัติบุญสวน, สัมภาษณ์, 4 มิถุนายน 2569)

"... ความไว้วางใจจะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้บริหารเป็นผู้ที่รักษาคำพูดและปฏิบัติตามสัญญาที่ให้ไว้ การทำตามที่พูดควบคู่ไปกับการบริหารงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร ผู้บริหารต้องมีใจกว้าง พร้อมให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อสร้างพื้นที่แห่งความรู้สึกปลอดภัย (Psychological Safety) ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนต้องเป็นผู้นำที่พึ่งพาได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และพร้อมให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูทุกคนอย่างจริงใจและเท่าเทียม ..."

(เยาวลักษณ์ กองพิลา, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2569)

"... ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม และพร้อมรับการตรวจสอบการสื่อสารกับครู บุคลากร นักเรียนด้วยความจริงใจอย่างตรงไปตรงมาเปิดเผยและพร้อมรับฟังความคิดเห็นอย่างเปิดใจ โดยเฉพาะความคิดเห็นที่มีเหตุผลดีกว่าการฝึกอบรมด้านภาวะผู้นำและการสื่อสารโดยการสอนเทคนิคการยอมรับผิดอย่างจริงใจ การแสดงความเสียใจอย่างเหมาะสมและการสื่อสารแผนการแก้ไขให้บุคลากรเข้าใจ ..."

(ณัฐปภัสร์ สินจตุรพัฒน์, สัมภาษณ์, 25 พฤษภาคม 2569)

"... ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ และปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้น่าเชื่อถือได้ และจะต้องเป็นคนที่เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของลูกน้องหรือบุคลากรกล้ารับข้อเท็จจริงเพื่อที่จะได้นำข้อเท็จจริงเหล่านั้นไปปรับปรุงหรือพัฒนาตัวเอง และผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละทั้งด้านในเรื่องของเวลาส่วนตัวเพื่อที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นถึงความเสียสละในการทำงานของผู้บริหาร ซึ่งก็เป็นหนึ่งในภาวะของผู้นำ..."

(ยุพาภร มหัทธนธีรนันต์, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2569)

ตาราง 52 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาความไว้วางใจ (X_4)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										รวม	ร้อยละ
	ดร.ไพรัช ธัชยพงษ์	ดร.ไพฑูรย์ ศรีฟ้า	ดร.ชาญณรงค์ บุญหนุน	ดร.ชัยวุฒิ ปัญญาเรือง	ดร.ธนพงศ์ ธนวิโรจน์	ดร.ณัฐวุฒิ ศรีสุข	ดร.ณัฐกิตติ์ ศรีสุข	ดร.ณัฐพล ศรีสุข	ดร.ณัฐพงษ์ ศรีสุข	ดร.ณัฐพงศ์ ศรีสุข		
1. การสื่อสารอย่างโปร่งใส เปิดเผยข้อมูล และเปิดใจรับฟังความคิดเห็นอย่างแท้จริง	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	8	80
2. การรักษาคำพูด มีความคงเส้นคงวา และการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓	7	70
3. การสร้างพื้นที่ปลอดภัย เปลี่ยนจากการจับผิดเป็นการสนับสนุนและกระจายอำนาจ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			7	70

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 52 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ความไว้วางใจ (X_4) ดังนี้

1. การสื่อสารอย่างโปร่งใส เปิดเผยข้อมูล และเปิดใจรับฟังความคิดเห็นอย่างแท้จริง

2. การรักษาคำพูด มีความคงเส้นคงวา และการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3. การสร้างพื้นที่ปลอดภัย เปลี่ยนจากการจับผิดเป็นการสนับสนุนและกระจายอำนาจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

2. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวก

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 1,085 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 71 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,014 คน จากทั้งหมด 25 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568, ออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ได้นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2568 ได้ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การเปิดตารางของ Krejcie & Morgan, (1970, pp. 607 – 610) อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คนแต่การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน และครูผู้สอน จำนวน 241 คน จากโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 25 โรงเรียน โดยได้ทำการใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแนวตรวจ สอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
   1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
   1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
   2.1 โรงเรียนขนาดกลาง
   2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านความยุติธรรม
2. ด้านความรับผิดชอบ
3. ด้านความซื่อสัตย์
4. ด้านความไว้วางใจ
5. ด้านความเคารพนับถือ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ
5. จรรยาบรรณต่อสังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยใช้เกณฑ์ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญทางด้านศึกษานิเทศก์ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 1 คน และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 1 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 1 คน ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 50 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.663 – 0.875 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.980 และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.465 –0.780 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 291 ฉบับ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Smart Area ในรูปแบบ Google form โดยแนบลิงก์ (Link) หรือ คิวอาร์โค้ด (QR – Code) เพื่อให้สะดวกรวดเร็ว ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบ

4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม ให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 ฉบับ

4.4 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป ขั้นตอนต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

5.1 ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน และความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน และสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและ ขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples

5.3 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation)

5.4 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอย่างน้อย 1 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม แตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

4. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู (Y_t) โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์สูงในทิศทางบวก (r_{xtyt} = 0.807) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า ทุกด้านสามารถพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความเคารพนับถือ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.726 รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0. 840 ความซื่อสัตย์ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0. 850 ความยุติธรรม (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0. 872 และความไว้วางใจ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0. 879 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูโดยรวม ได้ร้อยละ 87.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.21670

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 2.792 + 1.348X_5 - 1.296X_2 + 0.816X_3 - 0.322X_1 - 0.159X_4$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 1.619Z_5 - 1.246Z_2 + 0.871Z_3 - 0.347)Z_1 - 0.145Z_4$$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจพยากรณ์ พบว่า มีอำนาจพยากรณ์ทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเคารพนับถือ (X_5) ด้านความรับผิดชอบ(X_2) ด้านความซื่อสัตย์ (X_3) ด้านความยุติธรรม (X_1) ด้านความไว้วางใจ (X_4) ซึ่งแต่ละด้านมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

7.1 ด้านความเคารพนับถือ (X_5)

7.1.1 ผู้บริหารควรเปิดใจกว้าง รับฟังปัญหา ข้อคิดเห็น และข้อโต้แย้งจากบุคลากรอย่างตั้งใจและเต็มใจ โดยให้พื้นที่ในการแสดงออกอย่างอิสระ ปราศจากอคติ และให้มีส่วนร่วมในการวางแผน

7.1.2 ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม เป็นกัลยาณมิตร ให้เกียรติในความเป็นมืออาชีพ และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมโดยไม่แบ่งแยกสถานะหรือตำแหน่ง

7.1.3 ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ ตำแหน่งหน้าที่ หรืออารมณ์ในการกดขี่บังคับ ไม่ด่วนตัดสิน และไม่ตีกรอบการทำงานจนบุคลากรรู้สึกอึดอัด

7.1.4 ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นต้นแบบที่ดี มีภูมิรู้ภูมิธรรม รักษาวินัย มุ่งมั่นในการทำงาน ยอมรับข้อผิดพลาดเพื่อปรับปรุงตนเอง เพื่อให้เกิดความเคารพจากใจจริง

7.1.5 ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนและเป็นโค้ช (ไม่ใช่ผู้จับผิด) ไว้ใจให้บุคลากรทำงานตามศักยภาพ และชื่นชมความสำเร็จอย่างจริงใจทั้งต่อหน้าสาธารณะและส่วนตัว

7.1.6 ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความเห็นอกเห็นใจ ยอมรับและเข้าใจในความแตกต่างของบริบทและบุคคล รวมถึงประเมินผลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

7.2 ด้านความรับผิดชอบ (X_2)

7.2.1 ผู้บริหารควรกล้ารับผิดรับชอบ ยอมรับข้อผิดพลาด ร่วมหาทางแก้ไข และไม่ปัดความรับผิดชอบ

7.2.2 ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุน เป็นพี่เลี้ยง มอบหมายงานเหมาะสม และยกย่องความสำเร็จ

7.2.3 ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบที่ดี ด้านความรับผิดชอบ การรักษาวินัย และความอุทิศตน

7.3 ด้านความซื่อสัตย์ (X_3)

7.3.1 ผู้บริหารควรบริหารงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักระเบียบปฏิบัติ และปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อน

7.3.2 ผู้บริหารควรมีการสื่อสาร การเปิดเผยข้อมูล และการรายงานผลอย่างตรงไปตรงมาตามความเป็นจริง

7.3.3 ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีทางจริยธรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ต่อต้านการทุจริต

7.4 ด้านความยุติธรรม (X_1)

7.4.1 ตัดสินใจและประเมินผลอย่างโปร่งใส มีเกณฑ์ชัดเจน และใช้ข้อมูลรอบด้าน (360 องศา)

7.4.2 มีความเป็นกลาง ปราศจากอคติ และขจัดระบบอุปถัมภ์หรือความสนิทสนมส่วนตัว

7.4.3 จัดสรรทรัพยากร กระจายภาระงาน และดูแลบุคลากรอย่างเสมอภาคภายใต้มาตรฐานเดียวกัน

7.5 ด้านความไว้วางใจ (X_4)

7.5.1 การสื่อสารอย่างโปร่งใส เปิดเผยข้อมูล และเปิดใจรับฟังความคิดเห็นอย่างแท้จริง

7.5.2 การรักษาคำพูด มีความคงเส้นคงวา และการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7.5.3 การสร้างพื้นที่ปลอดภัย เปลี่ยนจากการจับผิดเป็นการสนับสนุน และกระจายอำนาจ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ด้านความเคารพนับถือ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ได้แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความโปร่งใสและรักษาคำพูดจนเกิดความไว้วางใจสูงสุด มีความมุ่งมั่นรับผิดชอบต่อหน้าที่ ให้เกียรติบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และตัดสินใจอย่างยุติธรรมปราศจากอคติ ซึ่งพฤติกรรมทั้งหมดนี้ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ Tschannen – Moran (2014, หน้า 45 – 50) ที่ระบุว่าความไว้วางใจคือรากฐานที่สำคัญที่สุดของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีความโปร่งใสและรักษาคำพูดจะสามารถสร้างความไว้วางใจได้สูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brown, Treviño, และ Harrison (2005, หน้า 117 – 134) ที่อธิบายทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเกิดประสิทธิผลสูงสุดเมื่อผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างทางศีลธรรมที่มองเห็นได้ ผ่านการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและตัดสินใจอย่างยุติธรรมปราศจากอคติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นรินทร์ เทพศิริ และ มีนมาส พรานป่า (2565, หน้า 90 – 92) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมด้านการเป็นแบบอย่างและการสร้างความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลดีต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพ์พัชรา สาระนิตย์ (2566, หน้า 88 – 95) ที่ศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง พบว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ตั้งอยู่บนความซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรมช่วยยกระดับพฤติกรรมเชิงวิชาชีพของบุคลากรได้อย่างชัดเจน ตลอดจนสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Engelbrecht, Heine, และ Mahembe (2017, หน้า 368 – 379) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลโดยตรงต่อการสร้างความไว้วางใจและการให้เกียรติบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม ซึ่งเป็นปัจจัยขับเคลื่อนหลักที่ทำให้สถานศึกษาสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

2. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อตนเองตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ได้ตระหนักถึงการส่งเสริมให้ครูยึดมั่นในมาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัด โดยให้ความสำคัญสูงสุดกับการเป็นผู้นำอนุรักษ์วัฒนธรรมและพัฒนาสังคม รองลงมาคือการให้บริการศิษย์ด้วยความรักและเมตตาอย่างเสมอภาค ควบคู่กับการสร้างความศรัทธาและพัฒนานวัตกรรมเพื่อวิชาชีพ ตลอดจนการส่งเสริมความสามัคคีเกื้อกูลกันในหมู่คณะด้วยหลักธรรมาภิบาล และการกระตุ้นให้ครูมีวินัยพร้อมพัฒนาตนเองให้ทันการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การปฏิบัติตนอย่างสมบูรณ์ในทุกมิตินี้จึงช่วยธำรงศักดิ์ศรีความเป็นครูและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อสังคมได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2565, หน้า 18 – 20) ที่รายงานผลการประเมินการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูว่า การตระหนักรู้และปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อสังคมและผู้รับบริการในระดับสูง เป็นกุญแจสำคัญที่สุดในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างความศรัทธาต่อวิชาชีพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2565, หน้า 112 – 115) ที่ศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยพบว่าการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล

และการส่งเสริมให้ครูบริการศิษย์ด้วยความเมตตาอย่างเสมอภาค ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือจากชุมชนได้อย่างยั่งยืนรวมทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นรินทร์ เทพศิริ และวิมลนันท์ นิยมพงศ์ (2565, หน้า 91 – 93) ที่ศึกษาในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาและพบว่า สถานศึกษาที่มีการขับเคลื่อนด้านจริยธรรมจะส่งผลให้ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของบริบทสากล การวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Osiesi (2025, pp. 12 – 15) ที่อธิบายว่ามาตรฐานวิชาชีพครูในยุคการศึกษาแห่งอนาคตต้องมุ่งเน้นการเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม ตลอดจนสอดคล้องกับ Kimanzi (2025, หน้า 45 – 52) ที่ยืนยันว่าการที่ครูมีวินัยในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการอย่างแท้จริง เป็นปัจจัยหลักที่ช่วยธำรงศักดิ์ศรีของสถานศึกษาให้ได้รับการยอมรับจากสาธารณชน

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 5 ด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านความเคารพนับถือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบและด้านความยุติธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความแตกต่างทางความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนเกิดจากช่องว่างของบทบาทหน้าที่ โดยผู้บริหารมักประเมินตนเองจากความตั้งใจในการบริหาร ขณะที่ครูประเมินจากพฤติกรรมและผลกระทบที่ได้รับจริง กล่าวคือ ด้านความเคารพครูอาจยังรับรู้ถึงช่องว่างทางอำนาจ ด้านความไว้วางใจครูต้องการความคงเส้นคงวาเพื่อความปลอดภัยทางจิตใจ ด้านความซื่อสัตย์มีผลจากการเข้าถึงข้อมูลที่ไม่เท่ากัน ด้านความรับผิดชอบครูให้ความสำคัญกับการเปิดใจยอมรับข้อผิดพลาด และด้านความยุติธรรมครูพิจารณาจากการได้รับจัดสรรประโยชน์และภาระงานอย่างเสมอภาคจริง มุมมองในฐานะผู้ปฏิบัติและผู้รับผลที่ต่างกันนี้จึงทำให้ผลการประเมินทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ผกามาศ ถนอมวัฒนา (2567, หน้า 15) ที่อธิบายถึงความแตกต่างของความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนว่าเกิดจากบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหาร

อยู่ในส่วนของการบริหารจัดการและการปกครองให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ในขณะที่ครูผู้สอนอยู่ในส่วนของการจัดการเรียนการสอน เป็นผู้รับนโยบายไปปฏิบัติ และเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการบริหาร จึงทำให้มุมมองและการประเมินพฤติกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 171) ซึ่งอ้างถึงในงานวิจัยของ พิษณุ หอมสมบัติ และคณะ (2569, หน้า 5 – 6) ที่ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารทุกคนอยู่ภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ กฎระเบียบทางราชการ และมาตรการประเมิน ITA ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬในเกณฑ์เดียวกัน ส่งผลให้พฤติกรรมการแสดงออกหลักมีความสอดคล้องกันทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นความยุติธรรมตามหลักกฎหมายที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และความพากเพียรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ความซื่อสัตย์สุจริตที่สะท้อนการประพฤติตรงไปตรงมาโดยไม่บิดเบือนข้อมูล ความไว้วางใจที่เกิดจากการรักษาคำมั่นสัญญาจนสร้างความปลอดภัยทางจิตใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน และความเคารพนับถือที่ให้เกียรติในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์พร้อมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน พฤติกรรมเฉพาะตัวบุคคลเหล่านี้จึงได้รับการรับรู้จากครูผู้สอนในระดับที่สอดคล้องกันโดยไม่แปรผันไปตามขนาดของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dimitriou (2022, p. 260) ที่ระบุว่าการเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมตั้งอยู่บนเสาหลักของการเป็นบุคคลที่มีศีลธรรม (Moral Person) ที่เน้นความซื่อสัตย์น่าเชื่อถือ และความยุติธรรม และการเป็นผู้จัดการที่มีศีลธรรม (Moral Manager) ที่ใช้เครื่องมือทางการบริหารกำกับดูแลมาตรฐานจริยธรรม พฤติกรรมเหล่านี้จึงต้องแสดงออกเป็นมาตรฐานสากลเดียวกันโดยไม่แปรผันตามขนาดของหน่วยงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ (2568, หน้า 50) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำ

เชิงจริยธรรมเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมเฉพาะตัวของผู้นำในการครองตนและแสดงออกอย่างเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรมและโปร่งใสในการบริหารงาน ซึ่งเป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพึงมีและปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวาในทุกองค์กรโดยไม่ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดเรื่องขนาดของโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดรับกับงานวิจัยของ เพ็ชรัตน์ วะลัยศรี และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2568, หน้า 6) ที่ให้ข้อสรุปว่า การแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการสร้างความร่วมมืออย่างมีระบบคุณธรรมเป็นกลไกหลักที่ผู้บริหารใช้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่บุคลากรและชุมชน ซึ่งการรับรู้พฤติกรรมอันเป็นแบบอย่างที่ดีเหล่านี้ของครูผู้สอนจะดำเนินไปในทิศทางเดียวกันในทุกบริบทของสถานศึกษา และสอดคล้องกันกับผลงานวิจัยของ สิริพร พิมพ์สิงห์, วรกฤต เถื่อนช้าง, พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ และพระมหาอุดร อุตฺตโร (2565, หน้า 241) ที่เน้นย้ำว่า การประพฤติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแนวทางเชิงระบบที่เป็นมาตรฐานสากลและได้รับการควบคุมกำกับดูแลด้วยกฎระเบียบชุดเดียวกัน ส่งผลให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาทุกขนาดสามารถรับรู้และสัมผัสถึงมิติตัวตนทางศีลธรรมและมิติปฏิสัมพันธ์ทางศีลธรรมของผู้บริหารได้ในระดับที่สอดคล้องกันโดยไม่แปรผันไปตามขนาดของสถานศึกษา

4. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีบทบาทหน้าที่ ภาระความรับผิดชอบ และมุมมองในการมองบริบทการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามตำแหน่งหน้าที่ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการกำกับดูแล ตรวจสอบ และประเมินภาพรวมเพื่อเกียรติยศชื่อเสียงขององค์กรวิชาชีพ ในขณะที่ครูผู้สอนเป็นผู้ปฏิบัติงาน ที่ต้องเผชิญกับห้องเรียนและชุมชนโดยตรง ความแตกต่างเชิงบทบาทนี้ส่งผลต่อระดับทัศนะและการแสดงออกในแต่ละมิติของจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นจรรยาบรรณต่อตนเองในแง่ของระดับการควบคุมระเบียบวินัยและการมุ่งมั่นพัฒนาวิสัยทัศน์ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านการใช้หลักวิชาสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และการปฏิบัติตามแบบแผน จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการที่ครูผู้สอนจะเน้นความรัก ความเมตตา และการไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อการงอกงามของศิษย์ผ่านพฤติกรรมในห้องเรียน จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ในการให้ความร่วมมือหรือความสามัคคีเพื่อสร้างความเป็นครูมืออาชีพและการพึ่งพาอาศัยกันในหมู่คณะ ตลอดจน จรรยาบรรณต่อสังคม ที่ผู้บริหารสถานศึกษามักมีโอกาสได้แสดงบทบาทนำในการวางตัวเป็นผู้นำเพื่ออนุรักษ์พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกับชุมชนมากกว่าครูผู้สอน และขอบข่ายงานที่ต่างกันในทางปฏิบัติจึงนำมาซึ่งผลการวิจัยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ (2568, หน้า 59 – 60) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนมีการประเมินและสะท้อนมุมมองต่อระเบียบกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับที่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารจะมุ่งเน้นการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในฐานะ “ผู้จัดการทางศีลธรรม” ที่ต้องรักษาภาพลักษณ์องค์กรภาพรวม ขณะที่ครูผู้สอนจะตระหนักและปฏิบัติตนตามข้อบังคับในมิติที่มีปฏิสัมพันธ์หน้างานกับศิษย์และเพื่อนร่วมงานเป็นรายวัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัญญา ยินดี (2567, หน้า 10 – 12) ที่ชี้ให้เห็นว่า ขอบข่ายภารกิจและแรงกดดันในการทำงานที่ต่างกันส่งผลให้ระดับความพร้อมและการปฏิบัติตนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของบุคลากรทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เสกสรร สุระเสียง, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน และ รัชฎาพร งอยภูธร (2564, หน้า 142) ที่ระบุว่า สถานภาพการดำรงตำแหน่งที่ต่างกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน ย่อมส่งผลให้เกิดการรับรู้และระดับความตระหนักต่อเกณฑ์การปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพและการครองตน ครองคน ครองงานที่แตกต่างกันออกไปตามกรอบภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

4.2 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬทุกคน ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใด ล้วนต้องยึดมั่นและประพฤติตนตามแบบแผน กฎเกณฑ์ และมาตรฐานทางพฤติกรรมที่องค์กรวิชาชีพกำหนดไว้อย่างเคร่งครัดเหมือนกัน ส่งผลให้การแสดงออกทั้งทางกาย วาจา และใจ มีความเป็นมาตรฐานสากลเดียวกันในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นการมีวินัย และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้เท่าทันวิทยาการ การศรัทธาและอุทิศตนต่อวิชาชีพด้วยความ

ซื่อสัตย์สุจริต การส่งเสริมและดูแลศิษย์ด้วยความรักความเมตตาโดยไม่เรียกรับผลประโยชน์ การช่วยเหลือเกื้อกูลและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะบนระบบคุณธรรม ตลอดจนการวางตัวเป็นผู้นำในการอนุรักษ์พัฒนาสังคมและน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการในการสอน ด้วยการอยู่ภายใต้กลไกการควบคุมทางกฎหมายและบรรทัดฐานวิชาชีพชุดเดียวกันนี้ ทำให้ระดับการปฏิบัติตนในภาพรวมสอดคล้องกันโดยไม่แปรผันตามขนาดของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเสกสรร สุระเสียง, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน และ รัชฎาพร งอยภูธร (2564, หน้า 144) ที่ระบุว่า ลักษณะของสถานศึกษาหรือขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ไม่ได้ทำให้ความเห็นของครูต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากครูทุกคนปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานและระเบียบเกณฑ์ชุดเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นอกจากนี้ยังสอดรับกับแนวคิดต่างประเทศของ Kalshoven (2010, p. 14) ที่ระบุว่า มาตรฐานความประพฤติและพฤติกรรมที่เน้นความรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สมาชิก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสังคมโดยรวม เป็นคุณลักษณะทางพฤติกรรมที่บุคลากรยึดถือปฏิบัติร่วมกันเป็นบรรทัดฐานหลัก และสอดคล้องกับ Resick, Hanges, Dickson, and Mitchelson (2006, p. 345) ที่สรุปว่า ค่านิยมและมาตรฐานพฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานที่ทำงานมีลักษณะเป็นค่านิยมร่วมทางวัฒนธรรมองค์กรที่พนักงานทุกคนรับรู้และยึดถือปฏิบัติร่วมกันเป็นแนวทางสากล โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับโครงสร้างทางกายภาพหรือขนาดจำแนกของหน่วยงาน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์สูงในทิศทางบวก (r_{xtyt} = 0.807) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีงามบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม ย่อมส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยความยุติธรรมที่เป็นกลางปราศจากอคติในการพิจารณาความดีความชอบ และความรับผิดชอบที่มุ่งมั่นตั้งใจยอมรับข้อผิดพลาดอย่างรอบคอบของผู้บริหาร จะช่วยสร้างบรรยากาศองค์กรที่เข้มแข็ง ผนวกกับความซื่อสัตย์สุจริตที่ประพฤติตรงไปตรงมา และความไว้วางใจที่คงเส้นคงวาจะสร้างความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจให้ครูพร้อมทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง

อีกทั้งการให้ความเคารพนับถือในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ย่อมหล่อหลอมให้ครูผู้สอนซึมซับพฤติกรรมเหล่านี้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม จนนำไปสู่การยึดมั่นและปฏิบัติตนตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพครูทุกมิติอย่างมีประสิทธิภาพและสูงยิ่งขึ้นตามกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสกสรร สุระเสียง, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน และ รัชฎาพร งอยภูธร (2564, หน้า 142) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู มีความสัมพันธ์เชิงบวกและเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนพฤติกรรมของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์ (2568, หน้า 44) ที่ระบุว่า คุณลักษณะพฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่น การจูงใจ ชี้นำ ชักนำให้บุคคลอื่นเชื่อถือศรัทธา และยอมรับ ย่อมมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นคล้อยตามทำตามในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Kalshoven, Den Hartog, and De Hoogh (2011, p. 51) ที่ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำที่เน้นความยุติธรรม การชี้แจงบทบาท และการคงไว้ซึ่งจริยธรรมส่วนตัว มีอิทธิพลและปฏิสัมพันธ์เชิงบวกอย่างลึกซึ้งต่อทัศนคติ ความผูกพัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานข้อตกลงของพนักงานในองค์กร

6. อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า ทุกด้าน สามารถพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความเคารพนับถือ (X_5) ความรับผิดชอบ (X_2) ความซื่อสัตย์ (X_3) ความยุติธรรม (X_1) และความไว้วางใจ (X_4) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูโดยรวม ได้ร้อยละ 87.90 และตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความเคารพนับถือ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.726 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการให้เกียรติและเห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์ของครูทุกคน โดยไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน พฤติกรรมความเคารพนับถือนี้จึงเป็นแรงจูงใจและส่งผลต่อการพยากรณ์พฤติกรรมของครูได้ดีที่สุด ผนวกกับการขับเคลื่อนงานด้วยความรับผิดชอบที่มุ่งมั่นตั้งใจ ความซื่อสัตย์สุจริตที่ตรงไปตรงมาตรวจสอบได้ ความยุติธรรมที่เป็นกลางปราศจากอคติ และการสร้างความไว้วางใจที่คงเส้นคงวาจนสร้างความปลอดภัยทางจิตใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งพฤติกรรม

บ่งชี้เชิงจริยธรรมทั้ง 5 ด้านนี้ทำหน้าที่เป็นกลไกส่งผ่านค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมที่สามารถเข้าถึงและหล่อหลอมครูผู้สอนได้อย่างครอบคลุม จึงร่วมกันพยากรณ์และผลักดันให้ครูเกิดความตระหนักและปฏิบัติตนตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพในทุกมิติได้อย่างสูงมากถึงร้อยละ 87.90 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร (2568, หน้า 473 – 475) ที่ได้ศึกษาตัวแปรด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูระดับมัธยมศึกษา และพบว่าพฤติกรรมการบริหารงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม มีอำนาจพยากรณ์และส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ชี้ให้เห็นว่าการประพฤติตนของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำนายการพัฒนาวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การที่พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสามารถเป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรี ภูมิบูรณ์ และชัยยศ เดชสุระ (2567, หน้า 655 – 657) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ความน่าเชื่อถือ และการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม มีอำนาจในการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีคุณธรรมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน ยืนยันได้ว่าพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ทรงพลังที่สุดในการยกระดับมาตรฐานทางจรรยาบรรณในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูโดยรวม ได้ร้อยละ 87.90 ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร

สถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในแต่ละด้าน (เช่น ด้านความเคารพนับถือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความไว้วางใจ) ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความโปร่งใสยุติธรรม และให้เกียรติบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความไว้วางใจ และผลักดันให้ครูตระหนักและปฏิบัติตนตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดียิ่งขึ้น

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ควรกำหนดนโยบายและสนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการบริหารงานเชิงจริยธรรมของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ทางจรรยาบรรณวิชาชีพและธรรมาภิบาลระหว่างสถานศึกษา จัดให้มีระบบนิเทศติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีการถอดบทเรียนสถานศึกษาต้นแบบ (Best Practice) ด้านการบริหารเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการยกระดับจรรยาบรรณครู เพื่อเป็นแนวทางและขยายผลให้แก่สถานศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตของการวิจัยไปยังโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ในรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กมลชนก บูรณะ. (2566). *รูปแบบการพัฒนาความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

กมลชนก ราชสงฆ์ และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วารสารวิชาการครุศาสตร์สวนสุนันทา, 7*(1), 8 – 19.

กุลลดา อารีย์วงศ์, ณรงค์กร ท่าม่วง, ธนพงษ์ เขมาคม, ศิรินภา จิตรตรง, สินาถ อานามนารถ, ธีรังกูร วรบำรุงกุล, เริงวิชญ์ นิลโคตร, วัยวุฒิ บุญลอย และ อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง. (2564). การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีในยุคนิวนอร์มัล. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย, 17*(2), 1 – 13.

กลีบแก้ว สองเมือง, เพชรสุนีย์ ทั้งเจริญกุล และ อภิรดี นันท์ศุภวัฒน์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์. *วารสารพยาบาลสารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 51*(1), 77 – 90.

ขวัญใจ เพียรพันธ์. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

คมกฤษ นพกุล. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 10*(2), 21 – 38.

คุรุสภา. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556. ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง หน้า 372 – 375 (4 ตุลาคม 2556).

คู่มือคำสัญญาของโลกเพื่อการศึกษา. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

จรัล มะอาจเลิศ. (2567). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

จักรพงศ์ วงศ์พิทักษ์กุล, มนัส สุวรรณ, อนุรักษ์ ปัญญานุวัฒน์ และ เรืองวิทย์ นนทภา. (2560). กลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักเรียนนายสิบตำรวจในภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, *4*(1), 39 – 52.

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จิรพล ภูขมัง. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เฉลิมพล ศรีพรหม. (2561). *การศึกษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาระยอง.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

ชญาภา ดวงมาลัย. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, *17*(3), 265 – 277.

ชุติพนธ์ ชวินกุล. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชมพูพราว มิ่งมงคล. (2565). *การสังเคราะห์งานวิจัยด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู ระหว่างปี พ.ศ. 2553 – 2564 เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย.* ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.

ฐานันดร โชติผล, เบญจพร ชนะกุล และ อโนทัย ประสาน. (2568). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3*(2), 250 – 270.

ณัฐชา ผุดผ่อง, สามารถ อัยกร และ ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม. *วารสารวิชาการและการวิจัยระหว่างประเทศ, 4*(2), 456 – 471.

ธัญมัย แฉล้มเขตต์. (2563). การสร้างความไว้วางใจ: หัวใจสำคัญของการบริหารจัดการ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 14*(3), 71 – 80.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นรินทร์ เทพศิริ, และ มีนมาส พรานป่า. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์, 18*(1), 23 – 36.

นฤมล คูหาแก้ว. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นิตยา โจสรรค์นุสนธิ์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 15*(2), 12 – 35.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประณต นาคะเวช. (2564). *การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ปนัดดา วัฒโน. (2554). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ประพาพร คิอินธิ. (2568). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประภาศรี สีหอำไพ. (2550). *พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม.* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ผกามาศ ถนอมวัฒนา. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทธมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. *Journal of Creative Education Research and Development, 2*(1), 8 – 18.

พิมพ์พัชรา สาระนิตย์. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง.* การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2556). *จรรยาบรรณวิชาชีพครู.* [เอกสารอัดสำเนา].

_____. (2557). *ความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพครู.* [เอกสารอัดสำเนา].

เพ็ชรัตน์ วะลัยศรี และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2568). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เครือข่าย 3 นครราชสีมา. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา.*

เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ กษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.* สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มานิดา วงษ์สันต์. (2563). *การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาเอกชนสายสามัญควบคู่ศาสนาอิสลาม กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

มนต์ชัย ปัญญเบกษา. (2566). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 8*(6), 215 – 228.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *ความเป็นครู = Self actualization for teachers* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

รณชัย ปินใจ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

รณฤทธิ์ เด่นไชยรัตน์. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลท่าแร่–หนองแสง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รัตติพงษ์ ต้นน้อย. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

รัตนวดี โชติกพนิช. (2550). *ความสำคัญของจรรยาบรรณ.* [เอกสารอัดสำเนา].

วรัญญา ยินดี. (2567). *การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายกำแพงแสน 3* การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วารสารศิลปศาสตร์ ราชมงคลพระนคร. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารศิลปศาสตร์ (วังนางเลิ้ง) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*, 3(1), 64 – 75.

วัชระ แป้นขอม. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ. (ม.ป.ป.). *ความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ.* [ออนไลน์]. สืบค้นจาก http://www.camt.cmu.ac.th

วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วิเศษ บุญสนอง. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ศิรประภา ชุปวา. (2563). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏรอยเอ็ด*, *15*(2), 91 – 101.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ. (2568). แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ. (2567). แผนปฏิบัติการการขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนคุณภาพ ตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2550). *จรรยาบรรณวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สิริพร พิมพ์สิงห์. (2564). *แนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วยหลักไตรสิกขา ของครูกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า จังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สิริพร พิมพ์สิงห์, วรกฤต เถื่อนช้าง, พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ และ พระมหาอุดร อุตฺตโร. (2565). แนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วยหลักไตรสิกขาของครูกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า จังหวัดกำแพงเพชร. *วารสารวิจัยวิชาการ*, *5*(2), 237 – 249.

สุวรรณา ชัยพรแก้ว. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*, *10*(2), 349 – 365.

สุธาสินี แม้นญาติ. (2566). ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู. *ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

เสกสรร สุระเสียง, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน และ รัชฎาพร งอยภูธร. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(36), 138 – 148.

เสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร. (2568). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 4*(5), 464 – 478.

สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง, พิศดาร แสนชาติ และ ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2564). วัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, *18*(80), 116 – 128.

หงษา วงค์จำปา. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

หทัยชนก วงค์วิเศษ. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

อภิรักษ์ ทองโชติ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

อริสรา ทองพลอย. (2567). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อาริยา เมาะราศรี. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

อิสริยา กลิ่นสุนทร. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อุษา พรหมรินทร์. (2561). *การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2565). *ภาวะผู้นำการศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง: บทบาทเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ.* สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, *17*(2), 345 – 365.

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี และ ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. *ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22* (หน้า 116 – 128). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เอกราช เอียดแก้ว และ พระปลัดโฆษิต โฆสิโต. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, *7*(1), 153 – 164.

Anil Kumar. (2022). Importance of professional ethics for a teacher. International *Journal of Literacy and Education, 2*(1), 158 – 161.

American Counseling Association. (2014). 2014 ACA Code of Ethics. American Counseling Association.

Ahmad, I., Gao, Y., & Hali, S. M. (2017). A review of ethical leadership and other ethics–related leadership theories. *European Scientific Journal, 13*(29), 10 – 23.

Barnett, J. E. (2019). The ethical practice of psychotherapy: Clearly within our reach. *Psychotherapy, 56*(4), 431 – 440.

Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97*(2), 117 – 134.

Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly, 17*(6), 595 – 616.

Boon, H. J. (2011). Raising the Bar: Ethics Education for Quality Teachers. Australian *Journal of Teacher Education, 36*(7), 103 – 121.

De Wolde, A., Groenendaal, J., Helsloot, I., & Schmidt, A. (2014). An explorative study on the connection between ethical leadership, prototypicality and organizational misbehavior in a Dutch fire service. *International Journal of Leadership Studies, 8*(2), 18 – 43.

Engelbrecht, A. S., Heine, G., & Mahembe, B. (2017). Integrity, ethical leadership, trust and work engagement. *Leadership & Organization Development Journal, 38*(3), 368 – 379.

Gillman. (2005). Professional Ethics. *Dissertation Abstracts International, 43*(5), 1366 – A.

Guerrero, N. (2024). Enhancing ethical leadership: The impact of governance mechanisms on nonprofit organizations [Master's capstone project, University of San Francisco]. USF Scholarship Repository.

Hlongwane, T. (2024). Ethical leadership in schools: A qualitative case study of perspectives from six South African principals. *Issues in Educational Research, 34*(1), 1 – 18.

Josephson, M. (2009). *Teaching ethical leadership*. Los Angeles: Josephson Institute of Ethics.

Kimanzi, M. (2025). Promotion of ethical leadership behaviour practices in public secondary schools. *African Journal of Inter / Multidisciplinary Studies, 7*(2), 45 – 56.

Kalshoven, K. (2010). *Ethical leadership: through the eyes of employees [Doctoral dissertation,* University of Amsterdam].

Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly, 22*(1), 51 – 69.

Koc, E., & Fidan, T. (2020). Teachers' moral reasoning and professional ethics. *Journal of Moral Education, 49*(1), 105 – 120.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607 – 610.

Maxwell, B. (2020). The value of codes of professional conduct in teacher education. *Journal of Philosophy of Education, 54*(3), 10 – 24.

Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice (7th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Osiesi, M. P. (2020). Professional Ethics and Teaching for Change in the 21st Century. *Journal for Educators, Teachers and Trainers, 16*(1), 25 – 38.

_____. (2025). Professional ethics and teaching for change in the 21st century. *Journal for Educators, Teachers and Trainers, 16*(1), 10 – 22.

Ozgenel, M. (2021). The power of school principals' ethical leadership behavior to predict organizational health. *International Journal of Educational Research Review, 6*(2), 1 – 15.

Pieper, J. (1999). The ideal teacher. ในบทความ Perceptions of Pre – Service Teachers about Teacher Professional Ethics Course Through Metaphors.

Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W., & Mitchelson, J. K. (2006). A cross–cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics, 63*(4), 345 – 359.

Shakeel, F., Kruyen, P. M., & Van Thiel, S. (2020). Development of a broader conceptualization and measurement scale of ethical leadership (BELS). *The Journal of Values – Based Leadership, 13*(1), 9.

Tschannen – Moran, M. (2014). Trust matters: Leadership for successful schools (2nd ed.). Jossey – Bass.

Vikaraman, S. S., Mansor, A., & Hamzah, M. I. (2020). Compliance toward ethical leadership among school principals: A synthesis of qualitative research–based evidences. *Universal Journal of Educational Research, 8*(1), 220 – 235.

Ward, A.W. (1994). *Assessment in the classroom*. Mildred Murray – ward. Belmont: Wedsworth Pub.

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.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายนาถดนัย โชติจำรัส	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ
4. ดร.ชวนะ ทวีอุทิศ	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบึงกาฬ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ
5. นายอนุชา คำแดง	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบึงโขงหลงวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนางานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.กษมา ป้องกัน	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
4. นายนาถดนัย โชติจำรัส	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
5. นายปราโมทย์ คำเพชรดี	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเซกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
6. ดร.สุรจิตย์ ผิวงาม	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบุ่งคล้านคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. นายวิศรุต สมบัติบุญสวน	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเจ็ดสีวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ
8. นางสาวเยาวลักษณ์ กองพิลา	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเซกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ
9. นางณัฐปภัสร์ สินจตุรพัฒน์.	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบุ่งคล้านคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ
10. นางยุพาภร มหัทธนธีรนันต์	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเหล่าคามพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๕

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

๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอนุชา คำแดง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประพันธ์พงษ์ สามารถ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายประพันธ์พงษ์ สามารถ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๓๒ ๑๓๖๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๕

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

๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประพันธ์พงษ์ สามารถ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายประพันธ์พงษ์ สามารถ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๓๒ ๑๓๖๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๓๘

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

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายปราโมทย์ คำเพชรดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายประพันธ์พงษ์ สามารถ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายประพันธ์พงษ์ สามารถ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๓๒ ๑๓๖๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๓๘

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

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางณัฐปภัสร์ สินจตุรพัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายประพันธ์พงษ์ สามารถ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายประพันธ์พงษ์ สามารถ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๓๒ ๑๓๖๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๓๘

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

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายนาถดนัย โชติจำรัส

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายประพันธ์พงษ์ สามารถ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายประพันธ์พงษ์ สามารถ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๓๒ ๑๓๖๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๓๘

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

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายประพันธ์พงษ์ สามารถ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายประพันธ์พงษ์ สามารถ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๓๒ ๑๓๖๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๖

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

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพังโคนวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประพันธ์พงษ์ สามารถ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายประพันธ์พงษ์ สามารถ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๓๒ ๑๓๖๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๖

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

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนร่มเกล้า .

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประพันธ์พงษ์ สามารถ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายประพันธ์พงษ์ สามารถ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๓๒ ๑๓๖๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๖

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

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดบากพัฒนศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประพันธ์พงษ์ สามารถ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายประพันธ์พงษ์ สามารถ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๓๒ ๑๓๖๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๖

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

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวานรนิวาส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประพันธ์พงษ์ สามารถ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายประพันธ์พงษ์ สามารถ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๓๒ ๑๓๖๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๖

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

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประพันธ์พงษ์ สามารถ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายประพันธ์พงษ์ สามารถ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๓๒ ๑๓๖๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ความยุติธรรม									
1	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบตามผลงานจริงโดยไม่มีความลำเอียงหรือเล่นพรรคเล่นพวก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มงาน และโครงการกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงและหลักเหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหาข้อขัดแย้งในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทุกคนด้วยความเสมอภาคตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกคนด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ความรับผิดชอบ									
6	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2. ความรับผิดชอบ (ต่อ)									
7	ผู้บริหารยอมรับผิดและพร้อมปรับปรุงแก้ไขเมื่อการตัดสินใจบริหารงานเกิดความผิดพลาด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีความเพียรพยายามและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการขับเคลื่อนเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารอุทิศเวลาและกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องการตรงต่อเวลาและการปฏิบัติราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ความซื่อสัตย์									
11	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมทั้งต่อหน้าและลับหลังอย่างตรงไปตรงมาและมีความจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องโดยมิชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3. ความซื่อสัตย์ (ต่อ)									
14	ผู้บริหารมีการบริหารงานงบประมาณและพัสดุที่โปร่งใสและพร้อมให้ตรวจสอบได้เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารรักษาสัจจะวาจาและคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับคณะครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ความไว้วางใจ									
16	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เสมอต้นเสมอปลายทำให้ครูรู้สึกปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารให้คำปรึกษาและดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของครูด้วยความปรารถนาดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ครูสามารถพึ่งพาอาศัยและทำงานร่วมกันโดยปราศจากความหวาดระแวง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารให้โอกาสครูในการมีส่วนร่วมตัดสินใจและดำเนินงานได้อย่างอิสระตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงจนเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของคณะครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
5. ความเคารพนับถือ									
21	ผู้บริหารแสดงกิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน และให้เกียรติครูและบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและมุมมองที่แตกต่างของผู้อื่นด้วยใจที่เปิดกว้าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่อย่างสร้างสรรค์และไม่แสดงท่าทีดูถูกเหยียดหยามผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารยอมรับในสิทธิและความแตกต่างส่วนบุคคลของครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจในสถานการณ์ความยากลำบากของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 53 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสอดคล้องทั้ง 25 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ตาราง 54 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ข้อ	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. จรรยาบรรณต่อตนเอง									
1	ครูปฏิบัติตามระเบียบวินัยและข้อบังคับของทางราชการและสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูมุ่งมั่นพัฒนาวิชาชีพและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามประเพณีและวัฒนธรรมไทยทั้งในและนอกโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ครูสามารถบริหารจัดการความเครียดและดูแลสุขภาพของตนเองให้พร้อมปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ครูใช้หลักไตรสิกขา (เช่น ศีล สมาธิ ปัญญา) มาประยุกต์ใช้ในการควบคุมตนเองและแก้ไขปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ									
6	ครูแสดงออกถึงความรักและความภาคภูมิใจในเกียรติภูมิของวิชาชีพครูในทุกโอกาส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 54 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ									
7	ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนมากกว่าตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ครูศึกษาและใช้หลักวิชาที่ถูกต้องในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ครูให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ครูเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ									
11	ครูอบรมสั่งสอนและให้บริการแก่ศิษย์ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีนิสัยที่ถูกต้องดีงามตามศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ครูไม่เรียกรับผลประโยชน์จากศิษย์หรือผู้ปกครองโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 54 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (ต่อ)									
14	ครูสร้างสัมพันธภาพเชิงบวกและบรรยากาศที่ปลอดภัยในการเรียนรู้ให้แก่ศิษย์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ครูใช้สื่อเทคโนโลยีหรือระบบออนไลน์ในการดูแลช่วยเหลือศิษย์อย่างมีสติและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ									
16	ครูให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ครูรักษาความสามัคคีและร่วมมือกับผู้อื่นโดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมและธรรมาภิบาล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ครูให้คำปรึกษาและให้เกียรติในสิทธิและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ครูไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการเอาเปรียบหรือสร้างความเดือดร้อนให้แก่เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ครูร่วมปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรวิชาชีพร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
5. จรรยาบรรณต่อสังคม									
21	ครูวางตัวเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา และสิ่งแวดล้อมในชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ครูยึดมั่นและปฏิบัติตนตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ครูบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ครูเป็นผู้นำทางปัญญาในการเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้องและต่อต้านข้อมูลเท็จในสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ครูอุทิศตนให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับชุมชนเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 54 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่องการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสอดคล้องทั้ง 25 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	**ข้อที่**	**ค่าอำนาจจำแนก (r)**
1. ความยุติธรรม (X_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.663 – 0.811 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.887	1	0.663
	2	0.745
	3	0.774
	4	0.811
	5	0.687
2. ความรับผิดชอบ (X_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.718 – 0.799 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.908	6	0.751
	7	0.718
	8	0.799
	9	0.798
	10	0.793
3. ความซื่อสัตย์ (X_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.730 – 0.825 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.909	11	0.825
	12	0.730
	13	0.773
	14	0.786
	15	0.746
4. ความไว้วางใจ (X_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.788 – 0.875 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.936	16	0.875
	17	0.788
	18	0.810
	19	0.807
	20	0.870

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	**ข้อที่**	**ค่าอำนาจจำแนก (r)**
5. ความเคารพนับถือ (X_5) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.796 – 0.865 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.934	21	0.811
	22	0.798
	23	0.865
	24	0.796
	25	0.859
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม	–	0.980

จากตาราง 55 พบว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.663 – 0.875 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ความยุติธรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.663 – 0.811 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.887

2. ความรับผิดชอบ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.718 – 0.799 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.908

3. ความซื่อสัตย์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.730 – 0.825 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.909

4. ความไว้วางใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.788 – 0.875 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.936

5. ความเคารพนับถือ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.796 – 0.865 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.934

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 56 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู (Y)	**ข้อที่**	**ค่าอำนาจจำแนก (r)**
1. จรรยาบรรณต่อตนเอง (Y_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.634 – 0.780 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.873	1	0.780
	2	0.762
	3	0.708
	4	0.637
	5	0.634
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (Y_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.568 – 0.747 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.848	6	0.747
	7	0.644
	8	0.731
	9	0.568
	10	0.616
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (Y_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.551 – 0.686 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.825	11	0.686
	12	0.684
	13	0.551
	14	0.627
	15	0.578
4. จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ (Y_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.613 – 0.682 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.830	16	0.574
	17	0.697
	18	0.623
	19	0.698
	20	0.569

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 56 (ต่อ)

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู (Y)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. จรรยาบรรณต่อสังคม (Y_5) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.465 – 0.605 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.784	21	0.553
	22	0.584
	23	0.465
	24	0.605
	25	0.596
การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู โดยรวม	–	0.958

จากตาราง 56 พบว่าแบบสอบถามการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.465 – 0.780 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.634 –0 .780 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.873

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.568 – 0.747 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.848

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.551 – 0.686 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.825

4. จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.613 – 0.682 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.830

5. จรรยาบรรณต่อสังคม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.465 – 0.605 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.784

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	291	3.20	5.00	4.08	.67
X2	291	3.00	5.00	4.25	.60
X3	291	3.20	5.00	4.13	.67
X4	291	3.00	5.00	4.28	.57
X5	291	3.20	5.00	4.22	.75
XTT	291	3.28	5.00	4.19	.61
Valid N (listwise)	291				

ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	291	3.20	5.00	4.24	.62
Y2	291	3.60	5.00	4.37	.57
Y3	291	3.20	5.00	4.42	.78
Y4	291	3.20	5.00	4.27	.74
Y5	291	3.60	5.00	4.44	.61
YTT	291	3.40	5.00	4.35	.62
Valid N (listwise)	291				

ระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู โดยรวม

T-Test

Group Statistics

	ตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X1	1	241	4.0365	.66257	.04268
	2	50	4.3080	.67879	.09599
X2	1	241	4.2050	.60962	.03927
	2	50	4.4640	.49888	.07055
X3	1	241	4.0780	.67396	.04341
	2	50	4.3880	.56194	.07947
X4	1	241	4.2282	.57114	.03679
	2	50	4.5240	.49469	.06996
X5	1	241	4.1610	.76374	.04920
	2	50	4.4880	.60765	.08593
XTT	1	241	4.1417	.61401	.03955
	2	50	4.4344	.53848	.07615

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
X1	Equal variances assumed	1.530	.217	-2.626	289	.009	-.27149	.10340	-.47499	-.06798
	Equal variances not assumed			-2.584	69.730	.012	-.27149	.10506	-.48103	-.06195
X2	Equal variances assumed	4.996	.026	-2.814	289	.005	-.25902	.09204	-.44018	-.07786
	Equal variances not assumed			-3.208	82.448	.002	-.25902	.08074	-.41963	-.09841
X3	Equal variances assumed	10.106	.002	-3.039	289	.003	-.30999	.10199	-.51073	-.10925
	Equal variances not assumed			-3.423	81.135	.001	-.30999	.09055	-.49016	-.12982
X4	Equal variances assumed	1.307	.254	-3.405	289	.001	-.29578	.08686	-.46673	-.12483
	Equal variances not assumed			-3.742	78.622	.000	-.29578	.07904	-.45313	-.13844
X5	Equal variances assumed	14.268	.000	-2.845	289	.005	-.32700	.11493	-.55322	-.10079
	Equal variances not assumed			-3.302	84.529	.001	-.32700	.09902	-.52390	-.13011
XTT	Equal variances assumed	6.751	.010	-3.129	289	.002	-.29266	.09353	-.47675	-.10857
	Equal variances not assumed			-3.410	77.845	.001	-.29266	.08581	-.46350	-.12181

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

T-Test

Group Statistics

	ขนาดโรงเรียน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X1	1	187	4.0738	.67959	.04970
	2	104	4.1000	.66127	.06484
X2	1	187	4.2396	.60848	.04450
	2	104	4.2673	.58500	.05736
X3	1	187	4.1230	.67780	.04957
	2	104	4.1462	.64596	.06334
X4	1	187	4.2824	.58683	.04291
	2	104	4.2731	.53829	.05278
X5	1	187	4.1957	.75518	.05522
	2	104	4.2558	.73865	.07243
XTT	1	187	4.1829	.62344	.04559
	2	104	4.2085	.59037	.05789

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
X1	Equal variances assumed	.584	.446	-.318	289	.751	-.02620	.08234	-.18826	.13585
	Equal variances not assumed			-.321	217.905	.749	-.02620	.08170	-.18722	.13481
X2	Equal variances assumed	.372	.543	-.378	289	.706	-.02774	.07342	-.17224	.11677
	Equal variances not assumed			-.382	220.112	.703	-.02774	.07260	-.17081	.11534
X3	Equal variances assumed	1.087	.298	-.284	289	.777	-.02316	.08154	-.18365	.13734
	Equal variances not assumed			-.288	221.722	.774	-.02316	.08043	-.18166	.13535
X4	Equal variances assumed	2.215	.138	.133	289	.894	.00928	.06972	-.12796	.14651
	Equal variances not assumed			.136	228.804	.892	.00928	.06803	-.12476	.14331
X5	Equal variances assumed	.304	.582	-.655	289	.513	-.06005	.09166	-.24045	.12036
	Equal variances not assumed			-.659	216.961	.510	-.06005	.09108	-.23957	.11947
XTT	Equal variances assumed	1.665	.198	-.342	289	.733	-.02557	.07484	-.17288	.12174
	Equal variances not assumed			-.347	222.900	.729	-.02557	.07369	-.17079	.11964

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดโรงเรียน

T-Test

Group Statistics

	ตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Y1	1	241	4.1842	.61799	.03981
	2	50	4.5000	.54995	.07778
Y2	1	241	4.3270	.57762	.03721
	2	50	4.5680	.51168	.07236
Y3	1	241	4.3759	.80473	.05184
	2	50	4.6520	.60852	.08606
Y4	1	241	4.2158	.75757	.04880
	2	50	4.5240	.61264	.08664
Y5	1	241	4.4166	.62588	.04032
	2	50	4.5480	.55226	.07810
YTT	1	241	4.3039	.63545	.04093
	2	50	4.5584	.51656	.07305

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Y1	Equal variances assumed	2.381	.124	-3.348	289	.001	-.31577	.09433	-.50142	-.13011
	Equal variances not assumed			-3.614	76.959	.001	-.31577	.08737	-.48975	-.14179
Y2	Equal variances assumed	3.910	.049	-2.736	289	.007	-.24103	.08811	-.41445	-.06761
	Equal variances not assumed			-2.962	77.233	.004	-.24103	.08137	-.40304	-.07901
Y3	Equal variances assumed	31.175	.000	-2.292	289	.023	-.27607	.12043	-.51310	-.03903
	Equal variances not assumed			-2.748	88.625	.007	-.27607	.10046	-.47570	-.07643
Y4	Equal variances assumed	7.371	.007	-2.699	289	.007	-.30823	.11422	-.53304	-.08342
	Equal variances not assumed			-3.100	83.309	.003	-.30823	.09944	-.50600	-.11046
Y5	Equal variances assumed	9.671	.002	-1.377	289	.170	-.13140	.09542	-.31921	.05640
	Equal variances not assumed			-1.495	77.470	.139	-.13140	.08789	-.30640	.04360
YTT	Equal variances assumed	19.057	.000	-2.655	289	.008	-.25450	.09587	-.44319	-.06581
	Equal variances not assumed			-3.039	82.929	.003	-.25450	.08374	-.42106	-.08794

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

T-Test

Group Statistics

	ขนาดโรงเรียน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Y1	1	187	4.2396	.62967	.04605
	2	104	4.2365	.59823	.05866
Y2	1	187	4.3668	.57881	.04233
	2	104	4.3712	.56597	.05550
Y3	1	187	4.4235	.79046	.05780
	2	104	4.4231	.76644	.07516
Y4	1	187	4.2791	.75672	.05534
	2	104	4.2500	.72071	.07067
Y5	1	187	4.4439	.62183	.04547
	2	104	4.4308	.60533	.05936
YTT	1	187	4.3506	.63387	.04635
	2	104	4.3423	.60686	.05951

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Y1	Equal variances assumed	1.642	.201	.040	289	.968	.00303	.07568	-.14591	.15198
	Equal variances not assumed			.041	222.298	.968	.00303	.07457	-.14393	.15000
Y2	Equal variances assumed	.261	.610	-.061	289	.951	-.00431	.07025	-.14257	.13395
	Equal variances not assumed			-.062	217.013	.951	-.00431	.06980	-.14188	.13326
Y3	Equal variances assumed	.696	.405	.005	289	.996	.00045	.09565	-.18781	.18872
	Equal variances not assumed			.005	218.552	.996	.00045	.09481	-.18641	.18732
Y4	Equal variances assumed	1.595	.208	.320	289	.749	.02914	.09102	-.15000	.20829
	Equal variances not assumed			.325	221.842	.746	.02914	.08976	-.14774	.20603
Y5	Equal variances assumed	1.400	.238	.174	289	.862	.01308	.07535	-.13522	.16139
	Equal variances not assumed			.175	217.827	.861	.01308	.07477	-.13429	.16045
YTT	Equal variances assumed	.889	.347	.108	289	.914	.00828	.07638	-.14204	.15860
	Equal variances not assumed			.110	220.881	.913	.00828	.07543	-.14037	.15694

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Correlations

Correlations

		XTT	X1	X2	X3	X4	X5	YTT	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
XTT	Pearson Correlation	1	.917**	.950**	.981**	.855**	.975**	.807**	.704**	.630**	.787**	.772**	.865**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291
X1	Pearson Correlation	.917**	1	.797**	.905**	.718**	.854**	.728**	.577**	.508**	.707**	.750**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291
X2	Pearson Correlation	.950**	.797**	1	.922**	.763**	.961**	.726**	.711**	.628**	.692**	.604**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291
X3	Pearson Correlation	.981**	.905**	.922**	1	.790**	.963**	.853**	.749**	.700**	.852**	.788**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291
X4	Pearson Correlation	.855**	.718**	.763**	.790**	1	.771**	.591**	.436**	.347**	.572**	.696**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291
X5	Pearson Correlation	.975**	.854**	.961**	.963**	.771**	1	.853**	.786**	.726**	.833**	.766**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291
YTT	Pearson Correlation	.807**	.728**	.726**	.853**	.591**	.853**	1	.919**	.924**	.977**	.929**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291
Y1	Pearson Correlation	.704**	.577**	.711**	.749**	.436**	.786**	.919**	1	.968**	.859**	.757**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291
Y2	Pearson Correlation	.630**	.508**	.628**	.700**	.347**	.726**	.924**	.968**	1	.886**	.752**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291
Y3	Pearson Correlation	.787**	.707**	.692**	.852**	.572**	.833**	.977**	.859**	.886**	1	.901**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291
Y4	Pearson Correlation	.772**	.750**	.604**	.788**	.696**	.766**	.929**	.757**	.752**	.901**	1	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291
Y5	Pearson Correlation	.865**	.831**	.771**	.883**	.668**	.874**	.922**	.744**	.747**	.905**	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853[a]	.727	.726	.32601
2	.917[b]	.841	.840	.24952
3	.923[c]	.852	.850	.24129
4	.935[d]	.874	.872	.22323
5	.939[e]	.881	.879	.21670

a. Predictors: (Constant), X5

b. Predictors: (Constant), X5, X2

c. Predictors: (Constant), X5, X2, X3

d. Predictors: (Constant), X5, X2, X3, X1

e. Predictors: (Constant), X5, X2, X3, X1, X4

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.353	.110		12.352	.000
	X5	.710	.026	.853	27.768	.000
2	(Constant)	2.622	.122		21.502	.000
	X5	1.680	.070	2.018	23.842	.000
	X2	-1.262	.088	-1.213	-14.330	.000
3	(Constant)	2.419	.126		19.212	.000
	X5	1.361	.098	1.634	13.947	.000
	X2	-1.247	.085	-1.199	-14.642	.000
	X3	.361	.079	.385	4.581	.000
4	(Constant)	2.605	.119		21.805	.000
	X5	1.370	.090	1.645	15.174	.000
	X2	-1.347	.080	-1.295	-16.818	.000
	X3	.736	.090	.786	8.147	.000
	X1	-.331	.047	-.357	-7.022	.000
5	(Constant)	2.792	.124		22.543	.000
	X5	1.348	.088	1.619	15.363	.000
	X2	-1.296	.079	-1.246	-16.483	.000
	X3	.816	.090	.871	9.098	.000
	X1	-.322	.046	-.347	-7.015	.000
	X4	-.159	.037	-.145	-4.300	.000

a. Dependent Variable: YTT

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู โดยรวม

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ชื่อผู้วิจัย นายประพันธ์พงษ์ สามารถ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ประภัสร สุภาสอน

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ .....

สถานที่สัมภาษณ์ .....

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์ .....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา ..... น. **สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา** ..... น.

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางในภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเคารพนับถือ 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความซื่อสัตย์ 4) ด้านความยุติธรรม 5) ด้านความไว้วางใจ ผู้วิจัยจึงนำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังกล่าวมาจัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้เชี่ยวชาญในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

นายประพันธ์พงษ์ สามารถ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	B	S.E.	β	t	Sig.
ด้านความเคารพนับถือ (X_5)	0.85	0.73	0.73	1.35	0.09	1.62	15.36	.000
ด้านความรับผิดชอบ(X_2)	0.92	0.84	0.84	–1.30	0.08	–1.25	–16.48	.000
ด้านความซื่อสัตย์ (X_3)	0.92	0.85	0.85	0.82	0.09	0.87	9.10	.000
ด้านความยุติธรรม (X_1)	0.93	0.87	0.87	–0.32	0.05	–0.35	–7.02	.000
ด้านความไว้วางใจ (X_4)	0.94	0.88	0.88	–0.16	0.04	–0.15	–4.30	.000

a = 2.792 ค่าคงที่ ค่าแรก $S.E._{est} = \pm 0.217$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความเคารพนับถือ (X_5) ด้านความรับผิดชอบ (X_2) ด้านความซื่อสัตย์ (X_3) ด้านความยุติธรรม (X_1) ด้านความไว้วางใจ (X_4) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความเคารพนับถือ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 1.645 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ –1.246 รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.871 รองลงมา คือ ด้านความยุติธรรม (X1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ –0.347 รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจ (X4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ –0.145 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูโดยรวม ได้ร้อยละ 88 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± .21670

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณ ถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 2.792 + 1.348X_5 + (-1.296)X_2 + 0.816X_3 + (-0.322)X_1 + (0.159)X_4$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 1.619Z_5 + (-1.246)Z_2 + 0.871Z_3 + (-0.347)Z_1 + (-0.145)Z_4$$

นิยามศัพท์เฉพาะ

"ด้านความเคารพนับถือ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงพฤติกรรมและการแสดงออกของผู้บริหารที่ให้เกียรติและเห็นคุณค่าในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ของครูและบุคลากรทุกคน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ประกอบด้วยความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน การมีความเห็นอกเห็นใจ การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยใจที่เปิดกว้าง การยอมรับในสิทธิเสรีภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมถึงการไม่ใช้อำนาจข่มขู่หรือดูถูกเหยียดหยาม"

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความเคารพนับถือ อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

นิยามศัพท์เฉพาะ

"ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ ควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ พากเพียร ไม่ย่อท้อ เมื่อเจออุปสรรคในการทำงาน รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานทั้งทางบวกและทางลบ เปิดใจยอมรับที่จะปรับปรุงข้อผิดพลาด มีความละเอียดรอบคอบระมัดระวังต่อการปฏิบัติงาน คำนึงถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา"

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นคำถาม

2. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

นิยามศัพท์เฉพาะ

"ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่ยึดมั่นในความถูกต้องจริงใจ ทั้งทางกาย วาจา และใจ ประกอบด้วย การประพฤติตรงไปตรงมา การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การไม่คดโกงหรือแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามความเป็นจริงโดยไม่บิดเบือน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้สะท้อนถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี ที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและความไว้วางใจให้แก่ครู บุคลากร"

ประเด็นคำถาม

3. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความซื่อสัตย์ อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

“ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเป็นกลางปราศจากอคติ หรือความลำเอียงยึดมั่นในความถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบแบบแผน ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทุกคนด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านการมอบหมายงาน การจัดสรรทรัพยากร การพิจารณาความดีความชอบ และการลงโทษทางวินัย โดยการตัดสินใจทุกครั้งต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลข้อเท็จจริง มีเหตุผลที่อธิบายได้ และมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาแก่ผู้ร่วมงาน”

ประเด็นคำถาม

4. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

นิยามศัพท์เฉพาะ

“ด้านความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการประพฤติตนที่คงเส้นคงวา รักษาคำมั่นสัญญา มีความโปร่งใสเปิดเผย และให้ความยุติธรรม ซึ่งส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ เต็มใจที่จะเสี่ยงหรือพึ่งพาอาศัยผู้บริหาร และพร้อมที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาโดยปราศจากความหวาดระแวง ความเชื่อมั่นและความคาดหวังเชิงบวกของครูและบุคลากรที่มีต่อผู้บริหาร ว่าผู้บริหารจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความปรารถนาดีต่อผู้ร่วมงาน”

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นคำถาม

5. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความไว้วางใจ อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 24 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำ
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 24 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ดร.สุรจิตย์ ผิวงาม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบุ่งคล้านคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 25 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางณัฐปภัสร์ สินจตุรพัฒน์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบุ่งคล้านคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 25 พฤษภาคม 2569

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายปราโมทย์ คำเพชรดี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเซกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
วันที่ 29 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางสาวเยาวลักษณ์ กองพิลา ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเซกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
วันที่ 29 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางยุพาภร มหัทธนธีรนันต์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเหล่าคามพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
วันที่ 29 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายนาถดนัย โชติจำรัส ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
วันที่ 4 มิถุนายน 2569



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ ดร.กษมา ป้องกัน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
วันที่ 4 มิถุนายน 2569



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นายวิศรุต สมบัติบุญสวน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเจ็ดสีวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 4 มิถุนายน 2569

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายประพันธ์พงษ์ สามารถ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 7 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2534
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 248 หมู่ 3 ตำบลโคกกว้าง อำเภอบุ่งคล้า จังหวัดบึงกาฬ 38000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบุ่งคล้านคร อำเภอบุ่งคล้า จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2552	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบ้านไผ่พิทยาคม อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2556	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2569	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2562	ครูผู้ช่วย โรงเรียนเหล่าคามพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
พ.ศ. 2564	ตำแหน่ง ครู โรงเรียนเหล่าคามพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
พ.ศ. 2568	ตำแหน่ง ครูชำนาญการ โรงเรียนบุ่งคล้านคร อำเภอบุ่งคล้า จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร