



ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS AND GUIDELINES FOR DEVELOPING ETHICAL LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER SAKON NAKHON PROVINCIAL
OFFICE OF THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION

BY

RATCHANEewan SUWANACHAIROB

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

January 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ รัชนิภาวรรณ สุวรรณชัยรบ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธมา สุวรรณไตรย์) (รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ประภัสสร สุภาสอน) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 10 เดือน มกราคม พ.ศ. 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ
มาโดยตลอดจากท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้
คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบ
ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ และผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชา
การบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ คำแนะนำและความช่วยเหลือด้วยดี

ขอขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์
ดร.ธวัชชัย โพไהל มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นายชาญชัย โพนทองเส็ง สำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร นางสาวรังรอง ไชยเชษฐ
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภออากาศอำนวย นางเรืองอุไร
พิบูลย์ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภวาริชภูมิ ที่กรุณา
เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ
และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษา
นอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนชุมชน สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ
เป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความ
ภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จครั้งนี้ ต้องขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัวของ
ผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วง
ไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 22/1 ทุกท่าน
ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

ประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา
มารดา ที่คอยเป็นกำลังใจและแรงใจอันสำคัญยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ ตลอดจน ครู
อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ชีวิตอันดีงามและเสริมสร้างสติปัญญาให้แก่ผู้วิจัย

รัชนิวรรธ สุวรรณชัยรบ

ชื่อเรื่อง	ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ดร.ประภัสร สุภาสอน
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 181 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร โดยสภาพปัจจุบันของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .558 – .845 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .985 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .386 – .933 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .967 ตามลำดับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้สถิติทดสอบ One-Way ANOVA และการคำนวณระดับความ

ต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) โดยใช้สูตร

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

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุดตามลำดับ

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ และจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยุติธรรม ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านความรับผิดชอบ

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร มี 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้องมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจ 2) ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม และ 3) ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรมโดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

TITLE	Needs and Guidelines for Developing Ethical Leadership of School Administrators under Sakon Nakhon Provincial Office of the Non-Formal and Informal Education
AUTHOR	Ratchaneewan Suwanachairob
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Sikan Pienthunyakorn Dr. Praphat Supasorn
DEGREE	M.Ed. (Education Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

The research aimed to examine, compare and establish guidelines for developing ethical leadership of school administrators under Sakon Nakhon Provincial Office of the Non-Formal and Informal Education (SNK-ONIE), as perceived by school administrators, government teachers, Non-Formal Education volunteer teachers (NIEV teachers), teachers in Sub-District Non-Formal and Informal Education Centers (SNIEC), and teachers in Community Learning Centers (CLCs) under SNK-ONIE. The sample group, obtained through stratified random sampling, consisted of 181 participants, including school administrators, government teachers, NIEV teachers, teachers in SNFE, and teachers in CLCs under SNK-ONIE in the academic year 2022. The tool for data collection was a set of questionnaires on current and desirable conditions for ethical leadership among school administrators under SNK-ONIE. The discriminative power ranged from .558 to .845 with the reliability of .985 for the current condition, and from .386 to .933 with the reliability of .967 for the desirable condition. Statistics for data analysis included percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis was tested using One-Way ANOVA. The Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) method using the formula $PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$ was also used for calculating needs.

The findings were as follows:

1. The current and desirable conditions of school administrators' ethical leadership were overall at the high and highest levels, respectively.

2. The current and desirable conditions of school administrators' ethical leadership, classified by positions showed differences at the .05 level of significance, both overall and in each aspect. The overall and individual significance values for differences in school sizes were .01 and .05 levels, respectively. In terms of work experience, there was no significant difference.

3. The needs of school administrators' ethical leadership were arranged in descending order as follows: Justice, Caring and Empathy, Honesty, Trust, Respect, and Responsibility.

4. Guidelines for developing ethical leadership of school administrators under SNK–ONIE included three aspects: 1) Justice, school administrators must administer their work with fairness in decision–making by following the correct process; 2) Caring and Empathy, school administrators must share their successes and challenges with their staff members, while maintaining a productive collaboration and adhering to moral principles; 3) Honesty, school administrators must perform their duties with accuracy and fairness, avoiding any harm to the government, refraining from conflicts of interest, and from using their job positions for personal gain or practicing nepotism. In addition, they must lead by example and serve as positive role models for honesty in administration.

Keywords: Needs, Ethical Leadership

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
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	20
	ความหมายของภาวะผู้นำ	20
	ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	23
	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	26
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	45
	ความหมายของความต้องการจำเป็น	45
	ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	47
	ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น	49
	ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น	49
	การจัดลำดับความสำคัญของการประเมิน ความต้องการจำเป็น	51
	เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บริบทของสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดสกลนคร	59
ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป	59
ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	60
บทบาทหน้าที่ของสำนักงาน กศน.จังหวัดสกลนคร	61
สภาพการบริหารการจัดการศึกษา	62
รูปแบบการจัดการศึกษา	63
ข้อมูลบุคลากร	63
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	67
งานวิจัยในประเทศ	67
งานวิจัยต่างประเทศ	83
3 วิธีดำเนินการวิจัย	87
ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร	88
ประชากร	88
กลุ่มตัวอย่าง	89
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	95
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	97
การเก็บรวบรวมข้อมูล	101
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	102
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	103

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร	104
คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ	104
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	105
การเก็บรวบรวมข้อมูล	106
การวิเคราะห์ข้อมูล	106
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	107
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	107
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	108
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	109
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	109
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	111
ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร	155
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	163
ความมุ่งหมายของการวิจัย	163
สมมติฐานของการวิจัย	164
วิธีดำเนินการวิจัย	165

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สรุปผลการวิจัย	169
อภิปรายผล	174
ข้อเสนอแนะ	182
บรรณานุกรม	185
ภาคผนวก	193
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญ	195
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	199
ภาคผนวก ค แบบประเมินเครื่องมือวิจัย	219
ภาคผนวก ง คำอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม	229
ภาคผนวก จ สรุปผลการประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ	235
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	241
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามแนวทางพัฒนา	257
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย	263
ประวัติของผู้วิจัย	271

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	31
2 จำนวนอำเภอ บุคลากร จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร และขนาดของสถานศึกษา	64
3 จำนวนประชากรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร	89
4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร	90
5 กลุ่มตัวอย่างกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และครู อาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร	91
6 กลุ่มตัวอย่างกลุ่ม ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร	92
7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร	93
8 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาขนาดกลางในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร	94
9 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาขนาดใหญ่ในสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร	95

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
10	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	109
11	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนโดยรวม	111
12	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอก โรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ด้านความ ยุติธรรม	113
13	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอก โรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ด้านความซื่อสัตย์	115
14	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอก โรงเรียน ครู กศน.ตำบลและครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ด้านความไว้วางใจ	118

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอก โรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ด้านความเคารพ	121
16	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอก โรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ด้านความ รับผิดชอบ	124
17	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอก โรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ด้านความเอา ใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	126
18	การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอก โรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	130

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
<p>19 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอก โรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง เป็นรายคู่</p>	132
<p>20 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก นอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง.....</p>	136
<p>21 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง เป็นรายคู่</p>	139
<p>22 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอก โรงเรียน ครู กศน.ตำบล ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามขนาด สถานศึกษา.....</p>	142

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอก โรงเรียน ครู กศน. ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่	144
24 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	146
25 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน. ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่	148
26 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอก โรงเรียน ครู กศน.ตำบล ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	149

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
27	การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอก โรงเรียน ครู กศน. ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ 151	151
28	การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 152	152
29	การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI _{modified}) ในการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร 154	154
30	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร 231	231
31	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัดสกลนคร 237	237

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการบริหาร หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	265
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล กรรมการบริหารหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร	265
4 สัมภาษณ์ นายชาญชัย โพนทองเส็ง ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร	266
5 สัมภาษณ์ นางสาวรังรอง ไชยเชษฐ ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ อากาศอำนวย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร	266
6 สัมภาษณ์ นายปราศัย มะณีวรรณ ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอมารวิวาส สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร	267
7 สัมภาษณ์ นางสาววิไลรัตน์ โมคมูล ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ สว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร	267
8 สัมภาษณ์ นายมงคล แก้วดี ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอพรรณานิคม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร	268
9 สัมภาษณ์ นางรุ่งฤดี ผิวยะเมือง ครูชำนาญการพิเศษ กศน.อำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร	268

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
10 สัมภาษณ์ นางเรืองอุไร พิบูลย์ ครูชำนาญการพิเศษ กศน.อำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร	269
11 สัมภาษณ์ นางพรทิพย์ เดชโฮม ครูชำนาญการพิเศษ กศน.อำเภอ พรรณานิคม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร	269

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวดที่ 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 บัญญัติว่ารัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียน จนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายต้องดำเนินการดูแลและพัฒนา ทางด้านร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัวชุมชน สังคม และประเทศชาติ(รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ราชกิจจานุเบกษา, 2560, หน้า 14 – 15) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เป็นแผนพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) ให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ มีทักษะทางสมอง ทักษะการเรียนรู้และทักษะชีวิต เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม และสามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงรอบตัวที่รวดเร็ว โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคนไทยให้มีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ และพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 66 – 68) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 6 ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมไทยในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และได้กำหนดแนวทางไว้ในมาตรา 23 ว่าการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 5)

การศึกษานับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า เพราะการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและความมั่นคง โดยมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่คิดวิเคราะห์ มีเหตุผล มีวินัยและรู้จักรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม รวมทั้งมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน กระบวนการศึกษาที่ดีจะช่วยสร้างสรรค์ให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่สังคมที่มีความสุข ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจเกิดความสมดุลสิ่งแวดล้อมยั่งยืน ประเทศชาติมั่นคง (สิรินารถ แววงษา, 2557, หน้า 15) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ได้กำหนดภารกิจของสถานศึกษาไว้ทุกหมวด เพื่อให้สามารถบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด และเพื่อให้การปฏิรูปกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นการศึกษาบรรลุเป้าหมาย ซึ่งในปัจจุบันการบริหารองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ต่างเล็งเห็นสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องทำการพัฒนา หรือปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและประหยัดสูงสุด เพื่อจะได้เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานแก่องค์กรให้มากขึ้น เพราะนอกจากจะเป็นผลดีต่อองค์กรนั้นโดยตรงแล้ว ยังทำให้องค์กรสามารถปรับตัวรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเหมาะสม (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553, หน้า 15)

ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหารงาน เนื่องจากผู้นำเปรียบเสมือนหัวใจขององค์กร เป็นจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงานที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำ ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารและระบบขององค์กร ภาระหน้าที่อันจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งของผู้นำคือ การอำนวยการให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการอำนวยการเป็นการใช้ภาวะผู้นำในการวินิจฉัยสั่งการ และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น “ภาวะผู้นำ” จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการ ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำ หรือใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำที่ดี จะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน เนื่องจากมีความสามารถในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน และผู้นำคือผู้ที่ดำเนินการให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์กรให้

เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีศิลปะในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (พงศสวัสดิ์ ราชจันทร์, 2565, หน้า 376)

คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานมีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีความรอบรู้และมีความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence Quotient, IQ) สูงแต่ขาดจริยธรรมหรือธรรมจริยา (Moral Quotient, MQ) และขาดซึ่งความฉลาดทางด้านอารมณ์ (Emotional Quotient, EQ) อาจไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้เพราะบุคคลส่วนมากต้องการความซื่อสัตย์ความจริงใจและเสมอต้นเสมอปลายจากผู้บริหารในองค์กรนั้น ดังนั้นผู้บริหารในองค์กร จึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมแก่สังคม เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวหน้า (Figurehead) คือเป็นทั้งหัวและหน้าตาของสถานศึกษาที่สังคมเฝ้ามองอยู่เสมอ ในฐานะเป็นสถาบันหลักในสังคมผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอกสถานศึกษา (พองศรี พรมิรัชย์, 2560, หน้า 147)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางจริยธรรม กระตุ้นให้ครูมุ่งจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ให้นักเรียนบรรลุตามวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ และมีจริยธรรมสูง ครูย่อมรักและศรัทธา มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ สถานศึกษาสามารถผลิตเด็ก ให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นเด็กดี มีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม ส่วนในบทบาทผู้บริหาร เมื่ออยู่นอกสถานศึกษาผู้บริหารคือ สัญลักษณ์ของสถานศึกษา ชุมชนและผู้ปกครอง หากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม ย่อมได้รับความไว้วางใจและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน เมื่อชุมชนและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บริหาร การทำงานก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างรวดเร็ว การทำงานเป็นทีม แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความเชื่อถือ ความศรัทธา ก็จะเสื่อมลงไป เมื่อชุมชนและผู้ใต้บังคับบัญชาหมดความศรัทธา ทำให้ไม่เกิดความร่วมมือในการทำงาน ขาดการทำงานเป็นทีม ดังนั้นพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สุวัฒน์ ไชยชมภู, 2557, หน้า 1)

ความต้องการจำเป็น เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใดและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องได้รับการ

พัฒนาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (เอกพจน์ สิงห์คำ, 2560, หน้า 25) Abraham Maslow ได้เสนอลำดับขั้นความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐาน 5 ขั้น คือ ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (physiological needs) ความต้องการจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (security/safety needs) ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการได้เป็นเจ้าของ (love and belonging needs) ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (esteem needs) และความต้องการจำเป็นในการบรรลุศักยภาพแห่งตน (self-actualization needs)

2) มุมมองทางการประเมิน มีนักการประเมินได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย แต่ที่ปรากฏชัดเจนสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มแรกให้ความหมายของความต้องการจำเป็นคือความแตกต่าง สภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์อยากให้เกิด กลุ่มที่สอง ความต้องการจำเป็นคือประโยชน์ที่ได้รับ เป็นการนิยามเชิงวินิจฉัย (diagnostic needs) คือการกำหนดความต้องการจำเป็นสำหรับอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดความพอใจ (satisfaction) และระดับความพอใจนี้ขึ้นอยู่กับบริบท (context dependent) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 32 - 42)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จังหวัดสกลนคร เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต จัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และสายอาชีพ ซึ่งสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้แก่เยาวชน ผู้ที่ขาดโอกาส และพลาดโอกาสทางการศึกษา ได้มุ่งขับเคลื่อนภารกิจหลักตามแผนพัฒนาประเทศและนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ที่คำนึงถึงหลักการบริหารจัดการทั้งในเรื่องหลักธรรมาภิบาล หลักการกระจายอำนาจ การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และปฏิบัติการด้านข้อมูลข่าวสาร การสร้างบรรยากาศในการทำงานและการเรียนรู้ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรด้านการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษาตามอัธยาศัยใน 4 ประเด็นใหญ่ ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ การสร้างสมรรถนะและทักษะคุณภาพ องค์กร สถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้คุณภาพ และการบริหารจัดการคุณภาพ อันจะนำไปสู่การสร้างโอกาสและลดความ

เหลื่อมล้ำทางการศึกษา การยกระดับคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสำหรับ
ทุกกลุ่มเป้าหมาย (สำนักงาน กศน.จังหวัดสกลนคร, 2565, หน้า 14)

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำนั้น
มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
ตลอดจนการสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้เกิดขึ้น เพื่อใช้พัฒนาในการจัดการเรียน
การสอนและการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
สรุปได้ 6 ด้าน ตามกรอบแนวความคิด คือ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์
3) ด้านความไว้วางใจ 4) ด้านความเคารพ 5) ด้านความรับผิดชอบ 6) ด้านความเอาใจใส่
และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็น
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร เพื่อนำผล
การศึกษามาใช้เป็นข้อมูลและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ให้มีความเจริญก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู
ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
อยู่ในระดับใด
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู
ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนก
ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

แต่ละด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นอย่างไร

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
4. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ตามลำดับ

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

3. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มีลำดับแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และใช้ประกอบกระบวนการบริหารอย่างมีระบบทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐาน สำหรับสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ใช้ประกอบการพิจารณาในการ

ส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานต่อไป

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตามแนวคิดของ คำพร กองเตย (2560 หน้า 7), เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 6 – 7), หงษา วงศ์จำปา (2560), ดาวรุกรรณ ถวิลการ (2561, หน้า 1 – 13), นลธวัช ยุทธวงศ์ (2563, หน้า 222 – 233), จิราวรรณ อนันตพัฒน์ (2564), ภาณุวัฒน์ บุญชัยกิจ (2564, หน้า 7), วันเฉลิม รูปสูง (2564), เสกสรร สุระเสียง (2564, หน้า 318 – 328), เอกภักดิ์ นามณี (2564, หน้า 354), Karakose (2007, pp. 471 – 472), (Josephson, 2009) พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 17 องค์ประกอบ แต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไปเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework) ดังตาราง 1 จากการศึกษานแนวคิด หลักการเอกสารดังกล่าว สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน ดังนี้

- 1.1.1 ด้านความยุติธรรม
- 1.1.2 ด้านความซื่อสัตย์
- 1.1.3 ด้านความไว้วางใจ

1.1.4 ด้านความเคารพ

1.1.5 ด้านความรับผิดชอบ

1.1.6 ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนชุมชน รวมทั้งสิ้น 326 คน รายละเอียดดังนี้

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 18 คน

2.1.2 ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 27 คน

2.1.3 ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 39 คน

2.1.4 ครู กศน.ตำบล ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 174 คน

2.1.5 ครูศูนย์การเรียนชุมชน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 68 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนชุมชน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด สกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 326 คน กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ จำนวน 181 คน โดยกลุ่มตัวอย่างกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำโดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 49 – 50) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน ข้าราชการครูจำนวน 27 คน ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 39 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ใช้สัดส่วน ของ ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนชุมชนที่ต้องการต่อ ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์

การเรียนชุมชนที่มีอยู่ คือ 0.40 จะได้ ครู กศน.ตำบล จำนวน 69 คน ครูศูนย์การเรียนชุมชน จำนวน 28 คน กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น จำนวน 181 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ข้าราชการครู

3.1.1.3 ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

3.1.1.4 ครู กศน.ตำบล

3.1.1.5 ครูศูนย์การเรียนชุมชน

3.1.2 ขนาดสถานศึกษา

3.1.2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก

3.1.2.2 สถานศึกษาขนาดกลาง

3.1.2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.3.2 5 - 10 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1 ด้านความยุติธรรม

3.2.2 ด้านความซื่อสัตย์

3.2.3 ด้านความไว้วางใจ

3.2.4 ด้านความเคารพ

3.2.5 ด้านความรับผิดชอบ

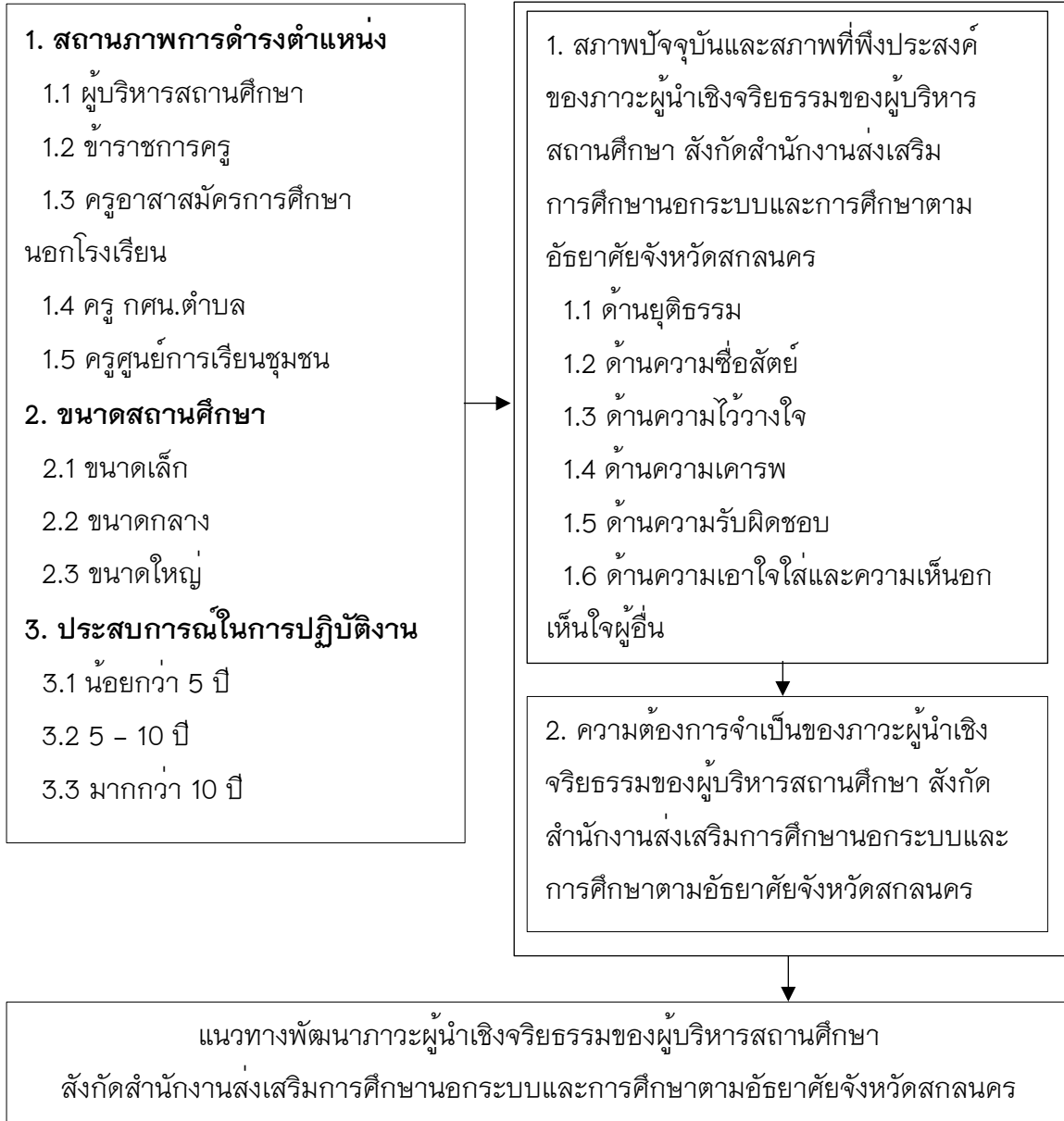
3.2.6 ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน คือ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความไว้วางใจ 4) ด้านความเคารพ 5) ด้านความรับผิดชอบ 6) ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ของ คำพร กองเตย (2560, หน้า 7), เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 6 – 7), หงษา วงศ์จำปา (2560), ดาวรૂวรรณ ถวิลการ (2561, หน้า 1 – 13), นลวัช ยุทธวงศ์ (2563, หน้า 222 – 233), จิรารวรรณ อนันตพัฒน์ (2564), ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 7), วันเฉลิม รูปสูง, (2564), เสกสรร สุระเสียง (2564, หน้า 318 – 328), เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564, หน้า 354), Karakose (2007, pp. 471 – 472), (Josephson, 2009) จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรม กระบวนการ หรือวิธีการต่าง ๆ ของผู้นำที่แสดงออกถึงค่านิยมคุณธรรมและจริยธรรมของตนเองอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อส่วนรวมและมีการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและสังคมส่วนรวมเป็นหลัก รวมถึงสามารถจูงใจให้ผู้ตามคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลักในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรม กระบวนการ หรือวิธีการต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรมของตนเองอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อส่วนรวมและมีการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและสังคมส่วนรวมเป็นหลัก รวมถึงสามารถจูงใจให้ผู้ตามคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลักในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมี 6 ด้านดังนี้

2.1 ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรม รักษาความสัตย์สุจริต ไม่ลำเอียง สมเหตุสมผล การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้ายืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง

2.2 ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตนตามค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่สังคมยอมรับ การประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ด้วยความโปร่งใส มีความเที่ยงตรง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

2.3 ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ การแสดงออกถึงความจริงใจ มีความมั่นคงทางอารมณ์ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และตัดสินใจในทางที่จะก่อให้เกิดผลดี ก่อให้เกิดความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ด้านความความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน การเป็นมิตรต่อผู้อื่น ความตระหนักรู้ถึงคุณค่าความดีที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่น หรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดการยอมรับนับถือด้วยความจริงแล้วแสดงความนับถือด้วยความอ่อนน้อม อ่อนโยน อย่างเหมาะสม

2.5 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวัง เสร็จตามกำหนดเวลา โดยมุ่งทำงานสู่ความเป็นเลิศ ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่

2.6 ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่การปฏิบัติงานของตนเองและการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ใส่ใจในการดูแลสุขทุกข์ การให้คำปรึกษา ไม่บีบบังคับ ให้ความสำคัญต่อครู สถานศึกษานักเรียน และชุมชนอย่างทั่วถึงและเหมาะสม ยินดีช่วยเหลือทุกคนให้ได้รับการพัฒนาตนเอง ยกย่องผู้อื่น และปฏิบัติกับทุกคนด้วยความเสมอภาค

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ข้าราชการครู หมายถึง ครูผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้สอน ซึ่งมีหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการรับผิดชอบด้านการจัดการเรียนการสอน หรือที่เกี่ยวข้อง

3.3 ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน หมายถึง ครูอาสาสมัคร ซึ่งเป็นครูพนักงานราชการ ที่เป็นหัวหน้างานอำนวยการ หัวหน้างานจัดการศึกษานอก

ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หัวหน้างานภาคีเครือข่ายและกิจการพิเศษ มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการจัดการเรียนการสอน หรือที่เกี่ยวข้อง

3.4 ครู กศน.ตำบล หมายถึง ครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ซึ่งเป็นครูพนักงานราชการประจำตำบล ซึ่งมีหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนระดับตำบล หรือที่เกี่ยวข้อง

3.5 ครูศูนย์การเรียนชุมชน หมายถึง ครูอัตราจ้างประจำตำบล ทำหน้าที่ เป็นผู้ช่วยครู กศน. ตำบล ซึ่งมีหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน หรือที่เกี่ยวข้อง

4. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

4.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีพื้นที่รับผิดชอบไม่เกิน 4 ตำบล จำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วย กศน.อำเภอภูพาน กศน.อำเภอเต่างอย กศน.อำเภอดำตาล กศน.อำเภอกุศุดบาก และ กศน.อำเภอนิคมน้ำอูน

4.2 สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีพื้นที่รับผิดชอบตั้งแต่ 5 – 8 ตำบล จำนวน 8 แห่ง ประกอบด้วย กศน.อำเภอโพนนาแก้ว กศน.อำเภอกุสุมาลย์ กศน.อำเภอโคกศรีสุพรรณ กศน.อำเภอส่องดาว กศน.อำเภอพังโคน กศน.อำเภอวาริชภูมิ กศน.อำเภออากาศอำนวย และ กศน.อำเภอเจริญศิลป์

4.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีพื้นที่รับผิดชอบตั้งแต่ 9 ตำบล ขึ้นไป จำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วย กศน.อำเภอเมืองสกลนคร กศน.อำเภอสว่างแดนดิน กศน.อำเภอพรรณานิคม กศน.อำเภอดงเจริญ และ กศน.อำเภอบ้านม่วง

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในสภาพการดำรงตำแหน่งปัจจุบันที่ผ่านมาทั้งหมดโดยนับเป็นปี ดังนี้

5.1 น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

5.2 5 - 10 ปี หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี

5.3 มากกว่า 10 ปี หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

6. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร หมายถึง หน่วยงานในสังกัดของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นหน่วยงานการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีอำนาจหน้าที่บริหารการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภายในจังหวัดสกลนคร

7. สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพความเป็นจริงหรือสภาพที่เกิดขึ้นจริงของการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามกรอบแนวคิดทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความไว้วางใจ 4) ด้านความเคารพ 5) ด้านความรับผิดชอบ และ 6) ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งได้จากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

8. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามกรอบแนวคิดทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความไว้วางใจ 4) ด้านความเคารพ 5) ด้านความรับผิดชอบ และ 6) ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ให้มีความสามารถเพิ่มมากขึ้น

9. ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นต้องได้รับการตอบสนองโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร จากลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

10. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติของความถี่ของการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร มาพิจารณาถ้าพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านใดมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ใน 3 ลำดับแรก จะนำมาหาแนวทางพัฒนาในด้านนั้น ๆ แล้วผู้วิจัยได้นำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนั้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้นำเสนอประเด็นที่สำคัญตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น
 - 2.1 ความหมายความต้องการจำเป็น
 - 2.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.3 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.4 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.5 การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.6 เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ
3. บริบทของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร
 - 3.1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป
 - 3.2 ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 3.3 บทบาทหน้าที่ของสำนักงาน กศน.จังหวัดสกลนคร
 - 3.4 สภาพการบริหารการศึกษา
 - 3.5 รูปแบบการจัดการศึกษา
 - 3.6 ข้อมูลบุคลากร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จริยธรรมในการบริหารงานองค์กรถือเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องมีความคู่ไปกับความรู้ความสามารถ เพราะผู้บริหารถือเป็นบุคคลต้นแบบขององค์กร เป็นผู้แบกรับความคาดหวังขององค์กรและถือเป็นผู้รักษาภาพลักษณ์อันดีงามขององค์กรด้วย ดังนั้นผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอกองค์กร รวมถึงการใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยังเป็นตัวสนับสนุนแบบอย่างทางจริยธรรมและเป็นเครื่องมือหนึ่งที่น่าไปสู่การยอมรับของบุคลากรในองค์กร อันเป็นสิ่งช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารทุกองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ต้องมีอยู่ในตัวของผู้บริหาร โดยมีความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำหลายมุมมอง และการนำไปใช้ประโยชน์ของแต่ละท่านที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

นิตนิภา เสนาฤทธิ (2560, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ในการบริหาร เพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้ และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงจะสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำ และมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุก ๆ สถานการณ์

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

เตื่อนใจ สุนกุล (2562, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ทักษะ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ หรือใช้ความรู้ความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับกลุ่มคนและบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ในการกระตุ้นจูงใจให้มีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

นิคาสล บำรุงภักดี (2563, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจต่อบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์หรือสร้างศรัทธา ความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำต้องการ อันเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

เพ็ญญา ศรีเปลก (2563, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับการใช้อิทธิพล ซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ โดยอาศัยศิลปะของการใช้อิทธิพล เพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เป็นการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจภายในเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เต็มใจร่วมกันปฏิบัติงาน และทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถของตนเองในการช่วยแก้ปัญหา ผู้นำต้องมีความสามารถในการชี้แนะแนวทาง และหาวิธีเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จิราวรรณ อนันตพัฒน์ และศันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2564, หน้า 1044 – 1053) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เป็นผู้นำโดยใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่โดยทำให้ตนเป็นที่ยอมรับขององค์กร เพื่อที่จะได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจของผู้ตาม หรือสมาชิกในองค์กรว่าจะนำพาไปสู่ความสำเร็จ ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เพื่อนำพาไปสู่เป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้นำในสถานศึกษานั้น ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ผู้นำที่ดีต้องมีอำนาจในการตัดสินใจที่ดี สามารถจูงใจผู้ตามไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ที่ผู้นำคนเดียวไม่สามารถทำได้

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญ สามประการคือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ โดยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดว่าใครเหมาะกับสถานการณ์นั้น ๆ และผู้ที่มีภาวะผู้นำต้องสามารถจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ และไว้วางใจ นอกจากนี้ยังต้องยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการประสานงานเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

วีรวัฒน์ การุณวงศ์ (2564, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่น มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้รับความยอมรับ ความร่วมมือจากสมาชิกและความไว้วางใจจากบุคคลในองค์กร มีความริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ มุ่งสู่ความสำเร็จ และเกิดจากความร่วมมือกัน

ปฏิบัติงานจนสำเร็จ ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี และบรรลุตามเป้าหมายที่ผู้นำกำหนดไว้

Schermerhorn (2005, p. 336) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการดลบันดาลใจ (Inspire ให้บุคคลอื่นทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

Lussier & Achua (2007, p. 5) ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่มีอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามต่อความสำเร็จของ จุดประสงค์ขององค์กรจนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลง

Band (2008, pp. 9-10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ ที่ผู้นำใช้อำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาภายในองค์กร หรือกลุ่มคนในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ตามจุดหมายขององค์กรร่วมกันตามที่กำหนด ซึ่งการที่ผู้นำใช้อำนาจ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่นั้น อำนาจดังกล่าวนี้อาจเป็นมาตรฐาน ทางลบ

Robbins & Judge, (2008, p. 176) ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการมีอิทธิพลของกลุ่มไปสู่ความสำเร็จของ วิสัยทัศน์หรือกลุ่มเป้าหมาย

Dubrin (2010 , P. 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ระหว่างผู้นำ (Leader) และสมาชิกของกลุ่ม (Group members) เพื่อดำเนินการให้กลุ่ม สามารถบรรลุเป้าหมาย (Purpose) ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้แสดงออกโดยกระบวนการ

Yukl (2010, P. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมเฉพาะตัวของบุคคล ที่สามารถสั่งการ ชักนำ จูงใจ หรือใช้อิทธิพลกระตุ้นให้บุคคลอื่นหรือผู้ตามปฏิบัติงานให้ องค์กรประสบความสำเร็จ

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ของผู้นำ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น ๆ สามารถวางแผน ชักนำ โน้มน้าว หรือจูงใจ ในการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา ความสามัคคี สร้างแรงบันดาลใจ รวมทั้ง ความร่วมมือร่วมใจ กระตุ้นให้สมาชิกในองค์กร ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มศักยภาพ ไปในทิศทางที่ดี และสามารถนำพากลุ่มหรือองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตรงกับภาษาอังกฤษว่า ethical leadership ประกอบไปด้วยคำสองคำคือ ภาวะผู้นำ (leadership) และจริยธรรม (ethics) เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแขนงหนึ่งที่มีรากฐานมาจากเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมในศาสนาและคำสอนของนักปรัชญาที่ได้มีการศึกษามานานหลายปี ซึ่งต่อมาได้มีนักวิชาการหลายท่านเริ่มนำมาศึกษาจนเกิดเป็นองค์ความรู้ และสามารถนำไปใช้ในการนำองค์กรที่ไม่เพียงแต่มุ่งผลสำเร็จของผลงาน แต่หากมุ่งเน้นที่จริยธรรมในการนำองค์กรด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมกระบวนการและวิธีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีจริยธรรมอย่างมีอุดมการณ์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อให้การบริหารจัดการงานได้รับความสำเร็จและสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และสอดคล้องกับความต้องการที่ถูกต้องของผู้ตาม การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ที่ยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติ โดยปฏิบัติดังนี้ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่ต้องการควบคู่กับ จริยธรรม กำหนดทางเลือก โดยนำเอาจริยธรรมเข้ามาร่วมพิจารณาด้วยวิเคราะห์ตัวเลือกอย่างรอบคอบ ตัดสินใจเลือกตัวเลือกโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม และนำการตัดสินใจไปปฏิบัติโดยคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การให้บริการที่ดี หมายถึง การอำนวยความสะดวกของผู้บริหารที่มีต่อผู้มารับบริการด้วยอัธยาศัยที่ดี มีความกระตือรือร้นตรงต่อเวลาในการให้บริการและมีปฏิสัมพันธ์ห่วงใยในการแก้ไขปัญหา สร้างความพึงพอใจแก่ผู้มารับบริการ มองไกลไปที่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

สุทัต จันทะสินธุ์ (2560, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมกระบวนการและวิธีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีจริยธรรมอย่างมีอุดมการณ์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อให้การบริหารจัดการงานได้รับความสำเร็จและสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และสอดคล้องกับความต้องการที่ถูกต้องของผู้ตาม อีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปที่ประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

สุทธิพงษ์ ทะกอง (2560, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่วัดได้จากพฤติกรรม การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (Moral Role Model) ความยุติธรรม (Justice) ความซื่อสัตย์ (Honesty) และความเมตตา (Kindness)

เพ็ญศิริ สมเรือน (2561, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือความประพฤติที่แสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา โดยมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วยความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่

อชิรญาณ์ แยมทับ และ ชูชาติ พวงสมจิตร (2563, หน้า 188 – 200) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้นำที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมถูกต้องตามทำนองครองธรรม โดยยึดหลักจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตาม จนเกิดความศรัทธาและได้รับการยอมรับ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือสังคมส่วนรวมจนสามารถ นำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 9 – 10) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการสร้างอิทธิพล จูงใจ โน้มน้าว ให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความประพฤติ การกระทำ และการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาประกอบด้วย การแสดงออกถึง 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความซื่อสัตย์ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ด้านความเคารพ และ 7) ด้านความเป็นพลเมืองดี

กัญชพร ปานเพชร (2565, หน้า 491 – 498) ได้สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐาน ผ่านการกระทำของบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และส่งเสริมความประพฤติเช่นนั้นต่อผู้ตามผ่านการสื่อสารแบบสองทาง การเสริมแรง และการตัดสินใจโดยการเคารพความเชื่อ ทางจริยธรรมและคุณค่า ตลอดจนเพื่อศักดิ์ศรีและสิทธิของผู้อื่นจึงเกี่ยวข้องกับแนวคิด เช่น ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ การพิจารณาเสนอแนะและเป็นธรรม

ส่วนองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยพิจารณาจากความสำคัญและความเหมาะสมสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม คือ 1) ความยุติธรรม 2) ความร่วมมือทางอำนาจ 3) ความชัดเจนตามหน้าที่ 4) การมุ่งเน้นคน 5) การแนะนำเชิงจริยธรรม 6) ความยั่งยืน 7) ความซื่อสัตย์ ซึ่งผู้บริหารที่ดีควรแสดงพฤติกรรมของผู้นำในการดำเนินชีวิตประจำวัน ทั้งส่วนตัว และในหน้าที่การบริหารงานจะต้องทำให้ทุกคนเห็นว่าอยู่บนพื้นฐานของความมีเหตุผลของจริยธรรม

อริวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล, ศรัล ชุนวิทยา และ กนกพร ดอนเจดีย์ (2565, หน้า 794 – 809) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการนำองค์กร โดยบุคคลมีการแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีจริยธรรมในตัวเอง และสามารถจูงใจให้ผู้อื่นตามมองไกลไปกว่าการกระทำเพื่อมุ่งประโยชน์ส่วนตน ในด้านองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่า ควรประกอบไปด้วย (1) ความซื่อสัตย์ คือ การยอมรับความผิดพลาด มีความมั่นคงของคำพูด อาทิ การพูดความจริงเสมอ รักษาสัญญาและเชื่อถือได้ (2) การมุ่งเน้นการดูแลบุคลากรคือ การใส่ใจดูแลช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากร (3) ความยุติธรรม คือ การให้เกียรติ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่มีอคติ และปฏิบัติต่อผู้อื่นในทางที่ถูกต้องอย่างเท่าเทียม (4) การแบ่งปันอำนาจคือ การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อกังวล ส่งเสริมให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน (5) การแนะนำด้านจริยธรรมคือ การปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม ชักชวน สื่อสาร รับฟัง ถายทอดประสบการณ์ รวมถึงส่งเสริม ชมเชย ให้กำลังใจผู้อื่นที่ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม (6) การชี้แจงบทบาทคือ การรับรู้ถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง สามารถอธิบายให้ผู้อื่นรับทราบเกี่ยวกับความคาดหวัง เป้าหมายขององค์กร และตนเองได้ และ (7) การใส่ใจความยั่งยืนคือ การให้ใส่ใจในความยั่งยืนของการดำเนินการที่มีต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการเป็นแบบอย่างของบุคลากรในการดำเนินการที่จะนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

Northouse (2003). ได้กล่าวว่า ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จำเป็นจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นการสร้างความศรัทธา เชื่อมั่น เป็นพลังในการผลักดัน ให้บุคลากรทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นเลิศและเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ควรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในการให้ความเคารพผู้อื่น การบริการผู้อื่น การแสดงถึงความเที่ยงธรรม ยืนหยัดความซื่อสัตย์ และความเป็นที่มั่งคั่ง

Brown & Trevino (2006). ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมมีคุณสมบัติ ด้านความซื่อสัตย์ การดูแลและเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์ เป็นผู้ซึ่งทำให้เกิดความยุติธรรม และการตัดสินใจที่ดี อีกทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับลูกน้องอยู่บ่อย ๆ เกี่ยวกับจริยธรรม ตั้งมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจน ให้รางวัลและลงโทษเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐาน ผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เพียงแต่พูดดี แต่ปฏิบัติตามสิ่งที่พวกเขาพูดและเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านพฤติกรรมจริยธรรม

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรม กระบวนการ หรือวิธีการต่าง ๆ ของผู้นำที่แสดงออกถึง ค่านิยมคุณธรรมและจริยธรรมของตนเองอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อส่วนรวมและมีการ ให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและสังคมส่วนรวมเป็นหลัก รวมถึงสามารถจูงใจให้ผู้อื่นทำตามค่านึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลักในการ ดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ในการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของผู้บริหาร คำพร กองเตย (2560, หน้า 7) มี 5 องค์ประกอบดังนี้

- 3.1.1 ด้านความไว้วางใจ
- 3.1.2 ด้านความยุติธรรม
- 3.1.3 ด้านความเคารพ
- 3.1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 3.1.5 ด้านความซื่อสัตย์

3.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของผู้บริหาร เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) มี 4 องค์ประกอบดังนี้

- 3.2.1 ความซื่อสัตย์
- 3.2.2 ความไว้วางใจ
- 3.2.3 ความยุติธรรม
- 3.2.4 การเอาใจใส่

3.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของผู้บริหาร หงษา วงศ์จำปา (2560) มี 5 องค์ประกอบดังนี้

- 3.3.1 ความซื่อสัตย์
- 3.3.2 การเป็นผู้ให้บริการ
- 3.3.3 ความไว้วางใจ
- 3.3.4 ความยุติธรรม
- 3.3.5 ความผูกพันต่อองค์การ

3.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของผู้บริหาร ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2561) มี 6 องค์ประกอบดังนี้

- 3.4.1 ความซื่อสัตย์สุจริต
- 3.4.2 ความไว้วางใจ
- 3.4.3 ความยุติธรรม
- 3.4.4 ความรับผิดชอบ
- 3.4.5 ความเคารพ
- 3.4.6 การเสริมพลังอำนาจ

3.5 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของผู้บริหาร นลธวัช ยุทธวงศ์ (2563) มี 4 องค์ประกอบดังนี้

3.5.1 ด้านหลักฆราวาสธรรม 4 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนควรยึดหลักธรรมของศาสนาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน ได้แก่ มีความซื่อสัตย์จริงใจ รักษาคำพูด อุดหนุน อุดกัลลัน มีน้ำใจ เสียสละ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

3.5.2 ด้านหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนควรยึดหลักธรรมของศาสนาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน ได้แก่ การแสดงออก

ถึงการมีน้ำใจ ยินดีช่วยเหลือทุกคนให้ได้รับการพัฒนาตนเอง ยกย่องผู้อื่น และปฏิบัติกับทุกคนด้วยความเสมอภาค

3.5.3 ด้านหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนควรยึดหลักธรรมของศาสนามาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน ได้แก่ การแสดงออกถึงความรัก ความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ ไตร่ตรองอย่างรอบคอบ และแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล

3.5.4 ด้านหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนควรยึดหลักธรรมของศาสนาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน ได้แก่ การแสดงออกถึงความยินดี เต็มใจช่วยเหลือ ให้โอกาสผู้อื่น ใช้คำพูดที่สุภาพ ถ้ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ และปฏิบัติตนวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย

3.6 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของผู้บริหาร จิรวรรณ อนันตพัฒน์ (2564) มี 5 องค์ประกอบดังนี้

3.6.1 มีจิตใจที่หนักแน่นมั่นคง

3.6.2 ความซื่อสัตย์

3.6.3 ความยุติธรรม

3.6.4 การเอาใจใส่ เป็นต้นแบบหรือตัวอย่างที่ดี

3.6.5 การตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความมีเหตุผลของจริยธรรม

3.7 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของผู้บริหาร ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) มี 7 องค์ประกอบดังนี้

3.7.1 ด้านความยุติธรรม

3.7.2 ด้านความรับผิดชอบ

3.7.3 ด้านความซื่อสัตย์

3.7.4 ด้านความไว้วางใจ

3.7.5 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

3.7.6 ด้านความเคารพ

3.7.7 ด้านความเป็นพลเมืองดี

3.8 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของผู้บริหาร วันเฉลิม รูปสูง (2564) มี 7 องค์ประกอบดังนี้

3.8.1 ความซื่อสัตย์

- 3.8.2 การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
- 3.8.3 ความอ่อนน้อมถ่อมตน
- 3.8.4 ความเห็นอกเห็นใจและการเสียสละสภาพจิตใจ
- 3.8.5 ความก้าวหน้าส่วนบุคคล
- 3.8.6 ความเป็นธรรมและความยุติธรรม
- 3.8.7 การเสริมสร้างพลังอำนาจ
- 3.9 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของผู้บริหาร
เสกสรร สุระเสียง (2564) มี 4 องค์ประกอบดังนี้
 - 3.9.1 ความยุติธรรมหรือเที่ยงธรรม
 - 3.9.2 ความไว้วางใจ
 - 3.9.3 ความเคารพ
 - 3.9.4 ความรับผิดชอบ
- 3.10 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของผู้บริหาร
เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564) มี 4 องค์ประกอบดังนี้
 - 3.10.1 ความยุติธรรม
 - 3.10.2 ความไว้วางใจ
 - 3.10.3 ความซื่อสัตย์
 - 3.10.4 ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม
- 3.11 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของผู้บริหาร
Karakose (2007) มี 9 องค์ประกอบดังนี้
 - 3.11.1 จะต้องคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงาน
 - 3.11.2 มีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ
 - 3.11.3 มีการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม
 - 3.11.4 มีความไว้วางใจ
 - 3.11.5 เป็นผู้มีความรับผิดชอบ
 - 3.11.6 มีความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรี
 - 3.11.7 มีความยุติธรรม
 - 3.11.8 มีความเอื้ออาทรห่วงใย
 - 3.11.9 ความเป็นพลเมืองดี

3.12 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Josephson (2009)

มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

3.12.1 ความไว้วางใจ

3.12.2 ความเคารพ

3.12.3 ความรับผิดชอบ

3.12.4 ความยุติธรรม

3.12.5 การห่วงใยผู้อื่น

3.12.6 ความเป็นพลเมืองดี

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ตามแนวคิดของ คำพร กองเตย (2560 หน้า 7), เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 6 -7), หงษา วงศ์จำปา(2560), ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2561, หน้า 1 - 13), นลวิชัย ยุทธวงศ์ (2563, หน้า 222 - 233), จีราวรรณ อนันตพัฒน์ (2564), ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 7), วันเฉลิม รูปสูง (2564), เสกสรร สุระเสียง (2564, หน้า 318 - 328), เอกภักดิ์ นุ่มณี (2564, หน้า 354), Karakose (2007, pp. 471 - 472), (Josephson, 2009) พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 17 องค์ประกอบ ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ตัวแปรการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	คำพร กองเตย(2560 หน้า 7)	หงษา วงศ์จำปา (2560)	เพ็ญศิริ สมเรื่อน (2560)	ดาวรุธรรม ภิลังการ (2561)	นลธวัช ยุทธวงศ์ (2563)	จิราวรรณ อนันตพัฒน์, (2564)	ภาณุวัฒน์ บุญชัยกิจ (2564)	วันเฉลิม รูปสูง (2564)	เสกสรร สุระเสียง (2564)	เอกภักดิ์ คุ้มณี (2564)	Karakose (2007, pp. 471-472)	Josephson, (2009)	ความถี่	ร้อยละ
1. ความซื่อสัตย์	√	√	√	√	√	√	√	√		√			9	75
2. ความยุติธรรม	√	√	√	√		√	√	√	√	√	√	√	11	91.67
3. ความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น			√		√	√		√			√	√	6	50
4. มีความสามารถในการตัดสินใจ					√	√							2	16.67
5. ด้านความรับผิดชอบ	√			√	√		√		√		√	√	7	58.33
6. ด้านความไว้วางใจ	√	√	√	√	√		√		√		√	√	9	75
7. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน					√		√						2	16.67

	คำพร กองเตย(2560 หน้า 7)	หงษา วงค์จำปา (2560)	เพ็ญศิริ สมเรื่อน (2560)	ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2561)	นลชัช ยุทธวงค์ (2563)	จิราวรรณ อนันตพัฒน์ (2564)	ภาณุวัฒน์ บุญชัยกิจ (2564)	วันเฉลิม รูปสูง (2564)	เสกสรร สุระเสียง (2564)	เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564)	Karakose (2007, pp. 471-472)	Josephson, (2009)	ความถี่	ร้อยละ
8. ด้านความเคารพ	√			√	√		√		√		√	√	7	58.33
9. ด้านความเป็นพลเมืองดี					√		√				√	√	4	33.33
10. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม					√			√					2	16.67
11. ความอ่อนน้อมถ่อมตน					√			√					2	16.67
12. ความผูกพันต่อองค์กร		√			√								2	16.67
13. ความก้าวหน้าส่วนบุคคล								√					1	8.33
14. การเสริมสร้างพลังอำนาจ				√				√					2	16.67

ตาราง 1 (ต่อ)

	คำพร กองเตย(2560 หน้า 7)	หงษา วงศ์จำปา (2560)	เพ็ญศิริ สมเรือน (2560)	ดาวรุวรรณ ถวิลถาวร (2561)	นลวิชัย ยุทธวงศ์ (2563)	จิราวรรณ อนันตพัฒน์ (2564)	ภาณุวัฒน์ บุญชัยกิจ (2564)	วันเฉลิม รูปสูง (2564)	เสกสรร สุระเสียง (2564)	เอกภักดิ์ คำมณี (2564)	Karakose (2007, pp. 471-472)	Josephson, (2009)	ความถี่	ร้อยละ
15. การให้บริการที่ดี		√											1	8.33
16. มีจิตใจที่หนักแน่นมั่นคง						√							1	8.33
17. ความก้าวหน้าส่วนบุคคล										√			1	8.33

จากตาราง 1 จะเห็นว่าจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน และใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไปในการคัดเลือก โดยผู้วิจัยสังเคราะห์ได้จำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ความยุติธรรม (ร้อยละ 91.67) 2. ความซื่อสัตย์ (ร้อยละ 75) 3. ด้านความไว้วางใจ (ร้อยละ 75) และ 4. ด้านความเคารพ (ร้อยละ 58.33) 5. ด้านความรับผิดชอบ (ร้อยละ 58.33) 6. ด้านความใส่ใจและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (ร้อยละ 50) ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัย เพื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1. ความยุติธรรม

1.1 ความหมาย

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายขององค์ประกอบด้านความยุติธรรม ดังนี้

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

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

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่น เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน กล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัวเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส มีความเมตตากรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม และทั่วถึงสามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงานได้ทันเวลาที่

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี และ ทนงค์ศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2564, หน้า 353) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการ ตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน เป็นผู้มี เหตุมีผล ตลอดจนไม่เอาัดเอาเปรียบ ให้เกียรติ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

Josephson Institute of Ethics (2009) กล่าวถึง ความยุติธรรม จะเกี่ยวกับเรื่องของความเสมอภาค ความไม่ลำเอียง ความได้สัดส่วน ความตรงไปตรงมา และการมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม โดย 1) ต้องตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่ถูกต้อง เหมาะสม โดยบุคคลที่มีความยุติธรรมใช้กระบวนการที่เปิดเผยและไม่ลำเอียง ใช้กระบวนการ ที่เป็นกลางหรือยุติธรรมสำหรับการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการ ตัดสินใจของเขา คนที่มีความยุติธรรมไม่รอคอยให้ความจริง แต่จะค้นหาข้อมูล ที่เกี่ยวข้องและจะคิดถึงเรื่องของความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นก่อนที่จะทำการตัดสินใจที่สำคัญ 2) มีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง โดยการตัดสินใจควรถูกกระทำโดยปราศจากความ ลำเอียง การเล่นพรรคเล่นพวกหรืออคติ ตัดสินใจด้วยความยุติธรรม 3) มีการตัดสินใจ บนพื้นฐานความถูกต้อง ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะ เป็น ความผิดของบุคคล ของสังคมหรือของบริษัทให้ถูกต้องอย่างทันทีทันใด ไม่ปล่อยให้สิ่งที่ ผิดพลาดหรือข้อบกพร่องนี้นำไปสู่ข้อโต้แย้งหรือผลประโยชน์สำหรับตนเองด้วยการ เอาเปรียบคนอื่นหรือผู้ที่อ่อนแอกว่า

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรม ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เป็นกลาง เที่ยงธรรม รักษาความสัตย์สุจริต ไม่ลำเอียง สมเหตุสมผล การปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

1.2 ความสำคัญ

ความยุติธรรม เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเสมอภาค ความไม่ ลำเอียง ให้เกิดขึ้นในสังคม โดยบุคคลที่มีความยุติธรรมจะปฏิบัติงานด้วยความเปิดเผย และไม่ลำเอียง มีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นกลางหรือยุติธรรม สำหรับการรวบรวม ข้อมูลสารสนเทศ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจ คนที่มีความยุติธรรมไม่รอคอย ให้ความจริง แต่จะค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และจะคิดถึงเรื่องของความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น

ก่อนที่จะทำการตัดสินใจที่สำคัญ และอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

1.3 ความเกี่ยวข้องของสัมพันธภาพกับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กระบวนการที่ถูกต้องมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจ บริหารงานบนพื้นฐานที่ไม่เอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีกระบวนการสำหรับการรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลางและยุติธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น รวมถึงการกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่ถูกต้อง เหมาะสม โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ ซึ่งการทำงานที่ยึดหลักความยุติธรรมย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

2. ความซื่อสัตย์

2.1 ความหมาย

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายองค์ประกอบ ด้านความซื่อสัตย์ ดังนี้

คำพร กองเตย (2560, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการไม่ปฏิบัติตนเป็นคนประจบสอพลอ ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตนตามค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่สังคมยอมรับ ประเมินและทบทวนตนเองอยู่เสมอวัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติต่อผู้อื่น ด้วยความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลได้ มีความซื่อตรง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

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

หงษา วงศ์จำปา (2560 หน้า 13) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยกยอทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเองที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นผู้ที่สำรวมรักษาความซื่อสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตนตามค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่สังคมยอมรับ การประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ด้วยความโปร่งใส มีความซื่อตรง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

2.2 ความสำคัญ

ความซื่อสัตย์ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญ และเป็นที่ต้องการในทุกองค์กร ซึ่งความซื่อสัตย์นอกจากจะหมายถึง การรักษาความลับ ผลประโยชน์ และทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์กร ยังหมายรวมถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากขาด “ความซื่อสัตย์” แล้วสังคมไม่สงบสุข เกิดความหวาดระแวง ไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ถ้าขาดในระดับบุคคลก็จะกลายเป็นคนไม่น่าเชื่อถือและมีปัญหาอยู่ตลอดเวลา ส่วนในระดับประเทศ ก็จะมีอะไรซึ่งเกียรติภูมิ

เป็นที่ดูถูกของชาติอื่น ซึ่งความซื่อสัตย์ที่ว่านี้ รวมไปถึงการมีสัจจะ พุดจริงทำจริง ย่อมเป็นที่เคารพนับถือว่าเป็นคนมีเกียรติ ข้อสำคัญ ถ้าทุกคนทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ย่อมจะทำให้สังคม และประเทศชาติมีความมั่นคงสงบสุข

2.3 ความเกี่ยวข้องของสัมพันธกับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง การไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว บริหารงานด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร และแสดงออกถึงการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ตามระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับที่กำหนด คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

3. ด้านความไว้วางใจ

3.1 ความหมาย

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายองค์ประกอบด้านความไว้วางใจ ดังนี้

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

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

หงษา วงศ์จำปา, (2560 หน้า 13) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอ ในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพัน และเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ภาณุวัฒน์ บุญญกิจ (2564, หน้า 10 - 11) ได้กล่าวว่า ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อตรงมั่นคง สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา มีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความสามารถเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย ใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปาก รวมถึงให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร และมีความผูกพัน เต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564, หน้า 354) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา การมีมนุษย์สัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพัน และเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ การแสดงออกถึงความจริงใจ มีความมั่นคงทางอารมณ์ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพัน และเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และตัดสินใจในทางที่จะก่อให้เกิดผลดี ก่อให้เกิดความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2 ความสำคัญ

ความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหาร และเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดความสำเร็จ และจากสภาพความเป็นจริง ในสภาพสังคมปัจจุบันความไว้วางใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากขึ้นกว่าเดิม การที่บุคลากรมีความไว้วางใจในองค์กรหรือไว้วางใจในผู้นำ จะทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากระทบได้ดี โดยการรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างคำพูดและการกระทำ ตลอดจนการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กรจะต้องบริหาร

จัดการให้โครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์การมีความสอดคล้องกัน โดยองค์การจะต้องเรียนรู้ที่จะทำให้บุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เมื่อความไว้วางใจเกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานด้วยความไว้วางใจ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันเสมอต้นเสมอปลาย เอาใจใส่ใจแนะนำ และช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมขององค์กร ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร เต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และตัดสินใจในทางที่จะก่อให้เกิดผลดี ก่อให้เกิดความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

4. ด้านความเคารพ

4.1 ความหมาย

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำประกอบด้านความเคารพ ดังนี้

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

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

พระมานิต ธรรมทีนโน (2563, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความเคารพ หมายถึง ความตระหนัก ซาบซึ้ง รู้ถึงคุณความดีที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่น หรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดการยอมรับนับถือด้วยใจจริงแล้วแสดงความนับถือ ด้วยความอ่อนน้อม

อ่อนโยน อย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลังประกอบด้วย เนื้อหาย่อย คือ 1) ความสุภาพ
2) การให้เกียรติ และ 3) ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ด้านความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่ดีดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึงตนเอง เรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม ยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคม ในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง อีกทั้งเป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และความต้องการเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความเป็นอิสระ สร้างทางเลือกแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ไม่ปิดป้องหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบรวมทั้งการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กร

เอกราช เอียดแก้ว และ พระปลัดโฆสิต โฆสิต (2565, หน้า 157) ได้กล่าวว่า ด้านความจงรักภักดีผู้บริหารที่มีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาจะแสดงออกถึงการสร้างและการรักษาภาพลักษณ์ของสถานศึกษา เต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษา การคำนึงถึงความรู้สึกของบุคลากรทุกคนมีความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ปกป้อง เต็มใจที่จะเสียสละ และทุ่มเททำงานกำลังความคิด กำลังกายกำลังใจ เพื่อสถานศึกษา อุทิศตัวอย่างมากต่อสถานศึกษา มีความปรารถนาและตั้งใจพัฒนาสถานศึกษา

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ด้านความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน การเป็นมิตรต่อผู้อื่น ความตระหนักรู้ถึงคุณค่าที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่น หรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดการยอมรับนับถือด้วยใจจริงแล้วแสดงความนับถือด้วยความอ่อนน้อมอ่อนโยนอย่างเหมาะสม

4.2 ความสำคัญ

ความสำคัญของความเคารพ การเคารพเป็นเรื่องใหญ่และเป็นเรื่องของใจ ที่มีคุณภาพ หัวใจของศีลธรรมของประชาชนที่เป็นสากลคือ ความเคารพนับถือคุณค่าของความเคารพ มีผลต่อการพัฒนาดนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบ การยอมรับตระหนักในคุณค่าคุณความดีของตน ผู้อื่น เพื่อนมนุษย์ และสรรพสิ่งอันเป็นสากล มีการแสดงออกอย่างอ่อนน้อม อ่อนโยน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่ล่วงเกินและไม่ละเมิดสิทธิ์ของผู้อื่น เพื่อนำไปสู่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

4.3 ความเกี่ยวข้องของสัมพันธภาพกับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน มีสัมมาคารวะ และเคารพในศักดิ์ศรีของผู้อื่น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นำเคารพนับถือ ยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นและความต้องการ เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความเป็นอิสระในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่มี ความลำเอียง ไม่ปิดป้องหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ รู้ถึงคุณความดีที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่น หรือสิ่งต่าง ๆ จนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร นำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรได้อย่างมีความสุข

5. ด้านความรับผิดชอบ

5.1 ความหมาย

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายองค์ประกอบ ด้านความรับผิดชอบ ดังนี้

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

ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2561, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ ที่มุ่งสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน โดยพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ ตลอดจนรับผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจและการบริหารจัดการ ทั้งทางที่ดีและไม่ดีเป็นความพร้อมรับผิด การยึดถือได้ เชื้อมั่นได้ คำมั่นสัญญา และการไม่ปิดความผิดให้พินจากตน เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกให้เห็นว่า โดยยอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญ เป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จะคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ทุ่มเทระมัดระวัง และมีความพร้อมในการทำงาน ไม่โยนความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น ไม่ยอมแพ้อุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้นและพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ประสบความสำเร็จ

จิรพล ภูขมัง (2564, หน้า 36) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรม ด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมึลักษณะประกอบไปด้วย การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาการสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบต่อในงานที่ตนทำ สิ่งสำคัญเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงาน พัฒนาการสู่ความเป็นเลิศ

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

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ ทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา โดยมุ่งทำงานสู่ความเป็นเลิศ ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่

5.2 ความสำคัญ

ความสำคัญของความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบเป็นสิ่งเกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และหลักเกณฑ์ของสังคม

โดยไม่มี การบังคับจากผู้อื่น คนที่มีความรับผิดชอบ จะไม่นำความเสื่อมเสียและสร้าง ความเสียหายแก่ตนเองและสังคม จะทำให้เกิดความก้าวหน้าสงบสุข ต่อตนเองและสังคม

5.3 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เต็มกำลังความสามารถด้วยความ ละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องและ เสร็จทันตามกำหนดเวลา ยอมรับทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา มีความเพียรพยายาม และอดทนไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ก้าวก่าย การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ หมั่นศึกษาหาความรู้ แสวงหาหนทาง ในการพัฒนางานให้ดีขึ้น เมื่อพบปัญหาในการทำงานจะทำการแก้ไขปัญหานั้นจนสำเร็จ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ ซึ่งการทำงานที่ยึดหลัก ความรับผิดชอบ ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

6. ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

6.1 ความหมาย

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำประกอบด้าน ความเอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ดังนี้

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความเอาใจใส่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่การปฏิบัติงานของตนเอง และการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ใส่ใจในการดูแลสุขทุกข์ การให้คำปรึกษา ไม่บีบบังคับ ให้ความสำคัญต่อครู สถานศึกษา นักเรียน และชุมชนอย่างทั่วถึงและเหมาะสม

นลธวัช ยุทธวงศ์ (2563, หน้า 223) ได้กล่าวว่า ความเอาใจใส่และ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หมายถึง การแสดงออกถึงการมีน้ำใจ ยินดีช่วยเหลือทุกคนให้ ได้รับการพัฒนาตนเอง ยกย่องผู้อื่น และปฏิบัติกับทุกคนด้วยความเสมอภาค

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอก เห็นใจผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่การปฏิบัติงานของตนเองและ การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ใส่ใจในการดูแลสุขทุกข์ การให้คำปรึกษา ไม่บีบบังคับ ให้ความสำคัญต่อครู สถานศึกษา นักเรียน และชุมชนอย่างทั่วถึงและเหมาะสม ยินดี ช่วยเหลือทุกคนให้ได้รับการพัฒนาตนเอง ยกย่องผู้อื่น และปฏิบัติกับทุกคนด้วยความเสมอภาค

6.2 ความสำคัญ

ความสำคัญของความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ถือเป็นสิ่งสำคัญเพราะช่วยให้เราเข้าใจว่าคนอื่นกำลังรู้สึกอย่างไร และยังสามารถยับยั้งการกระทำทางสังคมที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่ผิดศีลธรรมได้ เป็นเครื่องมือที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายด้วยดี และผู้ที่ร่วมงานมีความสุขและรู้สึกว่าการนั้นมีคุณค่าแก่องค์กร

6.3 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานด้วยความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รวมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง ไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่คิดแก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์ พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ให้ความช่วยเหลือในการทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยแม้จะไม่ใช่งานที่ของตนโดยตรง มีความปรารถนาดีต่อทุกคน ส่งเสริมความเสมอภาคของบุคคล โดยทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีสิทธิเท่าเทียมกันในการเข้ารับบริการและทรัพยากรต่าง ๆ

ที่องค์กรจัดให้ มีความเต็มใจและแสดงออกถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนที่จะให้มีการช่วยเหลือบุคคลอื่น ยกย่องผู้อื่น และปฏิบัติกับทุกคนด้วยความเสมอภาค การปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรได้อย่างมีความสุข

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของความต้องการจำเป็น ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1. ความหมายของความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุกิมล ว่องวานิช (2558, หน้า 32 - 42) ได้สรุปและได้สังเคราะห์ความหมายของความต้องการจำเป็นในหลายมุมมองไว้ดังนี้ 1) มุมมองทางจิตวิทยา เจ้าของทฤษฎีความต้องการจำเป็นในมุมมองนี้คือ Abraham Maslow โดยได้เสนอลำดับชั้นความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐาน 5 ชั้น คือ ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (physiological needs) ความต้องการจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (security/safety needs) ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการได้เป็นเจ้าของ (love and belonging needs) ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (esteem needs) และความต้องการจำเป็นในการบรรลุศักยภาพแห่งตน (self-actualization needs) 2) มุมมองทางการประเมินมึนกับการประเมินได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย แต่ที่ปรากฏชัดเจนสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มแรกให้ความหมายของความต้องการจำเป็นคือความแตกต่างความขาดแคลน โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาผลต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์อยากให้เกิด กลุ่มที่สอง ความต้องการจำเป็นคือประโยชน์ที่ได้รับ เป็นการนิยามเชิงวินิจฉัย (diagnostic needs) คือการกำหนดความต้องการจำเป็นสำหรับอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดความพอใจ (satisfaction) และระดับความพอใจนี้ก็ขึ้นอยู่กับบริบท (context dependent) โดยสรุปแล้วนิยามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ

1. การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) หมายถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่เป็นอยู่จริง นิยามนี้ยังสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกกำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่าง ของผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าต้องมีความแตกต่างกันเท่าใดจึงจะถือว่าเป็นความต้องการจำเป็น กลุ่มที่สอง กำหนดความต้องการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้หรือไม่ก็ได้ แต่เกณฑ์การพิจารณาว่าจะเป็นการความต้องการจำเป็นหรือไม่ ให้พิจารณาจากประโยชน์ที่ได้รับหากความต้องการจำเป็นได้รับการตอบสนอง หรือความเสียหายหรือผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากความต้องการจำเป็นนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ดังนั้นการให้นิยามในแนวนี้จะสะท้อนถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้นการนิยามตามโมเดลนี้ Scriven เรียกว่า performance needs

2. การนิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) หมายถึงสิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำให้ได้ หรือทำให้เกิด หรือทำให้มี หากไม่ได้รับจะอยู่ในสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งการนิยามตามโมเดลนี้ความต้องการจำเป็นไม่จำเป็นต้อง

กำหนดในรูปของความแตกต่างเสมอไป แต่สามารถกำหนดเป็นสิ่งที่หากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดสถานะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น หรือสิ่งที่แสดงให้เห็นแล้วว่ามี ความจำเป็นและเป็นประโยชน์ซึ่งจะต้องเสริมให้กับส่วนที่ขาดหายไปให้มีความสมบูรณ์ขึ้น นิยามตามโมเดล การแก้ปัญหาที่ Scriven เรียกว่า treatment needs นิยามนี้ชี้ให้เห็นว่าการประเมินความต้องการจำเป็นต้องสามารถระบุแนวทางการแก้ปัญหาซึ่งจะเป็นสิ่งทดลอง (treatment)

ที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนางาน

เอกพจน์ สิงห์คำ (2560, หน้า 25) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่ต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใดและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

McCaslin & Tibeziinda (2014, p. 44 – 49) ได้ให้ความหมาย ของความต้องการจำเป็น โดยกล่าวว่าเป็นตัวสะท้อนถึงการแก้ไขปัญหาในเรื่องนั้นนิยามของการประเมินความต้องการจำเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

จากความหมายของความต้องการจำเป็นข้างต้น สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่ต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น เปิดโอกาสให้มีการวิเคราะห์ ลักษณะของความต้องการจำเป็นนั้นต่อ “ช่องว่าง” ดังกล่าวมีมากน้อยเพียงใดและมีความสำคัญมาก น้อยเพียงใด และช่องว่างดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหามากน้อยเพียงใด ถ้าสถานะของความแตกต่าง ไม่มากพอจนก่อให้เกิดปัญหา ก็สามารถชะลอก่อนได้

2. ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

จันทิมา จันทรประสาธ (2560, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาคือหมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

และนำผลการประเมินการศึกษามาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

มนตรี อินตา (2561, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานบริการแนะแนวหมายถึง กระบวนการที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญในความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริการแนะแนวในโรงเรียน โดยข้อมูลที่ได้จากบุคคลสามารถนำมาสู่การตัดสินใจ วางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนางานบริการแนะแนวในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวก หรือเชิงสร้างสรรค์

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

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 62) อธิบายว่าการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยการระบุสิ่งที่คาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นว่ามีลักษณะเช่นใด และทำการประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันว่ามีลักษณะอย่างไร โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ว่าสมควรจะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาในด้านใดบ้าง โดยการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นจะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงของผลที่เกิดขึ้นปลายทางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางบวกและเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์

Allison (2000 อ้างถึงใน พีรตน์ย์ จตุรัส, 2561 ม. 76) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นคือ กระบวนการในการวิเคราะห์และประเมินความต้องการของสภาพในปัจจุบัน และต้องกำหนดความต้องการจำเป็นที่คาดหวังจะเกิดขึ้น ซึ่งความจำเป็นนั้นได้มาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สภาพปัญหา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา ซึ่งการประเมินความต้องการจำเป็นจะบ่งบอกถึงการคาดหวังสิ่งที่ควรทำในอนาคตมากกว่าสิ่งที่เป็นอยู่

จากความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้น สรุปได้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบระหว่างความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วนำข้อมูลเหล่านั้น

มาตัดสินใจในการวางแผน รวมทั้งมีทิศทางการพัฒนางานที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายในเชิงบวกและสร้างสรรค์

3. ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุกิมล ว่องวาณิช (2550) ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นประกอบด้วย 1) การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ป้องกันการสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์ 2) ผลจากการประเมินความต้องการจำเป็น สามารถสะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน นำไปสู่การวางแผน กำหนดแนวทางพัฒนาองค์กร กำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานให้ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริงและสนองความต้องการขององค์กร และ 3) การประเมินความต้องการจำเป็น ช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กรจากความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย ช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบต่อโครงการ ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลานั้น ๆ

สุกิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 29) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนแบบครบวงจรและเป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ ดังนี้ ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นข้อมูลที่สะท้อนสภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผนการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้น เพื่อสนองความต้องการขององค์กร ป้องกันการสูญเสียทรัพยากร และนำมาช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน มั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้นอย่างแท้จริง นอกจากนี้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด

4. ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 107) กล่าวว่าในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น อธิบายเหตุผลที่จำเป็นต้องทำการประเมินความต้องการจำเป็น

2. กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น เนื่องจากความต้องการจำเป็นมีหลายระดับ ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นต้องกำหนดว่าความต้องการจำเป็นนั้นเป็นของผู้รับบริการ ผู้ให้บริการ หรือเป็นทรัพยากรที่ต้องการในทางการศึกษา

3. กำหนดเนื้อหาสาระเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่ต้องการประเมิน เช่น ความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

4. ออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น

4.1 กำหนดผู้เกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น เนื่องจากผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานมีหลายกลุ่ม ในทางการศึกษามีทั้งนักเรียน อาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง เป็นต้น

4.2 กำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น วิธีการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี ผู้ที่รับผิดชอบต้องมีการพิจารณาว่าวิธีการใดที่มีความเหมาะสมควรนำมาใช้ในการประเมิน โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกได้แก่ ลักษณะของความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูล ระยะเวลา ทรัพยากรที่มีอยู่

4.3 กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็น ผู้ให้ข้อมูลเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความต้องการจำเป็น นับว่าสำคัญมากต่อการได้ความต้องการจำเป็นที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้ที่สร้างหรือจัดหาเครื่องมือต้องทำความเข้าใจว่าข้อมูลที่ต้องการคืออะไร การนิยามความหมายของความต้องการจำเป็นส่งผลต่อข้อมูลที่ต้องการจัดเก็บ

4.4 กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นไม่ได้แตกต่างไปจากการเก็บข้อมูลการวิจัยหรือการประเมินอื่น แต่การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนั้นสถิติหรือเทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเน้นที่การจัดลำดับความสำคัญ

4.5 กำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การทำการประเมินความต้องการจำเป็นจะถือว่าสิ้นสุดสมบูรณ์ต่อเมื่อมีการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด เทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับจึงนับว่ามีความสำคัญ

4.6 กำหนดแนวทางเพื่อจัดความต้องการจำเป็น ในขั้นตอนนี้คือการวิเคราะห์หาสาเหตุ/ผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากความต้องการจำเป็นนั้น ๆ

จากขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้น สรุปได้ว่า ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น กำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

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

ระยะที่ 1 ระยะก่อนการประเมิน หรือระยะการสำรวจ ในระยะนี้มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่มีอยู่ วางแผนการดำเนินงานโดยกำหนดขอบเขต และประเด็นของความต้องการจำเป็น กำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น แหล่งข้อมูล การใช้ประโยชน์ข้อมูล ระบุข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาแผนงานสำหรับระยะที่ 2 รวมทั้งกำหนดเกณฑ์สำหรับทำประเมิน การประเมินความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การประเมิน หรือระยะการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล และความเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น จัดลำดับความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์หาสาเหตุ ผลลัพธ์ และสังเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน หรือระยะการนำผลไปใช้ประโยชน์ โดยเชื่อมโยงข้อมูล และแผนการดำเนินงานที่ได้รับ งานหลักคือการจัดลำดับความสำคัญ ก่อนหลังที่นำไปประยุกต์ใช้ได้ และเกณฑ์การตัดสินใจเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดทำแผนปฏิบัติ การนำเสนอข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้ตัดสินใจ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดเตรียมแผน สำหรับดำเนินการเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น หรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น ๆ

5. การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็น

เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดลำดับ(sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 263)

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 264 – 279) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น สำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดียว และรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกันประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญคือการให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญและการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว
ข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อความในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียว โดยอาจถามว่าข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใดหรือท่านมีความต้องการจำเป็นด้านนี้มากน้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา (solution definition) ในกลุ่มเทคนิควิธีนี้ผู้เขียนนำเสนอการจัดลำดับจำนวน 3 วิธี ดังนี้

1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตราแบบกลุ่ม (category scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตราประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากัน จากนั้นทำการแจกแจงน้ำหนักที่กระจายตามมาตราประมาณค่าของแต่ละข้อรายการแล้วหาค่ามัธยฐานหรือฐานนิยม หรือค่าเฉลี่ย แต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตราจัดอันดับในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น สามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ ในการจัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากัน ซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็นประเด็นใด

มีความสำคัญมากที่สุดนับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2 วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาด (magnitude estimation scaling) การจัดความสำคัญความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling–MES) โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่าวิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับความสำคัญของข้อความแรก ความต้องการจำเป็นที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิง ซึ่งกำหนดโดยการประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

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

1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (card sort) การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับโดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ด จัดทำการ์ดเป็นชุด ตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2 มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกันจะเป็นก็กองก็ได้

1.4.3 ระบุระดับความสำคัญในการ์ดแต่ละใบ แล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นจัดทำ การแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวม เสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (dual-response format) มักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตรฐานค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุดคือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็น รูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้ ดังต่อไปนี้

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

2.1 วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

$$MDF = I - D$$

2.2 วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุด และสูงสุดได้ โดยสร้างดัชนีชื่อว่า Priority Needs Index(PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

$$PNI = (I - D) \times I$$

2.3 วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของ นางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช ซึ่งเป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง (I - D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมาย

ในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่า อัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

$$PNImodified = (I - D) / D$$

2.4 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (matrix analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงต่ำ ที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (cut - off score)

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNImodified) ในการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 105) ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นสามารถแบ่ง ออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

1. ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมิน ประกอบด้วย ขั้นการเตรียมการ มีการกำหนด จุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน ความต้องการจำเป็นกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการเป็น และ ขั้นการออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมิน ความต้องการจำเป็น การวางแผนการดำเนินงาน ด้านทรัพยากร ค่าใช้จ่าย และเวลาในการดำเนินงาน

2. ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่าย ของการประเมินความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3. ระยะที่สาม เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือ รายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบกำหนดแนวทางแก้ไขเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น การดำเนินงานในระยะที่สามซึ่งเกี่ยวกับการนำผล

ประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์นี้จะพบว่ามีการเสนอให้มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น โดยมีได้มีการดำเนินงานที่หยุดอยู่เพียงขั้นการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเท่านั้น แต่ต้องวางแผนว่าจะนำแนวทางที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นตามแนวคิดใหม่จึงเป็นการดำเนินงานที่ครบขั้นตอนของการวางแผนงานจนถึงขั้นการใช้ประโยชน์ สิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการเป็นลำดับแรกในการประเมินความต้องการจำเป็นคือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น โดยอธิบายเหตุผลสำคัญที่ต้องทำการวิจัย ผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อจุดมุ่งหมายเพื่อคนกลุ่มใด จากนั้น กำหนดคำถามการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งคำถามจะช่วยในการกำหนดขอบเขตการวิจัยเป็นประเด็นสำคัญ ทั้งจุดมุ่งหมายรวมถึงคำถามจะนำมาใช้ในการออกแบบกรอบการวิจัย ในการกำหนดกรอบ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นต้องมีการตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดกลุ่ม ผู้เกี่ยวข้อง การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การกำหนดเครื่องมือเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลการจัดทำรายงาน และการใช้ผลการประเมิน

Rouda & Kusy (2012 อ้างถึงใน พีรตนย์ จัตุรัส, 2561, หน้า 85) ได้แบ่งขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์หาความแตกต่าง (perform a gap analysis) เป็นการสำรวจการทำงานที่แท้จริงของหน่วยงานหรือพนักงาน โดยสำรวจสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพคาดหวัง ซึ่งความแตกต่างของช่องว่างระหว่างสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพคาดหวังจะได้อะไรซึ่งความต้องการจำเป็น

2. การจัดลำดับความสำคัญ (Identify priorities and importance) เมื่อได้ประเด็นของความต้องการจำเป็นซึ่งอาจจะมึประเด็นเป็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงต้องจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น โดยการเลือกประเด็นที่สามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่เป็นประเด็นที่มีความสำคัญมากที่สุด

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

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

6. เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ

การใช้วิจัยสำรวจในการระบุความต้องการจำเป็นใช้เพื่อบรรยายลักษณะประชากรที่เป็นภาพรวม และอธิบายสาเหตุที่มีของความต้องการจำเป็น โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

1. การใช้แบบสอบถาม การใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็นมีข้อตกลงสำคัญหลายประการ ประการแรก ผู้ตอบมีความสามารถในการอ่าน เข้าใจความหมายของข้อความ หรือคำถามที่ถาม ประการที่สอง ผู้ตอบมีข้อมูลหรือมีความรู้พอจะตอบคำถามหรือให้ข้อมูลได้ และประการที่สาม ผู้ตอบมีความเต็มใจตั้งใจที่จะตอบโดยให้ข้อมูลที่จริงอย่างซื่อสัตย์ (Wolf, 1998 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

1.1 ลักษณะของแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วย

- 1) ข้อความหรือคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 2) มีการวางแผนการสร้างที่เหมาะสมทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

สมบูรณ์

- 3) สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้ภายในเวลา และทรัพยากรที่เหมาะสม

เหมาะสม

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

1) แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง เช่น ข้อมูลภูมิหลังทั่วไป พฤติกรรมการปฏิบัติตน เป็นต้น

2) แบบวัดความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น ความรู้สึก หรือทัศนคติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

1.3 ประเภทของคำถามสอบถาม

1) คำถามปลายปิด (Close-ended question) หรือคำถามแบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วยข้อความ หรือคำถามและกลุ่มของคำตอบให้ผู้ตอบเลือก โดยจัดเรียงลำดับคำถามตามที่ผู้วิจัยต้องการทราบ

2) คำถามปลายเปิด (Open-ended Question) ประกอบด้วยคำถามที่ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบอาจมีความลึกซึ้งกว่าที่ผู้วิจัยคาดไว้ ลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึกรู้สึก หรือความคิดเห็นตามการรับรู้ ของผู้ตอบที่สำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคล หรือระดับองค์กร ผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับ จะนำไปใช้ได้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กร มากกว่าการพัฒนารายบุคคล สิ่งที่จะต้องพิจารณาในการสร้างแบบสอบถามคือ ชุดคำถามที่ได้เตรียมไว้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษากับตัวอย่างประชากรที่เป็นตัวแทนของประชากร ซึ่งกำหนดรูปแบบการตอบ ได้ 2 แบบ คือ

2.1) รูปแบบการตอบสนองเดี่ยว (Single-response Format)

เป็นคำถามที่กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุระดับปัญหา สภาพที่เป็นอยู่ หรือระดับของสิ่งที่ต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้คำตอบเพียงชุดเดียวซึ่งคำตอบที่ได้ คือความต้องการจำเป็น แล้วนำมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญ วิธีการจัดเรียงลำดับตามความสำคัญ วิธีการจัดเรียงลำดับข้อมูลประเภทนี้รู้จักกันดี และนิยมใช้อย่างแพร่หลายในกลุ่มนักประเมิน รู้จักกันโดยทั่วไป เพราะเป็นวิธีที่เข้าใจได้ง่าย มีความซับซ้อนน้อย เก็บข้อมูลได้ง่าย มีความสะดวกและรวดเร็วในการบริหารจัดการ แต่มีข้อจำกัดที่วิธีการดังกล่าวใช้กันค่อนข้างมากอาจทำให้ไม่ดึงดูดใจผู้ตอบแบบสอบถามได้ (Witkin, 1984 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550) สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ใช้รูปแบบการตอบสนองเดี่ยวเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวัดความต้องการจำเป็น

2.2) รูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-response Format)

เป็นคำถามชุด เดียวกัน แต่ให้กลุ่มตัวอย่างระบุ 2 ส่วน คือ ระดับของการดำเนินงานในสภาพจริง และระดับสภาพที่พึงประสงค์ ปรากฏในแบบสอบถามมีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้ตอบข้อมูลสองชุด ซึ่งพัฒนามาจากชุดคำถามการตอบสนองเดี่ยว

2. การใช้วิธีการสัมภาษณ์ การเก็บข้อมูลแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นกับผู้ให้ข้อมูล สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น

ที่เป็นระบบจะใช้การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ซึ่งการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการนั้นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการ 3 ลักษณะการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างระดับกลาง และการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

3. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการที่มีความน่าสนใจ มักใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ข้อมูลที่ได้สามารถระบุความต้องการจำเป็นที่ได้จากบุคคลเป้าหมายทั้งกลุ่ม มีประโยชน์ในการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแสดงความคิดเห็นเป็นความรู้สึกร่วมกันจากสภาพที่เป็นอยู่ได้อย่างเต็มที่ การมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มจะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนา เพื่อระบุความต้องการจำเป็น วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

สรุปได้ว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบสนองเดียว และรูปแบบการตอบสนองคู่ มีแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิคซึ่งทุกวิธีดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน คือ การให้คะแนนความสำคัญตามลำดับวิธีการที่กำหนด การจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งการสร้างเครื่องมือจะต้องมีความชัดเจนในสิ่งมุ่งหวัง เพื่อเชื่อมโยงมโนทัศน์ของสิ่งนั้นเป็นข้อมูลหลักฐานที่เป็นรูปธรรม ต้องพิจารณาเครื่องมือ รูปแบบคำถาม ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะและเหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล

บริบทสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดสกลนคร มีข้อมูลพื้นฐานทั่วไปและทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดสกลนคร มีชื่อเดิมว่า “ศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัดสกลนคร” ตั้งอยู่ ณ บริเวณ
สนามมิ่งเมือง ถนนมรรคาชัย ตำบลธาตุน้ำทิพย์ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ต่อมาได้มี
การจัดหาสถานที่ตั้งสำนักงานแห่งใหม่บริเวณ ศูนย์ราชการจังหวัดสกลนคร มีเนื้อที่
จำนวน 13 ไร่ 84 ตารางวา ได้รับงบประมาณในการก่อสร้าง จำนวน 9 ล้าน 6 แสนบาท

โดยมี คุณหญิงอารี กุลรัตน์ ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในขณะนั้น เป็นประธาน วางศิลาฤกษ์ เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2523 ดำเนินการก่อสร้างจนเสร็จ เมื่อเดือนกรกฎาคม 2524 และได้เริ่มใช้สำนักงานแห่งใหม่ปฏิบัติราชการตั้งแต่เดือน สิงหาคม 2524 เป็นต้นมา

ปัจจุบันตั้งอยู่ที่เลขที่ 1872/6 ถนนสุขสวัสดิ์ ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร เมื่อวันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2523 กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศจัดตั้ง “กรมการศึกษานอกโรงเรียน” จากนั้น ศูนย์การศึกษาประชาชน จังหวัดสกลนคร จึงได้เปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดสกลนคร” และใช้ชื่อย่อว่า “ศนจ.สน.” มีสถานะเป็นสถานศึกษาและมีผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดสกลนคร

ต่อมาเมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2551 ได้เปลี่ยนชื่อและสถานะเป็น “สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร” ตาม พ.ร.บ. การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 โดยใช้ชื่อย่อว่า “สำนักงาน กศน. จังหวัดสกลนคร” มีผู้บริหารคนปัจจุบันคือ นายชาญชัย โพนทองเส็ง ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดเซียวชาญ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

2. ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.1 วิสัยทัศน์

ประชาชนในจังหวัดสกลนครทุกช่วงวัย ได้รับโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะที่สอดคล้องกับ ทิศทางการพัฒนาประเทศ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมบนรากฐานของหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.2 พันธกิจ

2.2.1 ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพ และบริการประชาชนได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

2.2.2 ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาต่อเนื่องเพื่อให้ประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นบนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.2.3 ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาศักยภาพ
ของประชาชนให้มีทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

2.2.4 พัฒนาและส่งเสริมการนำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

2.2.5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ในการดำเนินงาน
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต

2.2.6 พัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารจัดการให้สามารถ
ดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการศึกษา
ตลอดชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. บทบาทหน้าที่ของสำนักงาน กศน.จังหวัดสกลนคร

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดสกลนคร ทำหน้าที่เป็นหน่วยธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด และมีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยภายในจังหวัด รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.1 จัดทำยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และแผนพัฒนาการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัด ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา
แผนการศึกษาชาติ แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามสภาพ
ของท้องถิ่นและชุมชน

3.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้าน
การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3.3 วิเคราะห์ จัดตั้ง จัดสรร งบประมาณให้แก่สถานศึกษา
และภาคีเครือข่ายที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3.4 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษา และภาคีเครือข่าย

3.5 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษานอกระบบตามที่กฎหมาย
กำหนด

3.6 ส่งเสริม สนับสนุน การเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอน
ความรู้ และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา

3.7 ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย

3.8 ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดและ พัฒนาการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

3.9 ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3.10 พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและภาคีเครือข่าย

3.11 ส่งเสริม สนับสนุน ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ งานนโยบายพิเศษของรัฐบาลและเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

3.12 กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย

3.13 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

4. สภาพการบริหารการจัดการศึกษา

มีสถานศึกษาในสังกัด 18 สถานศึกษา มีผู้บริหารสถานศึกษา ครบทั้ง 18 อำเภอ อันได้แก่

4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

4.1.1 อำเภอเมืองสกลนคร

4.1.2 อำเภอโคกศรีสุพรรณ

4.1.3 อำเภอกุสุมาลย์

4.1.4 อำเภอโพนนาแก้ว

4.1.5 อำเภอเต่างอย

4.1.6 อำเภอภูพาน

4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย

4.2.1 อำเภอสว่างแดนดิน

4.2.2 อำเภอสองดาว

4.2.3 อำเภอพังโคน

4.2.4 อำเภวาริชภูมิ

4.2.5 อำเภอนิคมน้ำอูน

4.2.6 อำเภอกุดบาก

4.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ประกอบด้วย

4.3.1 อำเภอพรรณานิคม

4.3.2 อำเภอดงหลวง

4.3.3 อำเภออากาศอำนวย

4.3.4 อำเภอบ้านม่วง

4.3.5 อำเภอคำตากล้า

4.3.6 อำเภอเจริญศิลป์

5. รูปแบบการจัดการจัดการศึกษา

การศึกษามี 2 แบบคือ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

5.1 การศึกษานอกระบบ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับ
ประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

5.2 การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นรูปแบบการศึกษาแบบหนึ่งที่ทำให้
ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตัวเองตามความสนใจ ตามศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษา
จากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งเรียนรู้รู้อย่างอื่น สามารถนำ
ความรู้ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เป็นรายวิชาหรือเทียบเป็นระดับ
การศึกษา ตามความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้สะสมไว้ตลอดชีวิตผู้เรียน ตามหลักสูตรที่
กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

6. ข้อมูลบุคลากร

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดสกลนคร มีข้อมูลบุคลากรแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

6.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 18 คน

6.2 ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 27 คน

6.3 ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565
จำนวน 39 คน

6.4 ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 174 คน

6.5 ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 68 คน

จำนวนสถานศึกษา บุคลากร จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร และขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 2 ต่อไปนี้

ตาราง 2 จำนวนอำเภอ บุคลากร จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จังหวัดสกลนคร และขนาดของสถานศึกษา

สถานศึกษา	ผู้บริหาร	ครู	ครูอาสาฯ	กศน.ตำบล	ครู ศรช.	รวม
ขนาดเล็ก						
อำเภอภูพาน	1	1	1	9	5	17
อำเภอเต่างอย	1	1	2	8	0	12
อำเภอนิคมน้ำอูน	1	0	1	4	1	7
อำเภอกุตุบปาก	1	1	1	4	2	9
อำเภอคำตากล้า	1	1	1	6	1	10
รวม	5	4	6	31	9	55
ขนาดกลาง						
อำเภอกุสุมาลย์	1	2	2	7	3	15
อำเภอโพนนาแก้ว	1	2	2	11	2	18
อำเภอโคกศรี						
สุพรรณ	1	2	2	8	6	19
อำเภอส่องดาว	1	2	2	4	3	12
อำเภอพังโคน	1	1	1	7	1	11

อำเภอวาริชภูมิ	1	3	2	5	0	11
อำเภออากาศอำนวย	1	2	4	10	3	20
อำเภอเจริญศิลป์	1	0	0	6	4	11
รวม	8	14	15	58	22	117

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานศึกษา	ผู้บริหาร	ครู	ครูอาสาฯ	กศน.ตำบล	ครู ๓รช.	รวม
ขนาดใหญ่						
อำเภอเมืองสกลนคร	1	2	5	26	22	56
อำเภอสว่างแดนดิน	1	2	3	19	4	29
อำเภอพรรณานิคม	1	2	5	16	6	30
อำเภอดงเจริญ	1	1	4	14	4	24
อำเภอบ้านม่วง	1	2	1	10	1	15
รวม	5	9	18	85	37	154
รวมทั้งสิ้น	18	27	39	174	68	326

ที่มา : สำนักงาน กศน.จังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565

สรุปจำนวนประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน ข้าราชการครู จำนวน 27 คน ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน จำนวน 39 คน ครู กศน.ตำบล จำนวน 174 คน ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 68 คน รวมผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทั้งหมดจำนวน 326 คน

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร สรุปได้ว่า สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตาม การบริหารจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 18 แห่ง ให้สามารถจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อบริการประชาชนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง

มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพตรงตามจุดเน้นและเป้าหมายของสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และความต้องการของชุมชน และของ ประชาชนจังหวัดสกลนคร บริหารจัดการในรูปแบบองค์คณะบุคคลบนพื้นฐาน ของหลัก ธรรมาภิบาล

สำนักงาน กศน. เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต ได้มุ่งมั่นขับเคลื่อนภารกิจหลักตามแผนพัฒนาประเทศ และนโยบายการจัดการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่คำนึงถึงหลักการบริหารจัดการทั้งในเรื่องหลักธรรมาภิบาล หลักการกระจายอำนาจ การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติการด้านข้อมูลข่าวสาร และการสร้างบรรยากาศในการ ทำงานและการเรียนรู้ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรด้านการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การสร้างโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำ ทางการศึกษา การยกระดับคุณภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย และสร้างความพึงพอใจ ให้กับผู้รับบริการ

จุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ด้านการจัดการเรียนรู้คุณภาพ ข้อ 3 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการปกครองระบอบประชาธิปไตย การเรียนรู้ที่ปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรม สร้างวินัย จิตสาธารณะ และอุดมการณ์ความยึดมั่นในสถาบันหลัก ของชาติ การส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อและข้อมูลข่าวสาร และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Social Media) รวมถึงการใช้กระบวนการจิตอาสา กศน. ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งได้กำหนด กรอบแนวทางในการดำเนินงานในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของสำนักงาน กศน. โดยมีพันธกิจ เพื่อยกระดับการบริหารและการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรมที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ของการให้บริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และได้กำหนด เป้าประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากร กศน. ทุกประเภททุกระดับให้ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่ม ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และการให้บริการทางการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย รวมถึงการปฏิบัติงานตามสายงานอย่างมีประสิทธิภาพ (แผนปฏิบัติการ สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ 2565, หน้า 71)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1 งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สุทธิพงษ์ ทะกอง (2560, หน้า 49–58) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงการวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ โดยระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 จากพารามิเตอร์จำนวน 37 พารามิเตอร์ได้กลุ่มตัวอย่าง 740 คน จากประชากรที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 30,719 คน เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ให้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยใช้แบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.874 วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย คือ (1) ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมได้รับการจัดสรรไว้ในโมเดลทุกตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% (2) โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 13.07 ค่าองศาอิสระ (d) เท่ากับ 12 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ 0.36417 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GEI) เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGED) เท่ากับ 0.970 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.012 และ (3) องค์ประกอบหลักทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้

ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30

เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560). ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และ 4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารครูและบุคลากรสายสนับสนุนของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าทดสอบพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .648$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .014) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และด้านความเป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร ได้ร้อยละ 63.83 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $y = .365 + 593X_3 + 285X_4$, $Z_y = 590X_3 + 266X_4$

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560). ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามที่ตั้ง

ของโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 289 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970, p. 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ระดับค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 25 - 74 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ทำการทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของเซฟเฟ้ (Scheffe' test) ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านการเอาใจใส่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ดาวรรุวรรณ ฤวิไลการ (2561, หน้า 1) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นคุณลักษณะทางพฤติกรรมหรือการแสดงออกด้านความประพฤติ การกระทำ และการสื่อสาร ที่แสดงให้เห็นถึงความมีคุณธรรม จริยธรรม ในการนำและการบริหารจัดการองค์การของผู้บริหาร จนได้รับความไว้วางใจ และเกิดการยอมรับจากผู้ร่วมงาน โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต, ความไว้วางใจ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความเคารพ และการเสริมพลังอำนาจ คุณลักษณะเหล่านี้ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่สถานศึกษา ทำให้คนทั่วไปเกิดความเชื่อมั่นศรัทธา และไว้วางใจว่าสถานศึกษาจะเป็นแหล่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ ผลประโยชน์สูงสุดของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน และเมื่อสถานศึกษามี

ภาพลักษณ์ที่ดีก็จะทำให้ผู้ปกครอง ชุมชน หรือหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างสรรค์ประโยชน์แก่สถานศึกษาอย่างเต็มที่

สุวัฒน์ วรานุสาสน์ (2561, หน้า 73) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนเทศบาลเมือง เทศบาลนคร และเทศบาลตำบล วิธิดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 สร้างและพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด อำเภอและตำบล ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล และผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเทศบาลระดับจังหวัด ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ทักษะกระบวนการคิดและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม องค์ประกอบที่ 2 ความซื่อสัตย์สุจริต องค์ประกอบที่ 3 ความมีวินัยและความเสมอภาค องค์ประกอบที่ 4 ความเสียสละและการบริการองค์ประกอบที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ของงาน และองค์ประกอบที่ 6 การสื่อสารและการมีส่วนร่วม

นลวัช ยุทธวงศ์ (2563, หน้า 222 – 223) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดตาก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาแนวทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และ 3) เพื่อประเมินแนวทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดตาก โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดตาก

จำนวน 165 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) ศึกษาแนวทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โดยใช้แบบสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา 3) ประเมินแนวทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดตาก โดยใช้แบบประเมินเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดตาก จำนวน 165 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดตาก พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก 2. ผลการศึกษาแนวทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดตาก ใน 4 ด้าน พบว่า 1) ด้านหลักขราวาสธรรม 4 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนควรยึดหลักธรรมของศาสนา มาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ จริงใจ รักษาคำพูด อดทน อดกลั้น มีน้ำใจเสียสละ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม 2) ด้านหลักพรหมวิหาร 4

จิวารรรถน อนันตพัฒน์ (2564, หน้า 1044) ได้ทำการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในยุคปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการสถานศึกษา ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัย ซึ่งความสำเร็จตามภารกิจ ของสถานศึกษาก็เพื่อพัฒนาประชากรให้มีคุณลักษณะเหมาะสมกับการดำรงชีวิตในโลกไร้พรมแดนได้อย่างมีความสุข การบริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำซึ่งเป็นกระบวนการของบุคคลที่สามารถใช้ศิลปะในการโน้มน้าวผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้นำจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมควบคู่ไปด้วย เพื่อให้การบริหารงานให้มีศักยภาพ สมรรถภาพ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย นั่นคือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในบทความที่เสนอนี้ผู้เขียนได้เสนอเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไม่ว่าจะยุคสมัยจะเปลี่ยนแปลงไปมากเท่าใด แต่สิ่งที่คงอยู่คือจริยธรรม เป็นความสำนึก หรือความประพฤติที่ดีงาม เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและสังคม ผู้นำที่มีพฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่แสดงออกถึงความเหมาะสม ถูกต้องตามหลักศีลธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ตามเอาเยี่ยงอย่างได้ มีคุณลักษณะที่ดีทางจริยธรรม เช่น มีจิตสำนึก เปิดเผย โปร่งใส ให้ความสำคัญต่อการรักษาความดีงาม ความถูกต้อง โดยใช้การสร้าง

แรงจูงใจกับผู้ที่ตามทำให้ผู้ตามเชื่อถือ มีความมั่นใจ ไว้วางใจ และต้องการที่จะพัฒนาองค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

ชัชวาล แก้วกระจาย (2564, หน้า 55) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี 2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี จำนวน 302 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่า t - test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อตรง และด้านความรับผิดชอบ 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ.(2564). ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา และการได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหาร และครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 660 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 285 คน และ ครู จำนวน 375 คน

จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานใช้ค่า (res') และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's least significant difference: LSD) ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหาร และครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด และรองลงมา ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่าในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งจะไปตามสมมติฐานส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา

วันเฉลิม รูปสูง (2564, 37 – 50) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 276 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยมีความตรงด้านเนื้อหาเท่ากับ 0.67 และ 1.00 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.99 และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความอ่อนน้อมถ่อมตน การเห็นแก่

ประโยชน์ส่วนรวม ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความก้าวหน้าส่วนบุคคล ความเป็นธรรม และความยุติธรรมตามลำดับ

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครู อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วยความสัมพันธ์ทางสังคม ของผู้บังคับบัญชา อิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจ มนุษยสัมพันธ์ โอกาสความก้าวหน้าความสุขของชีวิต การพัฒนาความสามารถ สิทธิและความเสมอภาค สภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัยและค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจ (X_7) ความเป็นธรรมตามยุติธรรม (X_6) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (X_3) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล (X_5) และความซื่อสัตย์ (X_1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 โดยสมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $Y_{tot} = 1.01 + 0.27 (X_7) + 0.17 (X_6) + 0.11 (X_3) + 0.11 (X_5) + 0.11(X_1)$

เสกสรร สุระเสียง (2564, 318 – 328) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีขั้นตอนการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 451 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ซึ่งคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.35 – 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test สถิติถดถอยเชิงพหุคูณระยะที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ระดับภาวะผู้นำเชิง

จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการปฏิบัติงานและระดับการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการปฏิบัติงานและระดับ การปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกัน 4. การวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านความยุติธรรม เทียบธรรม และด้านความรับผิดชอบ ร่วมกันอธิบายความผันแปรการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ได้ร้อยละ 34.00 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.490 และ 0.128 ตามลำดับ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z_y = 0.490(Z_1) + 0.128(Z_2)$ 5. การวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านความรับผิดชอบและด้านความไว้วางใจ ร่วมกันอธิบายความผันแปรการปฏิบัติตนตาม มาตรฐานวิชาชีพของครู ได้ร้อยละ 27.40 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนน มาตรฐาน เท่ากับ 0.409 และ 0.141 ตามลำดับ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูป คะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z_y = 0.409(Z_1) + 0.141(Z_2)$ 6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านความยุติธรรม/เทียบธรรม ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร สถานศึกษาควรที่จะหาข้อมูลข้อเท็จจริงก่อนทำการตัดสินใจ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะวางตัวให้เป็นกลาง 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะรับฟังเสียงสะท้อนหรือความคิดเห็น ของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจและผู้อื่นที่มีความคิดที่เห็นแตกต่าง 4) ผู้บริหาร สถานศึกษาไม่ควรปล่อยให้อุปสรรคที่เกิดขึ้นหรือข้อผิดพลาดนั้นไว้นานจนเกินไป

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี และ ทนงศักดิ์ คุ่มไชนะ (2564, หน้า 347 – 358)

ได้ทำการวิจัย เรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 เป็นการวิจัยเอกสารดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จำนวน 18 แห่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และ 2) ยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น หากคุณภาพด้วยวิธีตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาหา ความเที่ยงของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความยุติธรรม มี 4 ตัวชี้วัด คือ การเป็นที่ยอมรับของสังคม การสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในโรงเรียน การบริหารงานและการจัดการในองค์กร และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ความไว้วางใจ มี 4 ตัวชี้วัด คือ การประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การพูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล การรักษาความลับผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ และการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่ปิดเบือนจากความ เป็นจริง 3) ความซื่อสัตย์ มี 3 ตัวชี้วัด คือ การตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา และผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน การเป็นผู้มีเหตุมีผลและการไม่เอาตัวเอาเปรียบ 4) ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม มี 4 ตัวชี้วัด คือ การเมตตากรุณา ความโปร่งใสจริงจัง ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ และการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

กัญชพร ปานเพชร (2565, หน้า 491) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค 4.0 เป็นการบริหารที่ต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในสถานศึกษารู้อะไรทันการเปลี่ยนแปลงเป็นนักคิด นักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับกับเปลี่ยนแปลง บริหารงานแบบประชาธิปไตยรับความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหากับบุคลากรในองค์กร พัฒนาโดยใช้นวัตกรรมใหม่โดยพิจารณาจากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และเพื่อความสอดคล้องกับวิถีชาวพุทธที่สำคัญ คือ 1) ความยุติธรรม 2) ความร่วมมือทางอำนาจ 3) ความชัดเจนตามหน้าที่ 4) การมุ่งเน้น 5) การแนะนำเชิงจริยธรรม 6) เกี่ยวกับความยั่งยืน 7) ความซื่อสัตย์ โดยเป็นหลักคุณธรรมจริยธรรมที่มีความเหมาะสมกับหลักคุณธรรมอันเป็นธรรม เป็นเครื่องเจริญและเป็นคุณธรรมที่ก่อให้เกิดความเจริญงอกงาม 4 ประการ คือ 1) สัมปรีสังเสวะ การคบหาสัตบุรุษท่านผู้รู้

ผู้ทรงคุณ 2) สัทธัมมัสสนวระการฟังสังฆกรรม เอาใจใส่เล่าเรียนหาความรู้จริง 3) โยนิโสมนสิการ การทำโนใจโดยแยบคาย คิดหาเหตุผลโดยถุกวิธี 4) ธัมมานุวัตรัมปฏิบัติกรปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ปฏิบัติธรรมให้ถูกต้องตามหลักการ เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์และในยุค 4.0

จตุพงษ์ สอนศรี (2565, หน้า 1) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของประชากร และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นการศึกษาระยะยาว กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance Anova) และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's Method) ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเอาใจใส่บุคคลอื่นและมีน้ำใจ ด้านความมีวิสัยทัศน์ ด้านความยุติธรรม เทียงตรง และด้านความสามารถในการตัดสินใจ ทุกด้านอยู่ในระดับมาสูง ส่วนการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในความคิดเห็นของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ส่วนระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ระหว่างขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็น

ศุภมาส ชุมแก้ว (2561, หน้า 88 – 94) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นการรู้เรื่องการประเมินของครู การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการรู้เรื่องการประเมิน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 208 คน ที่สอนนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการรู้เรื่องการประเมินของครู วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้วยเทคนิค Modified Priority Needs Index ผลการวิจัยพบว่า พิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการรู้เรื่องการประเมินของครูมีค่าระหว่าง 0.20 ถึง 1.15 โดยครูมีความจำเป็นเร่งด่วนใน 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การรู้เรื่องการประเมินเกี่ยวกับการเลือกวิธีการประเมิน (1.15) การรู้เรื่องการประเมินเกี่ยวกับการใช้ผลการประเมิน (1.00) และการรู้เรื่องการประเมินเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมิน (0.85)

กันตธี เนื่องศรี (2563, หน้า 689) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำพลังรวมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำพลังรวม มี 5 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจรวม การสร้างทีม และการเวียนกันเป็นผู้นำ 2) ระดับสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำพลังรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำพลังรวม พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นต้องได้รับพัฒนาภาวะผู้นำพลังรวม เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเวียนกันเป็นผู้นำ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านการตัดสินใจรวม และด้านการสร้างทีม ตามลำดับ

ณัฐธิภา ลาสงยาง (2564, หน้า 77 – 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 เป็นการศึกษาวิจัย

เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 จำนวน 311 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane (1973) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการประเมินความต้องการจำเป็นผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักความเสมอภาค รองลงมาคือ ด้านหลักการรับผิดชอบต่อส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านหลักการกระจายอำนาจ และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักมุ่งฉันทามติ รองลงมาคือ ด้านหลักประสิทธิภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม

สายชล มัตตะปะโท (2564, หน้า 55 - 56) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 503 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความมุ่งมั่นและพากเพียร รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความซื่อสัตย์

และคุณธรรมและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความซื่อสัตย์ และคุณธรรม รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน2) ความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยเรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้ ด้าน ความซื่อสัตย์และคุณธรรม ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี ด้านการเป็นนักคิด วิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้าน ความมุ่งมั่นและพากเพียร 3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 มีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้ ผู้บริหารควรปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมาและประพฤติตน ด้วยความสุจริต ยึดหลักนิติธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานขององค์กรมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน และแก้ไขปัญหาได้ตรง ประเด็นตลอดจนเป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ กับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรภายนอก เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมรวมถึงผลงานของ สถานศึกษาได้ทันเวลาและต่อเนื่อง

วินัส ภักดีนรา (2565, หน้า 113 – 114) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการ จำเป็นและองค์ประกอบเชิงยืนยัน: ทักษะกระบวนการคิดวิจารณ์ญาณ ทักษะกระบวนการ คิดตัดสินใจ ทักษะกระบวนการคิดสร้างสรรค์ และทักษะกระบวนการคิดแก้ไขปัญหาของ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะกระบวนการคิด ชั้นสูงของนักศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ผู้สอนคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้จากการสุ่มแบบหลาย ขั้นตอน จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีค่า IOC = .80 และมีค่า $r = .824$ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่, ร้อยละ, \bar{X} , S.D. และค่าดัชนี (PNI_{modified}) และ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทักษะกระบวนการคิดวิจารณ์ญาณ ทักษะกระบวนการคิดตัดสินใจ ทักษะกระบวนการคิดสร้างสรรค์ และทักษะกระบวนการ คิดแก้ไขปัญหาของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 2,600 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จำนวน 4 ฉบับ แต่ละฉบับมีค่า IOC = .80, .80, 90, 1.00 มีค่า $r = .927, .858, .943$ และ $.916$ ตามลำดับ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยโปรแกรม AMOS Version 23.0 ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาทักษะกระบวนการคิดขั้นสูงของนักศึกษาครู มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82, S.D. = 4.34$) มีสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57, S.D. = 3.61$) และมีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดสร้างสรรค์ (PNI = 40), ทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ (PNI = .38), ทักษะกระบวนการคิดแก้ไขปัญหา (PNI = .37) และทักษะกระบวนการคิดตัดสินใจ (PNI = .36) ตามลำดับ 2) โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ การคิดตัดสินใจ ทักษะกระบวนการคิดสร้างสรรค์ และทักษะกระบวนการคิดแก้ไขปัญหาของนักศึกษาครู มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.3 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำพร กองเตย (2560, หน้า 237 – 250) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 500 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรม SPSS และโปรแกรม LISREL ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม

3) ความเคารพ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความซื่อสัตย์ 2. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้คือ 1) ความไว้วางใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1.1) ความซื่อตรง 1.2) ความจงรักภักดี และ 1.3) การให้เกียรติและเคารพตนเอง 2) ความยุติธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 2.1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ 2.2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ 2.3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง 3) ความเคารพ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 3.1) ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี 3.2) ความสุภาพ และ 3.3) การยอมรับผู้อื่น 4) ความรับผิดชอบ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 4.1) ความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ 4.2) การควบคุมตนเอง และ 4.3) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ 5) ความซื่อสัตย์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 5.1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง 5.2) ความโปร่งใสในการทำงาน 5.3) ความจริงใจกับผู้อื่น และ 5.4) การไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง

3. ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดภาวะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความตรงเชิงโครงสร้าง และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .81 ถึง .92, ค่า Cronbach's .86 ถึง .94 และค่าAVE .68 ถึง .80)

หงษา วงศ์จำปา (2560, หน้า 17 - 23) ได้ทำการวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) ตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้อง ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน การศึกษารายกรณีจากผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นด้านจริยธรรม จำนวน 2 คน การใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง จำนวน 3 รอบ จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจงและการสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 550 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า แบบสำรวจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน ค่าน้อยละ มัชยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ ความซื่อสัตย์ การเป็นผู้ให้บริการ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และความผูกพันต่อองค์กร 2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยเชื้อหรือสนับสนุนการพัฒนา กระบวนการพัฒนา วิธีการพัฒนา และพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 3. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความถูกต้อง ความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ โดยรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ กระบวนการ วิธีการพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและปัจจัยเชื้อสนับสนุน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Yildirim & Bastug (2010, p. 4109) ได้ทำการวิจัยทัศนของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางจริยธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาว่าผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดรัฐบาลและเอกชนมีพฤติกรรม การบริหารเชิงจริยธรรมเป็นอย่างไร ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้คือ การวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership Scale) ตัวอย่างประชากร เป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนและรัฐบาล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่า t-test ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาแสดงภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูงโดยมิติที่แสดง พฤติกรรมสูงสุด มิติด้านการสื่อสารซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการบริหารเชิง จริยธรรม นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนแสดงพฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรม มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลทั้ง 4 มิติ 1) มีข้อค้นพบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำมี ความเชื่อมโยงกับทักษะการแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญ หากผู้บริหารมีทักษะการแก้ปัญหา ในระดับสูงย่อมส่งผลให้การพัฒนาโรงเรียนเป็นไปด้วยความรวดเร็ว 2) มิติเชิงจริยธรรม 4 ประการ ประกอบด้วย บรรยากาศ (Climatic), มิติเชิงพฤติกรรม (behavioral), มิติเชิง คุณธรรมในการตัดสินใจ (ethics in decision making), มิติด้านการสื่อสาร (communicative) นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบว่าระดับของประสิทธิภาพในการบริหารงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลทั้งในด้าน การแสดงออกซึ่งบทบาทของผู้นำ การเพิ่มปริมาณผลงานและความสำเร็จต่าง ๆ การ ตัดสินใจแก้ปัญหา ล้วนเนื่องมาจากปัจจัยทางกายภาพ เศรษฐกิจ ตลอดจนอำนาจในการ

บริหารงานของผู้บริหาร ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจะมีอิสระในการตัดสินใจ ในเรื่องต่าง ๆ สูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนรัฐบาล นอกจากนี้ครูในโรงเรียนเอกชนยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการดำเนินการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนสูงกว่าครูในโรงเรียนรัฐบาล และได้สรุปผลการวิจัยดังนี้ 1) ครูใหญ่โรงเรียนระดับประถมศึกษาได้คะแนนการประเมินสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยทั้ง 4 มิติ ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดว่าครูใหญ่เหล่านั้น มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูงในทุกมิติ โดยมิติด้านการสื่อสารเป็นมิติที่แสดงออกทางพฤติกรรมสูงที่สุดประถมศึกษาในสังกัดรัฐบาลและเอกชนมีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับที่แตกต่างกัน

Kalshoven et al. (2011, pp. 51 – 69) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความตรงการวัดแบบพหุมิติ (ELW) เพื่อพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 7 คุณลักษณะคือ ความยุติธรรม ความร่วมมือทางอำนาจ ความชัดเจนตามหน้าที่ การนิเทศผู้คน การแนะนำเชิงจริยธรรม เกี่ยวกับความยั่งยืน และความซื่อสัตย์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อรวบรวมพฤติกรรม ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของลูกจ้าง และควมมีประสิทธิผลพบว่า เครื่องมือนี้มีคุณสมบัติเกี่ยวกับการวัดทางจิตวิทยาและมีความตรงเชิงโครงสร้าง

Anil Kadir and Fatih Mutlu (2017) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางจริยธรรมของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนพฤติกรรมและการก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวก จุดมุ่งหมายของการศึกษานี้คือ การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน และการก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวก ตัวอย่างการวิจัยประกอบด้วยครู 383 คนที่ทำงานในโรงเรียน ในเครือกระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2557-2558 งานวิจัยนี้ได้รับการออกแบบตามโมเดลเชิงสัมพันธ์ ข้อมูลถูกเก็บรวบรวมโดยใช้มาตราส่วน “ความเป็นผู้นำทางจริยธรรม” และ “บรรยากาศขององค์กร” ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ตามการรับรู้ ครูตอบสนองต่อภาวะผู้นำอย่างมีจริยธรรมระดับของผู้บริหารโรงเรียนในระดับ “ฉันไม่เห็นด้วย” และการก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกที่ระดับเห็นด้วยบางส่วน นอกจากนี้ยังเป็นที่ยอมรับว่าครูหญิงพบระดับความเป็นผู้นำทางจริยธรรมของครูใหญ่ และการก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกสูงกว่าครูชาย พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารระดับสูงและแง่บวก การก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกไม่ได้แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในอายุครูและปีที่ทำงานกับครู อาจารย์ใหญ่ พบความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญใน

ระดับสูงระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ระดับผู้นำและบรรยากาศเชิงบวก โดยสรุปอาจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกที่โรงเรียน เพื่อยกระดับพฤติกรรมการณ์เป็นผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งอาจส่งผลต่อทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สังคมของนักเรียน และพฤติกรรมของครู

Arar & Saiti (2022). ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางจริยธรรมประเด็นขัดแย้งด้านจริยธรรม และการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประเด็นขัดแย้งด้านจริยธรรม เป็นองค์ประกอบที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในการตัดสินใจ สำหรับองค์กรของโรงเรียน ภาวะความขัดแย้งทางจริยธรรมในการตัดสินใจเกิดขึ้นเกือบทุกวัน วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้เป็นการเปิดเผยผลกระทบของภาวะผู้นำอย่างมีจริยธรรมต่อการตัดสินใจของผู้นำ โดยการเปรียบเทียบตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนสองคนในระบบการศึกษาของอิสราเอลโดยใช้ความเป็นผู้นำทางจริยธรรมแบบสอบถาม. คำถามการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางจริยธรรม เพื่อตรวจสอบว่าลักษณะส่วนบุคคลมีอิทธิพลหรือไม่ บทบาทต่อการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมและความแตกต่างระหว่างสองวัฒนธรรมหรือไม่ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมและมิติของการเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม ผลการศึกษาค้นคว้านี้เปิดเผยว่าภาวะผู้นำทางจริยธรรมและพฤติกรรมทางศีลธรรมของสมาชิกโรงเรียนมีผลดีเท่ากัน ในการประเมินและตีความคุณค่าทางสังคม การปฏิบัติต่อปัญหาทางศีลธรรมและการปรับปรุงการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม นอกจากนี้ในทั้งสองกรณีมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูง พบว่ามีตัวแปรวิจารณ์จริยธรรม ความอ่อนไหว วัฒนธรรม และจริยธรรมการดูแลมิติของการเป็นผู้นำทางจริยธรรมและด้วยเหตุนี้จึงมีการจัดการประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมในปัจจุบันความคล้ายคลึงกันระหว่างสองวัฒนธรรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การแสดงออกถึงพฤติกรรมกระบวนกร หรือวิธีการต่าง ๆ ของผู้นำที่แสดงออกถึงค่านิยมคุณธรรมและจริยธรรมของตนเองอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อส่วนรวมและมีการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและสังคมส่วนรวมเป็นหลัก รวมถึงสามารถจูงใจ ให้ผู้ตามคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลักในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความไว้วางใจ และ 4) ด้านความเคารพ 5) ด้านความรับผิดชอบ 6) ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยเพื่อพิจารณาสภาพปัจจุบัน

และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร และจากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้นสรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใด และในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ในการวิเคราะห์ เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

1. คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือ
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย**

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู
ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนชุมชน
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร
ปีการศึกษา 2565 จำนวน 326 คน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 18 คน

1.2 ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 27 คน

1.3 ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565
จำนวน 39 คน

1.4 ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 174 คน

1.5 ครูศูนย์การเรียนชุมชน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 68 คน จำนวน
ประชากร จำแนกตามข้อมูลบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร และขนาดสถานศึกษา จำแนกตามจำนวนตำบล
ในเขตอำเภอ รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	จำนวนประชากรจำแนก ตามขนาดสถานศึกษา			รวม
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	
ผู้บริหารสถานศึกษา	5	8	5	18
ข้าราชการครู	4	14	9	27
ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน	6	15	18	39
ครู กคน.ต่ำบล	31	58	85	174
ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	9	22	37	68
รวม	55	117	154	326

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กคน.ต่ำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 181 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน ข้าราชการครู จำนวน 27 คน ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 39 คน ครู กคน.ต่ำบล จำนวน 69 คน ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 28 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 181 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำ โดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607- 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 49 - 50) ซึ่งกำหนดเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ จำนวน 181 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดังตาราง 4 - 9

ตาราง 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

ขนาดสถานศึกษา /สถานภาพตำแหน่ง	ประชากร			รวม	กลุ่มตัวอย่าง			รวม
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	
ผู้บริหารสถานศึกษา	5	8	5	18	5	8	5	18
ข้าราชการครู	4	14	9	27	4	14	9	27
ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน	6	15	18	39	6	15	18	39
ครู กศน.ตำบล	31	58	85	174	12	23	34	69
ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	9	22	37	68	4	9	15	28
โดยรวม	55	117	154	326	31	69	81	181

2.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 กำหนดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามขนาดจะได้ 3 กลุ่ม คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 5 แห่ง สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 8 แห่ง สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 5 แห่ง

2.2.2 กำหนดสถานศึกษาทุกสถานศึกษา และทุกขนาดเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit)

2.2.3 ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน ข้าราชการครูทุกคน และครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนทุกคน ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 5

ตาราง 5 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และครูอาสาสมัคร
 การศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
 และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

สถานภาพ	ขนาดของสถานศึกษา			รวม
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	
ผู้บริหารสถานศึกษา	5	8	5	18
ข้าราชการครู	4	14	9	27
ครูอาสาสมัครการศึกษา นอกระบบโรงเรียน	6	15	18	39
รวมกลุ่มตัวอย่าง	15	37	32	84

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และครูอาสาสมัคร
 การศึกษานอกโรงเรียนทั้งสิ้น จำนวน 84 คน

2.2.4 ดังนั้นจะเหลือกลุ่มตัวอย่างอีกอย่างน้อย 97 คน จากกลุ่ม
 ประชากรที่เหลืออยู่ 242 คน ซึ่งประกอบด้วย ครู กศน.ตำบล จำนวน 174 คน และครูศูนย์
 การเรียนชุมชน จำนวน 68 คน ดังนั้นผู้วิจัยต้องใช้สัดส่วนของ ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์
 การเรียนชุมชนที่ต้องการต่อ ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนชุมชนที่มีอยู่ คือ 0.40
 ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่าง ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนชุมชน ดังตาราง 6

ตาราง 6 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	ขนาดสถานศึกษา					
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ครู กศน.ตำบล	31	12	58	23	85	34
ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	9	4	22	9	37	15
รวม	40	6	80	32	119	49
รวมกลุ่มตัวอย่าง ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	จำนวน 97 คน					

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่าง ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
จำนวน 97 คน

2.2.5 กลุ่มตัวอย่าง ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ใช้การสุ่ม
อย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน

ตาราง 7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

ขนาดเล็ก	ประชากร						กลุ่มตัวอย่าง					
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ข้าราชการครู	ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน	ครู ก.ศ.น. ตำบล	ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ข้าราชการครู	ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน	ครู ก.ศ.น. ตำบล	ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	รวม
ภูพาน	1	1	1	9	5	17	1	1	1	4	2	9
เต่างอย	1	1	2	8	0	12	1	1	2	3	0	7
นิคมน้ำจืด	1	0	1	4	1	7	1	0	1	2	0	4
อำเภอกุดบาก	1	1	1	4	2	9	1	1	1	2	1	6
คำตากล้า	1	1	1	6	1	10	1	1	1	1	1	5
โดยรวม	5	4	6	31	9	55	5	4	6	12	4	31

ตาราง 8 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานส่งเสริม

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

ขนาดกลาง	ประชากร						กลุ่มตัวอย่าง					
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ข้าราชการครู	ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน	ครู ก.คน.ตำบล	ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ข้าราชการครู	ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน	ครู ก.คน.ตำบล	ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	รวม
กุสุมาลย์	1	2	2	7	3	15	1	2	2	3	1	9
โพนนาแก้ว	1	2	2	11	2	18	1	2	2	4	1	10
โคกศรีสุพรรณ	1	2	2	8	6	19	1	2	2	3	2	10
ส่องดาว	1	2	2	4	3	12	1	2	2	2	1	8
พังโคน	1	1	1	7	1	11	1	1	1	3	1	7
วาริชภูมิ	1	3	2	5	0	11	1	3	2	2	0	8
อากาศอำนวย	1	2	4	10	3	20	1	2	4	4	1	12
เจริญศิลป์	1	0	0	6	4	11	1	0	0	2	2	5
โดยรวม	8	14	15	58	22	117	8	14	15	23	9	69

ตาราง 9 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

ขนาดใหญ่	ประชากร						กลุ่มตัวอย่าง					
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ข้าราชการครู	ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน	ครู กศน. ตำบล	ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ข้าราชการครู	ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน	ครู กศน. ตำบล	ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	รวม
เมืองสกลนคร	1	2	5	26	22	56	1	2	5	10	9	27
สว่างแดนดิน	1	2	3	19	4	29	1	2	3	8	2	16
พรรณานิคม	1	2	5	16	6	30	1	2	5	6	2	16
วานรนิวาส	1	1	4	14	4	24	1	1	4	6	2	14
บ้านม่วง	1	2	1	10	1	15	1	2	1	4	0	8
โดยรวม	5	9	18	85	37	154	5	9	18	34	15	81

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires)

จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

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

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ข้าราชการครู
 - 1.3 ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
 - 1.4 ครู กศน.ตำบล
 - 1.5 ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
2. ขนาดสถานศึกษา
 - 2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก
 - 2.2 สถานศึกษาขนาดกลาง
 - 2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 3.2 5 – 10 ปี
 - 3.3 มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีรูปแบบภาวะผู้นำ 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความยุติธรรม
2. ด้านความซื่อสัตย์
3. ด้านความไว้วางใจ
4. ด้านความเคารพ
5. ด้านความรับผิดชอบ
6. ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง ค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับน้อย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด ค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็น แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์สรุปเป็นภาพรวม เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย และได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิส ไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยาลัยนิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายของการวิจัย

4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยาลัยนิพนธ์

4.5 นำร่างแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) ด้านรูปแบบการสอบถาม (Format) โดยใช้เกณฑ์ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญ ทางด้านการบริหารการศึกษาในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อรรถศาสตร์จังหวัดสกลนคร จำนวน 3 คน เพื่อให้คำแนะนำทางด้านการปรับปรุงโครงสร้าง แบบสอบถาม (Structure and Format) ให้ดียิ่งขึ้นในด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่ เห็นสมควรปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้

4.5.1 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่

4.5.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.2 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาในสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอรรถศาสตร์จังหวัดสกลนคร ได้แก่

4.5.2.1 นายชาญชัย โพนทองเส็ง ผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัดเชี่ยวชาญ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอรรถศาสตร์จังหวัดสกลนคร

4.5.2.2 นางสาวรังรอง ไชยเชษฐ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภออากาศอำนวย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

4.5.2.3 นางเรืองอุไร พิบูลย์ ครูชำนาญการพิเศษ

กศน.อำเภอวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

4.6 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นสุดท้ายก่อนไปทดลองใช้ต่อไป

4.7 ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครู กศน. ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม จำนวน 50 ชุด มีรายละเอียดดังนี้

4.7.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 4 แห่ง ทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน แห่งละ 1 คน รวม 20 คน

4.7.2 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 4 แห่ง ทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน แห่งละ 1 คน รวม 20 คน

4.7.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2 แห่ง ทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน แห่งละ 1 คน รวม 10 คน

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

4.8.1 ด้านสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .558 – .845 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .972

4.8.1.1 ด้านความยุติธรรม ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .558 – .845 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .927

4.8.1.2 ด้านความซื่อสัตย์ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .650 – .789 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .936

4.8.1.3 ด้านความไว้วางใจ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .617 – .771 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .930

4.8.1.4 ด้านความเคารพ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .673 – .845 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .950

4.8.1.5 ด้านความรับผิดชอบ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .647 – .807 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .935

4.8.1.6 ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .688 – .796 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .933

4.8.2 ด้านสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .386 – .933 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .967

4.8.2.1 ด้านความยุติธรรม ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .409 – .953 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .931

4.8.2.2 ด้านความซื่อสัตย์ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .514 – .782 และมีค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ .894

4.8.2.3 ด้านความไว้วางใจ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .479 – .795 และมีค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ .905

4.8.2.4 ด้านความเคารพ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .642 – .933 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .956

4.8.2.5 ด้านความรับผิดชอบ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .386 – .896 และมีค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ .921

4.8.2.6 ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ของภาวะ
ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .529 – .812 และ
มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .901

4.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
อีกครั้ง

4.10 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

5.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือใน
การตอบแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู
ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในสังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็น
กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ แบบออนไลน์

6. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การจัดทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

6.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

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

5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

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

4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

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

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูล
ตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของ เพียร์สัน
(Pearson)

7.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient)

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

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

7.3.2 สมมติฐานข้อ 2 ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการ
ทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความ
แตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

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

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลของการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ในด้านใดมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นอยู่ 3 ลำดับแรก จะทำการนำทักษะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน แล้วได้ทำการสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

- 1.1 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา มีคุณสมบัติ ดังนี้
 - 1.1.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ทางด้านการบริหารการศึกษา
 - 1.1.2 มีประสบการณ์ในการสอนระดับปริญญาเอกในสถาบันอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี
 - 1.1.3 รายชื่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่
 - 1.1.3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 - 1.1.3.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 1.2 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารศึกษาในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร มีคุณสมบัติ ดังนี้
 - 1.2.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ทางด้านการบริหารการศึกษา
 - 1.2.2 มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ไม่น้อยกว่า 5 ปี
 - 1.2.3 รายชื่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารศึกษาในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ได้แก่

1.2.3.1 นายชาญชัย โพนทองเส็ง ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดชัยนาท สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร

1.2.3.2 นางสาวรุ่งรอง ไชยเชษฐ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ กศน.อำเภออากาศอำนวย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

1.2.3.3 นายปราศัย มะณีวรรณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ กศน.อำเภอดงเจริญ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

1.2.3.4 นางสาววิไลรัตน์ โมคมูล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ กศน.อำเภอวังสามหมอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

1.2.3.5 นายมงคล แก้วดี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ กศน.อำเภอพรรณานิคม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร

1.2.3.6 นางรุ่งฤดี ผิวยะเมือง ครูชำนาญการพิเศษ กศน.อำเภอวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

1.2.3.7 นางเรืองอุไร พิบูลย์ ครูชำนาญการพิเศษ กศน.อำเภอวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

1.2.3.8 นางพรทิพย์ เดชโฮม ครูชำนาญการพิเศษ กศน.อำเภอพรรณานิคม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร ที่ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับที่ 1 – 3 มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมแล้วนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง มีการบันทึกการสัมภาษณ์และถอดข้อความจากการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- | | | |
|------------------|-----|---|
| N | แทน | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง |
| S.D. | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน |
| F | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test (One – Way ANOVA) |
| df | แทน | ชั้นแห่งความอิสระ |
| SS | แทน | ผลรวมกำลังสองของคะแนน |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน |
| $PNI_{modified}$ | แทน | ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น |
| I | แทน | สภาพที่พึงประสงค์ |
| D | แทน | สภาพปัจจุบัน |
| * | แทน | ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |
| ** | แทน | ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 |

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อยู่ในระดับมากและมากที่สุด” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation S.D.)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe – Method) หรือ LSD (LSD Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า "ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร แต่ละด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มีลำดับที่แตกต่างกัน" โดยสถิติที่ใช้ในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ซึ่งใช้สูตรดังนี้

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

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร จำนวน 18 สถานศึกษา ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน ข้าราชการครู จำนวน 27 คน ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 39 คน ครู กศน.ตำบล จำนวน 69 คน และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 28 คน ดังตาราง 10

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	18	9.94
2. ข้าราชการครู	27	14.92
3. ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน	39	21.55
4. ครู กศน.ตำบล	69	38.12
5. ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	28	15.47
รวม	181	100.00

ตาราง 10 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ขนาดโรงเรียน		
1. สถานศึกษาขนาดเล็ก	31	17.13
2. สถานศึกษาขนาดกลาง	69	38.12
3. สถานศึกษาขนาดใหญ่	81	44.75
รวม	181	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	38	20.99
2. ระหว่าง 5-10 ปี	30	16.58
3. มากกว่า 10 ปี	113	62.43
รวม	181	100.00

จากตาราง 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 181 คน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า เป็นครูคน.ตำบล จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 38.12 รองลงมาคือ ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.55 ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.47 ข้าราชการครู จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.92 และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.94

เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 44.75 รองลงมาอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 38.12 และน้อยที่สุดอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 31 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.13

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 62.43 รองลงมาคือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 20.99 และน้อยที่สุดคือ ระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.58

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ดังตาราง 11

ตาราง 11 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ด้านความยุติธรรม	4.36	0.65	มาก	4.83	0.37	มากที่สุด
2. ด้านความซื่อสัตย์	4.40	0.67	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
3. ด้านความไว้วางใจ	4.42	0.64	มาก	4.67	0.52	มากที่สุด
4. ด้านความเคารพ	4.44	0.64	มาก	4.68	0.51	มากที่สุด
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.49	0.64	มาก	4.68	0.51	มากที่สุด
6. ด้านความเอาใจใส่ และความเห็นอกเห็นใจ ผู้อื่น	4.42	0.67	มาก	4.83	0.36	มากที่สุด
รวม	4.42	0.65	มาก	4.75	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.49$) ด้านความเคารพ ($\bar{X} = 4.44$) ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.42$) ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.36$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.83$, S.D = 0.36) ด้านความความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.83$, S.D = 0.37) ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.80$) ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.67$)

1.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนรายด้าน ดังตาราง 12 – 17

ตาราง 12 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล
และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ด้านความยุติธรรม

ด้านความยุติธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ผู้บริหารมีการ บริหารงาน โดยใช้ กระบวนการที่ถูกต้อง มีความเป็นธรรมในการ ตัดสินใจ	4.28	0.76	มาก	4.84	0.41	มากที่สุด
2. ผู้บริหารพิจารณาใน การเลื่อนเงินเดือนหรือ เลื่อนตำแหน่งบุคลากร ตามหลักคุณธรรม	4.34	0.76	มาก	4.84	0.42	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการ บริหารงานบนพื้นฐาน ที่ไม่เอาเปรียบ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน	4.29	0.83	มาก	4.85	0.43	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีกระบวนการ สำหรับการรวบรวมข้อมูล ที่เป็นกลางและยุติธรรม	4.31	0.78	มาก	4.84	0.45	มากที่สุด
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ บุคลากรในสถานศึกษา เข้ารับการฝึกอบรม	4.46	0.70	มาก	4.83	0.45	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านความยุติธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
6. ผู้บริหารตัดสินใจตามสถานการณ์ด้วยเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง	4.36	0.74	มาก	4.80	0.44	มากที่สุด
7. ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	4.43	0.72	มาก	4.82	0.45	มากที่สุด
8. ผู้บริหารไม่เป็นผู้นิยมปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น	4.39	0.69	มาก	4.84	0.42	มากที่สุด
9. ผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ	4.38	0.72	มาก	4.81	0.46	มากที่สุด
10. ผู้บริหารใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ	4.36	0.65	มาก	4.85	0.39	มากที่สุด
รวม	4.36	0.65	มาก	4.83	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร ด้านความยุติธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้

ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.46$) ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X} = 4.43$) และผู้บริหารไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.39$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีการบริหารงาน โดยใช้กระบวนการที่ถูกต้องมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.28$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ด้านความยุติธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ ($\bar{X} = 4.85$, S.D.=0.39) ผู้บริหารมีการบริหารบนพื้นฐานที่ไม่เอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.85$, S.D.=0.43) ผู้บริหารมีการบริหารงาน โดยใช้กระบวนการที่ถูกต้องมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.84$, S.D.=0.41) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารตัดสินใจตามสถานการณ์ด้วยเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.80$)

ตาราง 13 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ด้านความซื่อสัตย์

ด้านความซื่อสัตย์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรงและเที่ยงธรรมโดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ	4.41	0.70	มาก	4.81	0.45	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านความซื่อสัตย์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
2. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน	4.35	0.81	มาก	4.77	0.49	มากที่สุด
3. ผู้บริหารไม่ยกยอกทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง	4.41	0.73	มาก	4.80	0.48	มากที่สุด
4. ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง	4.41	0.72	มาก	4.78	0.49	มากที่สุด
5. ผู้บริหารไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว	4.44	0.71	มาก	4.80	0.47	มากที่สุด
6. ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส	4.43	0.75	มาก	4.82	0.45	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสำรวมระวังคำพูด และรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน	4.35	0.75	มาก	4.81	0.46	มากที่สุด
8. ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากรด้านความซื่อสัตย์	4.38	0.76	มาก	4.81	0.43	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านความซื่อสัตย์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
9. ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ตามระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับ	4.45	0.73	มาก	4.80	0.44	มากที่สุด
10. ผู้บริหารมีความสามารถและมีวิจรรณญาณในการบริหารงานให้เกิดความโปร่งใส	4.40	0.74	มาก	4.82	0.42	มากที่สุด
รวม	4.40	0.67	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ตามระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับที่กำหนด ($\bar{X} = 4.45$) ผู้บริหารไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.44$) และผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.43$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ($\bar{X} = 4.35$ S.D.=0.81)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.82$, S.D.=0.42) ผู้บริหาร

มีความสามารถและมีวิจาร์ณญาณในการบริหารงานให้เกิดความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.82$, S.D = 0.45) ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากรด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.81$, S.D = 0.43) ในส่วนข้อที่อยู่สองอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ($\bar{X} = 4.77$)

ตาราง 14 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ด้านความไว้วางใจ

ด้านความไว้วางใจ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีความมั่นคง และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสถานศึกษา	4.41	0.72	มาก	4.69	0.56	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีความสามารถและมีวิจาร์ณญาณในการแก้ไขปัญหา สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์	4.41	0.69	มาก	4.69	0.54	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	4.44	0.69	มาก	4.66	0.55	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านความไว้วางใจ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
4. ผู้บริหารปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เท่าเทียมกันเสมอต้น เสมอปลาย	4.40	0.73	มาก	4.72	0.52	มากที่สุด
5. ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ และช่วยเหลือในการ ปฏิบัติกิจกรรมของ สถานศึกษา	4.46	0.68	มาก	4.69	0.56	มากที่สุด
6. ผู้บริหารหลีกเลี่ยง การให้คำมั่นสัญญาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ ผู้ร่วมงานที่เป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจน หรือคลุมเครือ	4.43	0.72	มาก	4.62	0.59	มากที่สุด
7. ผู้บริหารรักษาคำพูด และรับผิดชอบในสิ่งที่ ได้รับปากไว้จนเป็นที่ ไว้วางใจ	4.40	0.74	มาก	4.67	0.57	มากที่สุด
8. ผู้บริหารให้โอกาส ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.49	0.64	มาก	4.65	0.62	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านความไว้วางใจ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
9. ผู้บริหารมีความผูกพัน และเต็มใจที่จะปกป้อง ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็ม ความสามารถ	4.35	0.77	มาก	4.64	0.60	มากที่สุด
10. ผู้บริหารมี ความสามารถในการ บริหาร มีไหวพริบดี คิด อย่างมีระบบเป็นที่ยอมรับ ของครูและบุคลากร	4.43	0.72	มาก	4.63	0.59	มากที่สุด
รวม	4.42	0.64	มาก	4.67	0.52	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ด้านความไว้วางใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.49$) ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ และช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.46$) และผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ($\bar{X} = 4.44$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.35$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ด้านความไว้วางใจ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันเสมอต้นเสมอปลาย ($\bar{X} = 4.72$) ผู้บริหารมีความสามารถ และมีวิจรรณญาณในการแก้ไขปัญหา สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.69$, S.D=0.54) ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีความมั่นคง และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.69$, S.D = 0.56) ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ และช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.69$, S.D=0.56) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานที่เป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจน หรือคลุมเครือ ($\bar{X} = 4.62$)

ตาราง 15 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ด้านความเคารพ

ด้านความเคารพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน	4.45	0.69	มาก	4.67	0.57	มากที่สุด
2. ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างมีสัมมาคารวะและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน	4.46	0.71	มาก	4.68	0.56	มากที่สุด
3. ผู้บริหารดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึงตนเองเรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น	4.44	0.73	มาก	4.67	0.53	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านความเคารพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
4. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี น่าเคารพนับถือ	4.45	0.70	มาก	4.67	0.56	มากที่สุด
5. ผู้บริหารยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น	4.46	0.70	มาก	4.69	0.54	มากที่สุด
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	4.51	0.64	มากที่สุด	4.68	0.56	มากที่สุด
7. ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระหรือสร้างทางเลือกแก่ผู้ร่วมงานในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน	4.43	0.73	มาก	4.69	0.55	มากที่สุด
8. ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง	4.40	0.77	มาก	4.67	0.55	มากที่สุด
9. ผู้บริหารไม่ปิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ	4.44	0.71	มาก	4.68	0.53	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านความเคารพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
10. ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่มีความลำเอียง	4.37	0.78	มาก	4.67	0.55	มากที่สุด
รวม	4.44	0.64	มาก	4.68	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ด้านความเคารพ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการ เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.51$) ในส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างมีสัมมาคารวะและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.71) และผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ($\bar{X} = 4.45$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่มีความลำเอียง ($\bar{X} = 4.37$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ด้านความเคารพ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.54) ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระหรือสร้างทางเลือกแก่ผู้ร่วมงานในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.55) และผู้บริหารไม่ปิดป้องหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ ($\bar{X} = 4.68$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.57)

ตาราง 16 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล
และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ตั้งใจและเอาใจใส่ในการ ทำงานด้วยความ รับผิดชอบต่อหน้าที่	4.50	0.70	มาก	4.70	0.57	มากที่สุด
2. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และเสร็จทันตาม กำหนดเวลา	4.48	0.67	มาก	4.67	0.56	มากที่สุด
3. ผู้บริหารปฏิบัติงาน ในหน้าที่เต็มกำลัง ความสามารถ ด้วยความ ละเอียดรอบคอบ และ ระมัดระวัง	4.53	0.65	มากที่สุด	4.68	0.58	มากที่สุด
4. ผู้บริหารยอมรับทั้งผลดี และผลเสียจากการปฏิบัติ ในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ	4.45	0.70	มาก	4.70	0.56	มากที่สุด
5. ผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติหน้าที่อย่าง ตรงไปตรงมา	4.47	0.73	มาก	4.67	0.55	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านความรับผิดชอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
6. ผู้บริหารมีความเพียรพยายาม และอดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหา	4.51	0.68	มากที่สุด	4.69	0.56	มากที่สุด
7. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จนเป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ	4.46	0.73	มาก	4.66	0.58	มากที่สุด
8. ผู้บริหารไม่ปฏิบัติตนก้าวก่ายการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ	4.48	0.73	มาก	4.67	0.55	มากที่สุด
9. ผู้บริหารหมั่นศึกษาหาความรู้ แสวงหาหนทางในการพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.49	0.66	มาก	4.73	0.53	มากที่สุด
10. ผู้บริหารเมื่อพบปัญหาในการทำงานจะทำการแก้ไขปัญหานั้นจนสำเร็จ	4.51	0.69	มากที่สุด	4.67	0.57	มากที่สุด
รวม	4.49	0.64	มาก	4.68	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ ผู้บริหารปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มกำลัง

ความสามารถ ด้วยความละเอียดรอบคอบ และระมัดระวัง ($\bar{X} = 4.53$) ผู้บริหารมีความเพียรพยายาม และอดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.51$) และผู้บริหารเมื่อพบปัญหาในการทำงานจะทำการแก้ไขปัญหานั้นจนสำเร็จ ($\bar{X} = 4.51$) ในส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารยอมรับทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.45$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารหมั่นศึกษาหาความรู้ แสวงหาหนทางในการพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.73$) ผู้บริหารยอมรับทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.70$, S.D=0.56) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 4.70$, S.D = 0.57) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จนเป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.66$)

ตาราง 17 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1. ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาและรวมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ทอดทิ้ง	4.45	0.71	มาก	4.86	0.38	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้านความเอาใจใส่และ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
2. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากร ในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อ สถานศึกษา	4.43	0.68	มาก	4.85	0.39	มากที่สุด
3. ผู้บริหารรักษาไว้ซึ่งความ ยุติธรรมและยึดถือตาม กฎเกณฑ์ของสังคมในการ ให้รางวัลและการลงโทษ บุคลากร	4.38	0.77	มาก	4.80	0.43	มากที่สุด
4. ผู้บริหารไม่คิดอาฆาต มาดร้าย และไม่คิดแก้แค้น ผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์	4.36	0.77	มาก	4.81	0.44	มากที่สุด
5. ผู้บริหารพึงช่วยเหลือ เกื้อกูล ซึ่งกันและกันอย่าง สร้างสรรค์ โดยยึดมั่นใน ระบบคุณธรรม สร้างความ สามัคคีในหมู่คณะ	4.43	0.72	มาก	4.81	0.45	มากที่สุด
6. ผู้บริหารให้ความ ช่วยเหลือการทำงาน โดยไม่ เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย แม้จะไม่ใช้หน้าที่ของตน โดยตรง	4.41	0.71	มาก	4.81	0.43	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้านความเอาใจใส่และ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
7. ผู้บริหารมีความ ปรารถนาดีต่อทุกคนถึงแม้ จะเกิดความขัดแย้งตนเอง	4.38	0.78	มาก	4.83	0.42	มากที่สุด
8. ผู้บริหารส่งเสริมความ เสมอภาคของบุคคลโดย ทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่าง เป็นธรรมมีสิทธิเท่าเทียมกัน ในการเข้ารับบริการและ ทรัพยากรต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้	4.43	0.72	มาก	4.85	0.39	มากที่สุด
9. ผู้บริหารมีความเต็มใจ และแสดงออกถึงความ รู้สึกที่แท้จริงของตนที่จะให้ มีการช่วยเหลือบุคคลอื่น	4.45	0.73	มาก	4.86	0.39	มากที่สุด
10. ผู้บริหารเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจแก่ครูและ บุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง	4.46	0.73	มาก	4.85	0.39	มากที่สุด
รวม	4.42	0.67	มาก	4.83	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดสกลนคร ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น โดยรวม อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย

3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.46$) ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาและร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง ($\bar{X} = 4.45$, S.D=0.71) ผู้บริหารมีความเต็มใจและแสดงออกถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนที่จะให้มีการช่วยเหลือบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.45$, S.D=0.73) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่คิดแก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์ ($\bar{X} = 4.36$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาและร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง ($\bar{X} = 4.86$, S.D=0.38) ผู้บริหารมีความเต็มใจและแสดงออกถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนที่จะให้มีการช่วยเหลือบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.86$, S.D=0.39) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.85$, S.D=0.39) ผู้บริหารส่งเสริมความเสมอภาคของบุคคลโดยทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีสิทธิเท่าเทียมกันในการเข้ารับบริการและทรัพยากรต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้ ($\bar{X} = 4.85$, S.D=0.39) ผู้บริหารเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.85$, S.D=0.39) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมและยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร ($\bar{X} = 4.81$)

สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด ตามลำดับ”

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe - Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 18 - 21

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.048	4	1.762	4.429**	.002
	ภายในกลุ่ม	70.008	176	.398		
	รวม	77.056	180			

ตาราง 18 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.048	4	1.762	4.429**	.002
	ภายในกลุ่ม	70.008	176	.398		
	รวม	77.056	180			
2. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	6.050	4	1.512	3.560**	.008
	ภายในกลุ่ม	70.008	176	.398		
	รวม	77.056	180			
3. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	6.199	4	1.550	4.042**	.004
	ภายในกลุ่ม	67.473	176	.383		
	รวม	73.672	180			
4. ด้านความเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	7.041	4	1.760	4.569**	.002
	ภายในกลุ่ม	67.816	176	.385		
	รวม	74.857	180			
5. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	5.991	4	1.498	3.944**	.004
	ภายในกลุ่ม	66.837	176	.380		
	รวม	72.828	180			
6. ด้านความเอาใจใส่ และความเห็นอกเห็น ใจผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	6.396	4	1.599	3.830**	.005
	ภายในกลุ่ม	73.468	176	.417		
	รวม	79.863	180			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.162	4	1.540	4.224**	.003
	ภายในกลุ่ม	64.180	176	.365		
	รวม	70.341	180			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe (Scheffe Method) ดังตาราง 19

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง เป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe

สภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง					
			ผู้บริหารสถานศึกษา (18 คน)	ข้าราชการครู (27 คน)	ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน (39)	ครู กศน.ตำบล (69 คน)	ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (28 คน)
1. ด้านความยุติธรรม		\bar{X}	4.91	4.31	4.42	4.26	4.20
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.91	-	.60*	.49	.65*	.71*
	ข้าราชการครู	4.31		-	-.11	.05	.11
	ครูอาสาสมัคร	4.42			-	.16	.22
	ครู กศน.ตำบล	4.26				-	.06
	ครูศูนย์การ	4.20					-

	เรียนชุมชน						
--	------------	--	--	--	--	--	--

ตาราง 19 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง					
			ผู้บริหารสถานศึกษา (18 คน)	ข้าราชการครู (27 คน)	ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน (39 คน)	ครู กศน.ตำบล (69 คน)	ครูศูนย์การเรียนชุมชน (28 คน)
2. ด้านความซื่อสัตย์		\bar{X}	4.91	4.38	4.47	4.31	4.24
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.91	-	.53	.44	.59*	.67*
	ข้าราชการครู	4.38		-	-.09	.07	.14
	ครูอาสาสมัคร การศึกษานอก โรงเรียน	4.47			-	.16	.23
	ครู กศน.ตำบล	4.31				-	.07
	ครูศูนย์การ เรียนชุมชน	4.24					-
3. ด้านความไว้วางใจ		\bar{X}	4.91	4.41	4.51	4.26	4.37
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.91	-	.50	.04	.65*	.54
	ข้าราชการครู	4.41		-	-.10	.15	.04
	ครูอาสาสมัคร การศึกษานอก โรงเรียน	4.51			-	.25	.14
	ครู กศน.ตำบล	4.26				-	-.11
	ครูศูนย์การ เรียนชุมชน	4.37					-

ตาราง 19 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง					
			ผู้บริหารสถานศึกษา (18 คน)	ข้าราชการครู (27 คน)	ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน (39 คน)	ครู กศน.ตำบล (69 คน)	ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (28 คน)
4. ด้านความเคารพ		\bar{X}	4.93	4.48	4.52	4.26	4.41
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.93	-	.45	.41	.67*	.52
	ข้าราชการครู	4.48		-	-.04	.22	.07
	ครูอาสาสมัคร	4.52			-	.26	.11
	ครู กศน.ตำบล	4.26				-	-.15
	ครูศูนย์การ เรียนรู้ชุมชน	4.41					-
5. ด้านความ รับผิดชอบ		\bar{X}	4.93	4.48	4.59	4.32	4.49
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.93	-	.45	.34	.61*	.44
	ข้าราชการครู	4.48		-	-.11	.16	-.01
	ครูอาสาสมัคร	4.59			-	.27	.10
	ครู กศน.ตำบล	4.32				-	-.17
	ครูศูนย์การ เรียนรู้ชุมชน	4.49					-

ตาราง 19 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง					
			ผู้บริหารสถานศึกษา (18 คน)	ข้าราชการครู (27 คน)	ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน (39 คน)	ครู กศน.ตำบล (69 คน)	ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (28 คน)
6. ด้านความเอาใจใส่ และความเห็นอกเห็น ใจผู้อื่น		\bar{X}	4.93	4.36	4.50	4.33	4.25
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.93	-	.57	.43	.60*	.68*
	ข้าราชการครู	4.36		-	-.14	.03	.11
	ครูอาสาสมัคร	4.50			-	.17	.25
	ครู กศน.ตำบล	4.33				-	.08
	ครูศูนย์การ เรียนรู้ชุมชน	4.25					-
รวม		\bar{X}	4.92	4.40	4.50	4.29	4.33
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.92	-	.52	.42	.63*	.59*
	ข้าราชการครู	4.40		-	-.10	.11	.07
	ครูอาสาสมัคร	4.50			-	.21	.17
	ครู กศน.ตำบล	4.29				-	.04
	ครูศูนย์การ เรียนรู้ชุมชน	4.33					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นรายคู่ โดยรวม รายด้านความซื่อสัตย์ และด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่า ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งรายคู่อื่น ๆ พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ในส่วนด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่า ข้าราชการครู ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งรายคู่อื่น ๆ พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สำหรับด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ และด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่า ครู กศน.ตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งรายคู่อื่น ๆ พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความ ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.987	4	.247	1.868	.118
	ภายในกลุ่ม	23.256	176	.132		

	รวม	24.243	180			
--	-----	--------	-----	--	--	--

ตาราง 20 (ต่อ)

สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	1.076	4	.269	1.665	.160
	ภายในกลุ่ม	28.423	176	.161		
	รวม	29.499	180			
3. ด้านความ ไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.908	4	.727	2.812*	.027
	ภายในกลุ่ม	45.508	176	.259		
	รวม	48.417	180			
4. ด้านความเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	3.803	4	.951	3.969**	.004
	ภายในกลุ่ม	42.159	176	.240		
	รวม	45.963	180			
5. ด้านความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.641	4	.910	3.714**	.006
	ภายในกลุ่ม	43.129	176	.245		
	รวม	46.770	180			
6. ด้านความเอาใจ ใส่และความเห็นอก เห็นใจผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	.861	4	.215	1.675	.158
	ภายในกลุ่ม	22.620	176	.129		
	รวม	23.481	180			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.814	4	.453	3.145*	.016
	ภายในกลุ่ม	25.376	176	.144		
	รวม	27.190	180			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน ในส่วนด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเคารพ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวม และด้านความไว้วางใจ ไปทดสอบโดยใช้วิธีการ LSD. ส่วนด้านความเคารพ และด้านความรับผิดชอบ นำไปทดสอบโดยใช้วิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe Method) ดังตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.
ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง เป็นรายคู่

สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง					
			ผู้บริหารสถานศึกษา (18 คน)	ข้าราชการครู (27 คน)	ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน (39 คน)	ครู กศน.ตำบล (69 คน)	ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (28 คน)
3. ด้านความไว้วางใจ (ทดสอบโดยใช้วิธีการ L.S.D.)		\bar{X}	4.96	4.71	4.74	4.58	4.53
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.96	-	.25	.22	.35*	.43*
	ข้าราชการครู	4.71		-	.03	.13	.18
	ครูอาสาสมัคร การศึกษานอก โรงเรียน	4.74			-	.16	.21
	ครู กศน.ตำบล	4.58				-	.05
	ครูศูนย์การ เรียนรู้ชุมชน	4.53					-

ตาราง 21 (ต่อ)

สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง					
			ผู้บริหารสถานศึกษา (18 คน)	ข้าราชการครู (27 คน)	ครูอาสาสมัคร การศึกษานอก โรงเรียน (39 คน)	ครู กศน.ตำบล (69 คน)	ครูศูนย์การ เรียนชุมชน (28 คน)
4. ด้านความเคารพ (ทดสอบโดยใช้วิธีการ Scheffe)		\bar{X}	4.99	4.76	4.76	4.58	4.49
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.99	-	.23	.23	.41*	.50*
	ข้าราชการครู	4.76		-	.00	.18	.27
	ครูอาสาสมัคร การศึกษานอก โรงเรียน	4.76			-	.18	.27
	ครู กศน.ตำบล	4.58				-	.09
	ครูศูนย์การ เรียนชุมชน	4.49					-
5. ด้านความ รับผิดชอบ (ทดสอบโดยใช้วิธีการ Scheffe)		\bar{X}	4.99	4.78	4.77	4.58	4.52
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.99	-	.21	.22	.41*	.47*
	ข้าราชการครู	4.78		-	.01	.20	.26
	ครูอาสาสมัคร การศึกษานอก โรงเรียน	4.77			-	.19	.25
	ครู กศน.ตำบล	4.58				-	0.06
	ครูศูนย์การ เรียนชุมชน	4.52					-

ตาราง 21 (ต่อ)

สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง					
			ผู้บริหารสถานศึกษา (18 คน)	ข้าราชการครู (27 คน)	ครูอาสาสมัคร การศึกษาออกโรงเรียน (39 คน)	ครู กศน.ตำบล (69 คน)	ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (28 คน)
		\bar{X}	4.98	4.81	4.80	4.66	4.67
รวม (ทดสอบโดยใช้วิธีการ L.S.D.)	ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.98	-	.17	.18	.32*	.31
	ข้าราชการครู	4.81		-	.01	.15	.14
	ครูอาสาสมัคร การศึกษาออก โรงเรียน	4.80			-	.14	.13
	ครู กศน.ตำบล	4.66				-	.01
	ครูศูนย์การ เรียนรู้ชุมชน	4.67					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่า ครู กศน.ตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งรายคู่อื่น ๆ พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ และด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่า ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งรายคู่อื่น ๆ พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังตาราง 22 – 25

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.283	2	3.642	9.290**	.000
	ภายในกลุ่ม	69.772	178	.392		
	รวม	77.056	180			
2. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	7.240	2	3.620	8.757**	.000
	ภายในกลุ่ม	73.587	178	.413		
	รวม	80.827	180			
3. ด้านความ ไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.069	2	2.035	5.203**	.006
	ภายในกลุ่ม	69.603	178	.391		
	รวม	73.672	180			

ตาราง 22 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ด้านความเคารพ	ภายในกลุ่ม	69.603	178	.391	5.659**	.004
	รวม	73.672	180			
	รวม	74.857	180			
5. ด้านความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.093	2	1.547	3.948*	.021
	ภายในกลุ่ม	69.735	178	.392		
	รวม	72.828	180			
6. ด้านความเอาใจ ใส่และความเห็นอก เห็นใจผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	4.531	2	2.265	5.353**	.006
	ภายในกลุ่ม	75.333	178	.423		
	รวม	79.863	180			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.950	2	2.475	6.737**	.002
	ภายในกลุ่ม	65.391	178	.367		
	รวม	70.341	180			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีเพียงด้านเดียวคือ ด้านความรับผิดชอบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เกือบทุกด้านยกเว้นด้านความรับผิดชอบโดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe Method) ส่วนด้านความรับผิดชอบทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD. ดังตาราง 23

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.
ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

สภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาด สถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา			
			ขนาดเล็ก (31 คน)	ขนาดกลาง (69 คน)	ขนาดใหญ่ (81 คน)
1. ด้านความยุติธรรม (ทดสอบโดยวิธีการ ของ Scheffe)		\bar{X}	4.80	4.28	4.25
	ขนาดเล็ก	4.80	-	.52*	.55*
	ขนาดกลาง	4.28		-	.03
	ขนาดใหญ่	4.25			-
2. ด้านความซื่อสัตย์ (ทดสอบโดยวิธีการ ของ Scheffe)		\bar{X}	4.84	4.29	4.33
	ขนาดเล็ก	4.84	-	.55*	.51*
	ขนาดกลาง	4.29		-	.04
	ขนาดใหญ่	4.33			-
3. ด้านความไว้วางใจ (ทดสอบโดยวิธีการ ของ Scheffe)		\bar{X}	4.75	4.35	4.36
	ขนาดเล็ก	4.75	-	.40*	.39*
	ขนาดกลาง	4.35		-	.01
	ขนาดใหญ่	4.36			-
4. ด้านความเคารพ (ทดสอบโดยวิธีการ ของ Scheffe)		\bar{X}	4.78	4.39	4.35
	ขนาดเล็ก	4.78	-	.39*	.43*
	ขนาดกลาง	4.39		-	-.04
	ขนาดใหญ่	4.35			-
	ขนาดใหญ่	4.45			-

ตาราง 23 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาด สถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา			
			ขนาดเล็ก (31 คน)	ขนาดกลาง (69 คน)	ขนาดใหญ่ (81 คน)
5. ด้านความ รับผิดชอบ (ทดสอบโดยวิธีการ ของ LSD.)		\bar{X}	4.77	4.40	4.45
	ขนาดเล็ก	4.77	-	.37*	.32*
	ขนาดกลาง	4.40		-	.05
	ขนาดใหญ่	4.45			-
6. ด้านความเอาใจใส่ และความเห็นอกเห็น ใจผู้อื่น (ทดสอบโดยวิธีการ ของ Scheffe)		\bar{X}	4.76	4.33	4.36
	ขนาดเล็ก	4.76	-	.43*	.40*
	ขนาดกลาง	4.33		-	.03
	ขนาดใหญ่	4.36			-
รวม (ทดสอบโดยวิธีการ ของ Scheffe)		\bar{X}	4.79	4.34	4.35
	ขนาดเล็ก	4.79	-	.45*	.44*
	ขนาดกลาง	4.34		-	.01
	ขนาดใหญ่	4.35			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่า สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเอาใจใส่ และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.624	2	.312	2.350	.098
	ภายในกลุ่ม	23.619	178	.133		
	รวม	24.243	180			
2. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	.965	2	.483	3.011	.052
	ภายในกลุ่ม	28.534	178	.160		
	รวม	29.499	180			
3. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.323	2	.662	2.501	.085
	ภายในกลุ่ม	47.093	178	.265		
	รวม	48.417	180			

ตาราง 24 (ต่อ)

สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ด้านความเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	1.789	2	.895	3.605*	.029
	ภายในกลุ่ม	44.173	178	.248		
	รวม	45.963	180			
5. ด้านความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.031	2	.515	2.006	.138
	ภายในกลุ่ม	45.739	178	.257		
	รวม	46.770	180			
6. ด้านความเอาใจใส่ และความเห็นอกเห็น ใจผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	.942	2	.471	3.721*	.026
	ภายในกลุ่ม	22.539	178	.127		
	รวม	23.481	180			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.006	2	.503	3.419*	.035
	ภายในกลุ่ม	26.184	178	.147		
	รวม	27.190	180			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเคารพ และด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD. (Least Significant Difference) ดังตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.
ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่
โดยใช้วิธีการ LSD.

สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาด สถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา			
			ขนาดเล็ก (31 คน)	ขนาดกลาง (69 คน)	ขนาดใหญ่ (81 คน)
4. ด้านความเคารพ		\bar{X}	4.89	4.65	4.62
	ขนาดเล็ก	4.89	-	.24*	.27*
	ขนาดกลาง	4.65		-	.03
	ขนาดใหญ่	4.62			-
6. ด้านความเอาใจใส่ และความเห็นอกเห็น ใจผู้อื่น		\bar{X}	4.98	4.84	4.77
	ขนาดเล็ก	4.98	-	.14	.21*
	ขนาดกลาง	4.84		-	.07
	ขนาดใหญ่	4.77			-
รวม		\bar{X}	4.91	4.74	4.69
	ขนาดเล็ก	4.91	-	.17	.22*
	ขนาดกลาง	4.74		-	.05
	ขนาดใหญ่	4.69			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้

ชุมชน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่ โดยรวม และด้านความเข้าใจและ
ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าสถานศึกษา
ขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานศึกษาขนาดกลาง และ
สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านความเคารพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครู
อาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
สถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครู
อาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สถานศึกษา
ขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ครู กศน.
ตำบล ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.668	2	.334	.779	.461
	ภายในกลุ่ม	76.387	178	.429		
	รวม	77.056	180			
2. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	1.165	2	.582	1.302	.275
	ภายในกลุ่ม	79.662	178	.448		
	รวม	80.827	180			
3. ด้านความ ไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	.888	2	.444	1.085	.340
	ภายในกลุ่ม	72.784	178	.409		
	รวม	73.672	180			

ตาราง 26 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ด้านความเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	.988	2	.494	1.191	.306
	ภายในกลุ่ม	73.869	178	.415		
	รวม	74.857	180			
5. ด้านความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.578	2	.789	1.971	.142
	ภายในกลุ่ม	71.250	178	.400		
	รวม	72.828	180			
6. ด้านความเอาใจ ใส่และความเห็นอก เห็นใจผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	2.911	2	1.455	3.366*	.037
	ภายในกลุ่ม	76.953	178	.432		
	รวม	79.863	180			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.140	2	.570	1.466	.234
	ภายในกลุ่ม	69.201	178	.389		
	รวม	70.341	180			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี LSD. (Least Significant Difference) ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.
ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD.

สภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
6. ด้านความเอาใจใส่ และความเห็นอก เห็นใจผู้อื่น		\bar{X}	4.93	4.89	4.79
	น้อยกว่า 5 ปี	4.93	-	.04	.14*
	5-10 ปี	4.89		-	-.10
	มากกว่า 10 ปี	4.79			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
เป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอก
โรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร
การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ที่มีประสบการณ์ใน
การปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหาร
สถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครู
ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
 และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 สถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.
 ตำบล ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.644	2	.322	2.430	.091
	ภายในกลุ่ม	23.599	178	.133		
	รวม	24.243	180			
2. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	.502	2	.251	1.541	.217
	ภายในกลุ่ม	28.997	178	.163		
	รวม	29.499	180			
3. ด้านความ ไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	.300	2	.150	.556	.575
	ภายในกลุ่ม	48.116	178	.270		
	รวม	48.417	180			
4. ด้านความเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	.636	2	.318	1.249	.289
	ภายในกลุ่ม	45.327	178	.255		
	รวม	45.963	180			
5. ด้านความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.392	2	.196	.752	.473
	ภายในกลุ่ม	46.378	178	.261		
	รวม	46.770	180			
6. ด้านความเอาใจ ใส่และความเห็นอก เห็นใจผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	.650	2	.325	2.534	.082
	ภายในกลุ่ม	22.831	178	.128		
	รวม	23.481	180			

ตาราง 28 (ต่อ)

สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.447	2	.223	1.488	.229
	ภายในกลุ่ม	26.743	178	.150		
	รวม	27.190	180			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

ตาราง 29 การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ในการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	I	D	ค่า PNI_{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ด้านความยุติธรรม	4.83	4.36	0.47	1
2. ด้านความซื่อสัตย์	4.80	4.40	0.40	3
3. ด้านความไว้วางใจ	4.66	4.41	0.25	4
4. ด้านความเคารพ	4.68	4.44	0.24	5
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.68	4.49	0.19	6
6. ด้านความเอาใจใส่และความ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น	4.83	4.42	0.41	2

จากตาราง 29 พบว่า การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง
(PNI_{modified}) ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร
โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความ
ยุติธรรม ($PNI_{\text{modified}} = 0.47$) ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
($PNI_{\text{modified}} = 0.41$) ด้านความซื่อสัตย์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.40$) ด้านความเคารพ
($PNI_{\text{modified}} = 0.24$) ด้านความเคารพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.24$) ในส่วนด้านที่อยู่อันดับ
สุดท้ายคือ ด้านความรับผิดชอบ ($PNI_{\text{modified}} = 0.19$)

สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ข้าราชการครู คุรุอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียน
ชุมชน มีลำดับแตกต่างกัน

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยนำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับที่ 1 – 3 จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ให้ข้อเสนอแนะ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ดังประเด็นสัมภาษณ์สรุปรวมเป็นรายชื่อ ดังนี้

3.1 ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความยุติธรรม มีการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารต้องบริหารงานโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้องมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจ พิจารณาในการเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรตามหลักคุณธรรม บริหารงานบนพื้นฐานที่ไม่เอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีกระบวนการสำหรับการรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลางและยุติธรรม ตัดสินใจตามสถานการณ์ด้วยเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง มีการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการยกย่อง เชิดชูเกียรติให้กับผู้บริหารที่ประพฤติตนเป็นบุคคลต้นแบบ ในการบริหารงานด้วยความยุติธรรม จนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นในสังคม รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานด้านความยุติธรรมต่อไป

ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

“...ผู้บริหรต้องบริหารงาน โดยใช้กระบวนการที่ถูกต้องมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจ พิจารณาในการเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรตามหลักคุณธรรม บริหารงานบนพื้นฐานที่ไม่เอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีกระบวนการสำหรับการรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลางและยุติธรรม ตัดสินใจตามสถานการณ์ด้วยเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2565)

“...จัดอบรมสัมมนาทางวิชาการในเรื่องความยุติธรรมในการบริหารงานแก่ผู้บริหาร เพื่อให้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความยุติธรรม รวมถึงการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานด้านความยุติธรรม...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2565)

“...สร้างจิตสำนึกให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักเห็นถึงความสำคัญของความยุติธรรม โดยการจัดอบรมส่งเสริมความรู้ในด้านความยุติธรรมให้กับผู้บริหาร...”

(ชาญชัย โพนทองเส็ง, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2565)

“...การสร้างข้อตกลงภายในองค์กร เพื่อให้เป็นแนวปฏิบัติและสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานกับผู้บริหาร ให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน โดยมีการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้ที่ปฏิบัติดีและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(รุ่งรอง ไชยเชษฐ์, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2565)

“...การจัดอบรมให้ความรู้กับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรม เพื่อให้ผู้บริหารนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการบริหารงานให้เกิดความยุติธรรม ให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ...”

(ปราศัย มะณีวรรณ, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารงาน โดยการนำหลักธรรมมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน และหมั่นศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรมอยู่เสมอ...”

(วิสัยรัตน์ โมคมูล, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของความยุติธรรม เพื่อที่จะนำมาเป็นแนวทางในการบริหารงานให้มีความยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(มงคล แก้วดี, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารควรเริ่มจากการพัฒนาตนเองในด้านความยุติธรรม โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ...”

(รุ่งฤดี พิริยะเมือง, สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2565)

“...การยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้บริหารที่ประพฤติตนเป็นบุคคลต้นแบบ ในการบริหารงานด้วยความยุติธรรม จนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นในสังคม...”

(เรืองอุไร พิบูลย์, สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับงานทุกด้าน ทุกกลุ่มงาน ในองค์กร แสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมในการบริหารงาน...”

(พรทิพย์ เดชโฮม, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2565)

3.2 ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ หมั่นศึกษาหาความรู้ โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ภาวะผู้นำในด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง พึงช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ บริหารต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารงาน มีการบริหารงานโดยใช้หลักคุณธรรม มีการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติตนเป็นบุคคลต้นแบบ

ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องมีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา และร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง พึงช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2565)

“...สัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา
เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ กระตุ้นให้ผู้บริหาร เห็นความสำคัญของการใช้ภาวะผู้นำในด้าน
ความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น...”

(ธวัชชัย ไพโรจน์, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญในการเอาใจใส่
และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อนำมาเป็นข้อมูล
พื้นฐานในการบริหารงาน...”

(ชาญชัย โพนทองเส็ง, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2565)

“...ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาตนเองในเรื่องของความ
เอาใจใส่ผู้อื่น โดยการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจใน
แนวทางการบริหารงานด้วยความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น...”

(รังรอง ไชยเชษฐ์, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงาน
เช่น อิทธิบาท 4 พรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนาให้ผู้บริหาร มีความเข้าใจ
แนวทางในการบริหารงานให้มีความเอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น...”

(ปราศัย มะณีวรรณ, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารงาน โดยการนำหลักคุณธรรม
มาใช้ในการบริหารงาน และหมั่นศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการในการเข้าใจความ
แตกต่างของบุคคล แล้วนำมาพัฒนางานในองค์กรให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร
สถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(วิไลรัตน์ โมคมูล, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เพื่อที่จะนำมาเป็นแนวทางในการบริหารงานให้มีให้เกิดความสุขในองค์กร เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(มงคล แก้วดี, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารควรเริ่มจากการพัฒนาตนเองในด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ...”

(รุ่งฤดี ผิวยะเมือง, สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2565)

“...การยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้บริหารที่ประพฤติตนเป็นบุคคลต้นแบบ เป็นผู้มีใจเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น จนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นในสังคม...”

(เรืองอุไร พิบูลย์, สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่เปิดกว้าง มองบุคคลอื่นรอบตัวเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล ...”

(พรทิพย์ เดชโฮม, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2565)

3.3 ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ หมั่นศึกษาหาความรู้ โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการในเรื่องของกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความซื่อสัตย์ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการบริหารงานให้เกิดความซื่อสัตย์ในสถานศึกษา มีการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรมโดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ จนผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจในการบริหารงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานเป็นเลิศ ด้านความซื่อสัตย์ จนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น

ในสังคม เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน รวมถึงการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานด้านความซื่อสัตย์ต่อไป

ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรม โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2565)

“...จัดอบรมสัมมนาทางวิชาการเรื่องการพัฒนาความซื่อสัตย์ในการบริหารงานแก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา มอบรางวัลแก่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานเป็นเลิศในด้านความซื่อสัตย์ เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2565)

“...สร้างจิตสำนึกให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักเห็นถึงความสำคัญของความซื่อสัตย์ โดยการจัดอบรมส่งเสริมความรู้ในด้านความซื่อสัตย์ให้กับผู้บริหาร...”

(ชาญชัย โพนทองเส็ง, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2565)

“...ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาตนเองในเรื่องของความซื่อสัตย์ โดยการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์...”

(รังรอง ไชยเชษฐ, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารงาน โดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน และหมั่นศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์อยู่เสมอ...”

(ปราศัย มะณีวรรณ, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารงาน โดยการนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานด้วยความ ซื่อสัตย์ จนผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจในการบริหารงาน...”

(วิไลรัตน์ โมคมูล, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของความ ซื่อสัตย์ เพื่อที่จะนำมาเป็นแนวทางในการบริหารงานให้มีความซื่อสัตย์ เป็นที่ยอมรับของ ผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(มงคล แก้วดี, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารควรเริ่มจากการพัฒนาตนเองในด้านความซื่อสัตย์ โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และนำมาปฏิบัติจนผลการ ดำเนินงานเป็นรูปธรรม และเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(รุ่งฤดี ผิวะเมือง, สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2565)

“...การยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้บริหาร ที่ประพฤติตนเป็นบุคคลต้นแบบ ในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ จนเป็นที่ยอมรับ ของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นในสังคม...”

(เรืองอุไร พิบูลย์, สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับงานทุกด้าน ทุกกลุ่มงาน ในองค์กร แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ในการบริหารงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้กับ ผู้บริหารที่ประพฤติตนเป็นบุคคลต้นแบบ ในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์...”

(พรทิพย์ เดชโฮม, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2565)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลของการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะของการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

4. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ตามลำดับ

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

3. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มีลำดับแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนชุมชน รวมทั้งสิ้น 326 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน ข้าราชการครู จำนวน 27 คน ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 39 คน ครู กศน.ตำบล จำนวน 174 คน และครูศูนย์การเรียนชุมชน จำนวน 88 คน จากทั้งหมด 18 สถานศึกษา

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนชุมชน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด สกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 326 คน กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ จำนวน 181 คน โดยกลุ่มตัวอย่างกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำโดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607- 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 49- 50) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน ข้าราชการครูจำนวน 27 คน ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 39 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ใช้สัดส่วนของ ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนชุมชนที่ต้องการต่อ ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนชุมชนที่มีอยู่ คือ 0.40 จะได้ ครู กศน.ตำบล จำนวน 69 คน ครูศูนย์การเรียนชุมชน จำนวน 28 คน กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น จำนวน 181 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการศึกษาหลักการ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จังหวัดสกลนคร จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความไว้วางใจ 4) ด้านความเคารพ 5) ด้านความรับผิดชอบ และ 6) ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยใช้เกณฑ์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร จำนวน 3 คน ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกับผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู คุรุ กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนชุมชน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม จำนวน 50 ชุด แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยสภาพปัจจุบันของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .558 - .845 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .985 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .386 - .933 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .967

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา

ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์และแบบออนไลน์

6. การจัดการทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การจัดการทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

6.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม

6.1.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อและรายด้านตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121)

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัด

สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามสมมติฐานการวิจัย

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

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

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

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

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

7.3.2 สมมติฐานข้อ 2 ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.4 สมมติฐานข้อที่ 3 สถิติที่ใช้ในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) โดยใช้สูตรดังนี้

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

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจ ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านความยุติธรรม

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านความไว้วางใจ

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

2.1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความเอาใจใส่ และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นไม่แตกต่างกัน ในส่วนด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเคารพ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

2.2.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีเพียงด้านเดียวคือ ด้านความรับผิดชอบ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามขนาด สถานศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเคารพ และด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนด้านความ ยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ และด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

2.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

2.3.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยเรียงลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยุติธรรม

($PNI_{\text{modified}} = 0.47$) ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ($PNI_{\text{modified}} = 0.41$) ด้านความซื่อสัตย์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.40$) ด้านความเคารพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.24$) ด้านความเคารพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.24$) ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านความรับผิดชอบ ($PNI_{\text{modified}} = 0.19$)

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยุติธรรม ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ และด้านความรับผิดชอบ ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นดังกล่าวมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จากนั้นจึงมาวิเคราะห์เนื้อหาเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

4.1 ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ หมั่นศึกษาหาความรู้ โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการในเรื่องของกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรม เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความยุติธรรม และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการบริหารงานให้เกิดความยุติธรรมในสถานศึกษา มีการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารต้องบริหารงาน โดยใช้กระบวนการที่ถูกต้องมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจ พิจารณาในการเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรตามหลักคุณธรรม บริหารงานบนพื้นฐานที่ไม่เอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีกระบวนการสำหรับการรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลางและยุติธรรม ตัดสินใจตามสถานการณ์ด้วยเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง มีการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้บริหารที่ประพฤติตนเป็นบุคคลต้นแบบ ในการบริหารงานด้วยความยุติธรรม จนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นในสังคม รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานด้านความยุติธรรมต่อไป

4.2 ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ หมั่นศึกษาหาความรู้ โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ และกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ภาวะผู้นำในด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ร่วมทุกข์ร่วมสุข โดยไม่ละเลยทอดทิ้ง พึงช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ บริหารต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารงาน มีการบริหารงานโดยใช้หลักคุณธรรม มีการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ที่ประพฤติตนเป็นบุคคลต้นแบบ ในการบริหารงานด้วยความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น จนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นในสังคม

4.3 ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ หมั่นศึกษาหาความรู้ โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการในเรื่องของกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความซื่อสัตย์ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการบริหารงานให้เกิดความซื่อสัตย์ในสถานศึกษา มีการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรมโดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ จนผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจในการบริหารงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานเป็นเลิศ ในด้านความซื่อสัตย์ จนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นในสังคม เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน รวมถึงการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานด้านความซื่อสัตย์ต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจ ส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านความยุติธรรม เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำ จะต้องมีความรู้ลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังกล่าวที่เหมาะสมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, บทคัดย่อ) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลวัช ยุทธวงศ์ (2563, บทคัดย่อ) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม อำเภอเมืองจังหวัดตาก พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านความ
ด้านความไว้วางใจ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คำว่าสภาพที่พึงประสงค์คือความต้องการ
หรือความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น
บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทั้งหมดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา
ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้
ชุมชน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ซึ่ง
สอดคล้องกับงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, บทคัดย่อ)
ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
กรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้
ชุมชน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู
ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนก
ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอก
โรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้าน
ความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ ด้านความ

รับผิดชอบ และด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะกลุ่ม ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อาจเป็นเพราะว่า ครู กศน. ตำบล เป็นพนักงานราชการ ในขณะที่ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นลูกจ้างชั่วคราว บุคลากรทั้งสองกลุ่มนี้ จะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษา และมองว่าผลการประเมินที่ตนเองได้รับไม่ค่อยตรงกับสภาพการณ์ที่เป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร สุระเสียง (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านอันประกอบด้วย ด้านความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่า ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อาจเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา จะต้องบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ส่วน ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน รับผิดชอบเฉพาะงานที่ได้รับมอบหมายและทำให้งานบรรลุผลตามงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 173) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่า จากการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร และครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านทุกด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีเพียงสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านเดียวคือ ด้านความรับผิดชอบ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร มีการเปลี่ยนผู้บริหารสถานศึกษาบ่อยครั้ง และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ต้องรับผิดชอบบริหารงานที่หลากหลาย ส่วนสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จะมีผู้บริหารกลุ่มงานแต่ละฝ่าย ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพล ภูขมั่ง (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านความเคารพ และด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรทุกฝ่ายมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก มีสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาขนาดเล็ก มีภาระงานมากแต่มีบุคลากรจำนวนน้อย และต้องรับผิดชอบบริหารงานที่หลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การที่มีบุคลากรที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ชัดเจน จนทำให้บุคลากรที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน เห็นพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเหมือนกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาล แก้วกระจาย (2564, หน้า 59) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าไม่ว่าบุคลากรฝ่ายใด ก็ตาม ทำงานมาแล้วมากน้อยเพียงใดก็มีความต้องการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หรือที่เรียกว่า สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 173) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่า จากการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร และครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชัชวาล แก้วกระจาย (2564, หน้า 59) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครู อาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน พบว่า โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยุติธรรมอยู่ในอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 55) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะ ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ แสดงให้เห็นถึง ความสามารถใจการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วย ความเสมอภาค เท่าเทียมกัน เป็นผู้มีเหตุผล ตลอดจนไม่เอารัดเอาเปรียบให้เกียรติและ ช่วยเหลือผู้อื่นด้วย ความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมานัต ธมฺมทินโน (2563, หน้า 10) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของ ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง ประกอบด้วย เนื้อหาย่อย คือ 1) การตัดสินใจอย่างเป็นกระบวนการ 2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ 3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในอันดับที่สอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2564, หน้า 7) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะ การเอาใจใส่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่การปฏิบัติงานของตนเองและการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ใส่ใจในการดูแลสุขทุกข์ การให้คำปรึกษา ไม่บีบบังคับ ให้ความสำคัญต่อครู สถานศึกษานักศึกษา และชุมชนอย่างทั่วถึงและเหมาะสม

ด้านความซื่อสัตย์ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในอันดับที่สาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะ ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ฝักใฝ่ผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยกยอกทรมณ์สมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ ไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส เป็นผู้ที่สามารถรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยุติธรรม ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และด้านความซื่อสัตย์ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนครผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านได้ ดังนี้

4.1 ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอหมั่นศึกษาหาความรู้ โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการในเรื่องของกฎหมาย

ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรม เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความยุติธรรม และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการบริหารงานให้เกิดความยุติธรรมในสถานศึกษา มีการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารต้องบริหารงานด้วยความถูกต้องมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจ พิจารณาในการเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรตามหลักคุณธรรม บริหารงานบนพื้นฐานที่ไม่เอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีกระบวนการสำหรับการรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลางและยุติธรรม ตัดสินใจตามสถานการณ์ด้วยเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง มีการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้บริหารที่ประพฤติตนเป็นบุคคลต้นแบบ ในการบริหารงานด้วยความยุติธรรม จนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นในสังคม รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานด้านความยุติธรรมต่อไป

4.2 ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ หมั่นศึกษาหาความรู้ โดยการเข้ารับการอบรมทางวิชาการเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ และกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ภาวะผู้นำในด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง พึงช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ บริหารต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารงาน มีการบริหารงานโดยใช้หลักคุณธรรม มีการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติตนเป็นบุคคลต้นแบบ ในการบริหารงานด้วยความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น จนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นในสังคม

4.3 ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ หมั่นศึกษาหาความรู้ โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการในเรื่องของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความซื่อสัตย์ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการบริหารงานให้เกิดความซื่อสัตย์ในสถานศึกษา มีการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรมโดยไม่ก่อให้เกิด

ความเสียหายแก่ทางราชการ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ จนผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจในการบริหารงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานเป็นเลิศในด้านความซื่อสัตย์ จนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นในสังคม เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน รวมถึงการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานด้านความซื่อสัตย์ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร โดยรวม อยู่ระดับมาก ดังนั้น สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร โดยผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดโครงการอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รวมทั้งสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของความความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักเคารพผู้อื่น มีความเอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สร้างความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อส่งผลให้สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้อยู่ในระดับ มากที่สุด

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร โดยรวม อยู่ระดับมากที่สุด ดังนั้น สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ

และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร โดยผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ควรเร่งรัดให้มีการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหน่วยงานต้นสังกัดต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความเคารพ มีรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความเอาใจใส่ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เพื่อให้เป็นไปตามสภาพที่พึงประสงค์ของบุคลากรในสถานศึกษา

1.3 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- 1) ด้านความยุติธรรม
- 2) ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
- 3) ความซื่อสัตย์
- 4) ด้านความไว้วางใจ
- 5) ด้านความเคารพ
- และ 6) ด้านความรับผิดชอบ

ดังนั้น สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร โดยผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติงานโดยยึดหลักการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 6 ด้าน และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็นมาก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ในส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ควรใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรมีการวิจัยติดตามผลการนำ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร อย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผลการนำเอาความรู้ตามคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไปใช้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัญชพร ปานเพชร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค 4.0. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(1), 491 – 498.
- กันตธี เมืองศรี. (2564). การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 9(2), 689 – 698.
- คำพร กองเตย. (2560) การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จตุพงษ์ สอนศรี. (2565). การศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- จันทิมา จันทรประสาท (2560,) การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของ ครูโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐมฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิราวรรณ อนันตพัฒน์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *National & International Conference*, 2(14), 1044. เข้าถึงได้จาก <http://www.journalgrad.ssru.ac.th/index.php/8thconference/article/view/2528> 4 กรกฎาคม 2565.
- ชัชวาล แก้วกระจาย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(3), 54 – 67.
- ชุตีรัตน์ กาญจนชนชัย. (2562). ตัวบ่งชี้ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ณัฐจิภา ลาสงยาง. (2564). ความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *Journal of Buddhist Education and Research: JBER*, 7(2), 77 – 78.

- ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2561) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 41(3), 1 – 13.
- ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นิตินิภา เสนาฤทธิ์. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นลธวัช ยุทธวงศ์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดตาก. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 12(2), 222 – 233.
- นิตาชล บำรุงภักดี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. *The Relationship between Leadership in Information Education*, 9(3), 287 – 302.
- พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2565). ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(2), 376.
- พระมานิต ธรรมทีนุโน. (2563). การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมสังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มนตรี และอินดา. (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานบริการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่. เข้าถึงได้จาก <http://cmruir.cmru.ac.th/handle/123456789/1939>
15 มิถุนายน 2565.

- วันเฉลิม รูปสูง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 2. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 22(1), 37 – 50.
- วีรวัฒน์ การุณวงษ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วินัส ภัคดีนรา. (2565). ความต้องการจำเป็นและองค์ประกอบเชิงยืนยัน: ทักษะ
กระบวนการคิดวิจารณ์ญาณ ทักษะกระบวนการคิดตัดสินใจ ทักษะกระบวนการ
คิดสร้างสรรค์ และทักษะกระบวนการคิดแก้ไขปัญหาของนักศึกษาครูในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 10(3), 1013 – 1030.
- ศุภมาส ชุมแก้ว. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นการรู้เรื่องการประเมินของครู.
วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 29(1), 88 – 94.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.
- _____. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทัต จันทะสินธุ์. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหาร
สถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์
ปร.ด. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุทธิพงษ์ ทะกอง. (2561). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง. *Journal of Humanities and Social
Sciences Nakhon Phanom University*, 8(1), 49–58.
- สายชล มัตตะปะโท. (2564). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 5. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 6(3), 55 – 68.

- หงษา วงศ์จำปา. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. *Ratchaphruek Journal*, 15(3), 17-23.
- อชิรญาณ์ แยมทัป. (2563). ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู. *Panyapiwat Journal*, 12(2), 188-200.
- อธิวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กรภาคเอกชน.
Journal of Arts Management, 6(2), หน้า 794-809.
- เตือนใจ สุนกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร
งานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ ศ.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- เพ็ญญา ศรีแปลก. (2563). ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว. เข้าถึงได้จาก
<http://www.etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=352&group=203>
3 กรกฎาคม 2565.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสกสรร สุระเสียง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
ปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. *วารสารการบริหาร
การศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(36), 318-328.
- เอกพจน์ สิงห์คำ. (2560). การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนา
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.
เข้าถึงได้จาก <https://app.gs.kku.ac.th/gs/th/publicationfile/item/22nd-ngrc-2021/HM013/HM013.pdf> 28 มิถุนายน 2565.
- เอกราช เขียดแก้ว และพระปลัดโฆษิต โฆสิตโต. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสาร
พุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 7(1), 149 – 163.
- Anil K. & Fatih, M. (2017). Relationship between School Principals' Ethical Leadership
Behaviours and Positive Climate Practices. *Journal of Education and Learning*,
6(4), 100 – 112.
- Arar & Saiti (2022). Ethical leadership, ethical dilemmas and decision making among
school administrators. *Equity in Education & Society*, 1(1), 126 – 141.
- Eranil, A. K., & Özbilen, F. M. (2017). Relationship between School Principals' Ethical
Leadership Behaviours and Positive Climate Practices. *Journal of Education and
Learning*, 6(4), 100 – 112.
- Fullan, M. (2003). *The moral imperative of school leadership*. Crowin Press. Moriarty.
- Gardner, Howard. (1987). *Theory of multiple intelligences*. Retrieved October 10, 2016,
from <http://www.pirun.ku.ac.th/>.
- Karakose, T. (2007). High school teacher's perceptions towards principals'
ethical leadership in Turkey. *Asia Pacific Education Review*, 8(3), 464 – 477.
- Moorhouse, J. (2002). *Comparative Analysis of Leadership Perceptions: Study in USA*.
East Tennessee State University. 26(2), 73 – 80
- Yulk, G. (2010). *Leadership in Organization*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice–Hall.
- Yıldırım, A., & Baştuğ, İ. (2010). Teachers' views about ethical leadership behaviors of
primary school directors. *Procedia–Social and Behavioral Sciences*, 2(2),
4109 – 4114.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายชาญชัย โพนทองเส็ง ผู้อำนวยการ วิทยาลัยฐานะเชี่ยวชาญ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร
4. นางสาวรังรอง ไชยเชษฐ ผู้ชำนาญการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภออากาศอำนวย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร
5. นางเรืองอุไร พิบูลย์ ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ กศน.อำเภอวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

**ผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะแนวเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายชาญชัย โพนทองเลี้ยง ผู้อำนวยการ วิทยาลัยฐานะเชี่ยวชาญ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร
4. นางสาวรังรอง ไชยเชษฐ ผู้ชำนาญการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภออากาศอำนวย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร
5. นายปราศัย มะณีวรรณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ กศน.อำเภอวานรนิวาส สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร
6. นางสาววิไลรัตน์ โมคมูล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ กศน.อำเภอสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร
7. นายมงคล แก้วดี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ กศน.อำเภอพรรณานิคม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร
8. นางรุ่งฤดี ผิวะเมือง ครู วิทยาลัยฐานะชำนาญการพิเศษ กศน.อำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร
9. นางเรืองอุไร พิบูลย์ ครู วิทยาลัยฐานะชำนาญการพิเศษ กศน.อำเภวาริช สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร
10. นางพรทิพย์ เดชโฮม ครู วิทยาลัยฐานะชำนาญการพิเศษ กศน.อำเภอพรรณานิคม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๖

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

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฉวีวรรณ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฉวีวรรณ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๒๕ ๘๓๖๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๖

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

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล

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

ด้วย นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๒๕ ๘๓๖๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๖



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

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายชาญชัย โพนทองเส็ง

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

ด้วย นางสาวรัชนิชาวรรณ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงส์สวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชนิชาวรรณ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๒๕ ๘๓๖๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๖

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

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวรุ่งรอง ไชยเชษฐ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชนิชาวรรณ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชนิชาวรรณ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๒๕ ๘๓๖๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๖

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

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางเรืองอุไร พิบูลย์

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

ด้วย นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๒๕ ๘๓๖๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๕

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

๓ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟิงส์สวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๒๕ ๘๓๖๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๗๘

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

๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชินีวรรณ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชินีวรรณ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๒๕ ๘๓๖๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๙

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

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๒๕ ๘๓๖๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๙

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

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพหล

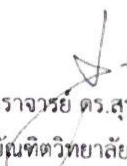
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๒๕ ๘๓๖๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๙

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

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๐๔ ซึ่งเป็น
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและ
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๒๕ ๘๓๖๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๙



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

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภออากาศอำนวย

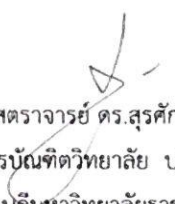
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๒๕ ๘๓๖๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๙

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

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอวานรนิวาส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๕๒๑๒๒๙๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๒๕ ๘๓๖๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๙

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

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสว่างแดนดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๐๔ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางความต้องการจำเป็นและ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๒๕ ๘๓๖๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๙

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

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพรรณานิคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๒๕ ๘๓๖๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๙

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

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางรุ่งฤดี ผิวยะเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๒๕ ๘๓๖๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๙

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

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางเรืองอุไร พิบูลย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๒๕ ๘๓๖๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๙

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

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางพรทิพย์ เดชโยม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๓๒๕ ๘๓๖๓

ภาคผนวก ค

แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้สำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างคำถาม
และนิยามศัพท์เฉพาะ
2. โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านดังนี้
+1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
-1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
	1. ด้านความยุติธรรม				
1	ผู้บริหารมีการบริหารงาน โดยใช้กระบวนการ ที่ถูกต้องมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจ				
2	ผู้บริหารพิจารณาในการเลื่อนเงินเดือนหรือ เลื่อนตำแหน่งบุคลากรตามหลักคุณธรรม				
3	ผู้บริหารมีการบริหารงานบนพื้นฐานที่ไม่เอา เปรียบผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน				
4	ผู้บริหารมีกระบวนการสำหรับการรวบรวม ข้อมูลที่เป็นกลางและยุติธรรม				
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษา เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
6	ผู้บริหารตัดสินใจตามสถานการณ์ด้วยเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง				
7	ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวม				
8	ผู้บริหารไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิ ของบุคคลอื่น				
9	ผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืน ในการตัดสินใจที่ถูกต้อง เหมาะสม โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ				
10	ผู้บริหารใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ				
2. ด้านความซื่อสัตย์					
11	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรมโดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย แก่ทางราชการ				
12	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ ทับซ้อน				
13	ผู้บริหารไม่ยกยอกทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวม หรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง				
14	ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ เพื่อแสวงหา ผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง				
15	ผู้บริหารไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำ ประโยชน์ส่วนตัว				
16	ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความ โปร่งใสและตรวจสอบได้				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
17	ผู้บริหารสำรวจมรรีวงำพุด และรักษา วจาจัตัย้อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน				
18	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร ด้านความซื่อสัตย์				
19	ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารงาน อย่างเป็นระบบ ตามระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับที่กำหนด				
20	ผู้บริหารมีความสามารถและมีวิจารณญาณ ในการบริหารงานให้เกิดความโปร่งใส				
3. ด้านความไว้วางใจ					
21	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีความมั่นคง และสร้างความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันในสถานศึกษา				
22	ผู้บริหารมีความสามารถและมีวิจารณญาณ ในการแก้ไขปัญหา สอดคล้องและเหมาะสม กับสถานการณ์				
23	ผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมและมี ความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ในองค์กร				
24	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเท่าเทียมกันเสมอต้นเสมอปลาย				
25	ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ และช่วยเหลือในการ ปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา				
26	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานที่เป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจน หรือคลุมเครือ				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
27	ผู้บริหารรักษาคำพูดและรับผิดชอบ ในสิ่งที่ได้รับปากไว้จนเป็นที่ไว้วางใจ				
28	ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา สถานศึกษา				
29	ผู้บริหารมีความผูกพันและเต็มใจที่จะ ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็ม ความสามารถ				
30	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหาร มีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบเป็นที่ยอมรับ ของครูและบุคลากร				
4. ด้านความเคารพ					
31	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน				
32	ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างมีสัมมาคารวะ และเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน				
33	ผู้บริหารดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยม พึ่งตนเอง เรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น				
34	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี น่าเคารพนับถือ				
35	ผู้บริหารยอมรับในความรู้และความสามารถ ของผู้อื่น				
36	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความ คิดเห็นและความต้องการ เพื่อผลักดันให้ การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
37	ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นอิสระหรือสร้าง ทางเลือกแก่ผู้ร่วมงานในการทำงาน อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน				
38	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างและความเชื่อ ของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง				
39	ผู้บริหารไม่ปิดป้องหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ				
40	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่าง บุคคลโดยไม่มี ความลำเอียง				
5. ด้านความรับผิดชอบ					
41	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่				
42	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องและเสร็จทันตามกำหนดเวลา				
43	ผู้บริหารปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มกำลัง ความสามารถ ด้วยความละเอียดรอบคอบ และระมัดระวัง				
44	ผู้บริหารยอมรับทั้งผลดีและผลเสียจากการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ				
45	ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา				
46	ผู้บริหารมีความเพียรพยายาม และอดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติหน้าที่				
47	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จนเป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
48	ผู้บริหารไม่ปฏิบัติตนก้ำกายการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ				
49	ผู้บริหารหมั่นศึกษาหาความรู้ แสวงหาหนทางในการพัฒนางานให้ดีขึ้น				
50	ผู้บริหารเมื่อพบปัญหาในการทำงาน จะทำการแก้ไขปัญหานั้นจนสำเร็จ				
6. ด้านความเอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น					
51	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา และร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง				
52	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา				
53	ผู้บริหารรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมและยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร				
54	ผู้บริหารไม่คิดอาฆาตมาดร้ายและไม่คิดแก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์				
55	ผู้บริหารพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบอบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ				
56	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือในการทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย แม้จะไม่ใช้หน้าที่ของตนโดยตรง				
57	ผู้บริหารมีความปรารถนาดีต่อทุกคนถึงแม้จะเกิดความขัดแย้งกับตนเอง				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
58	ผู้บริหารส่งเสริมความเสมอภาคของบุคคล โดยทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีสิทธิเท่าเทียมกันในการเข้ารับบริการและ ทรัพยากรต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้				
59	ผู้บริหารมีความเต็มใจและแสดงออกถึง ความรู้สึกที่แท้จริงของตนที่จะให้มีการ ช่วยเหลือบุคคลอื่น				
60	ผู้บริหารเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง				

ขอเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

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

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 30 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ พึงประสงค์
1. ด้านความยุติธรรม ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .927 และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .931 ค่าอำนาจจำแนกสภาพ ปัจจุบันอยู่ระหว่าง .558 - .845 และ ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .409 - .953	1	.558	.549
	2	.748	.584
	3	.777	.546
	4	.845	.409
	5	.717	.810
	6	.762	.953
	7	.769	.810
	8	.712	.953
	9	.657	.810
	10	.640	.953
2. ด้านความซื่อสัตย์ ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .936 และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .894 ค่าอำนาจจำแนกสภาพ ปัจจุบันอยู่ระหว่าง .650 - .789 และ ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .514 - .782	11	.682	.618
	12	.783	.514
	13	.710	.782
	14	.731	.745
	15	.792	.573
	16	.650	.540
	17	.794	.792
	18	.775	.759
	19	.739	.573
	20	.789	.719

ตาราง 30 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ พึงประสงค์
3. ด้านความไว้วางใจ ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .930 และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .905 ค่าอำนาจจำแนกสภาพ ปัจจุบันอยู่ระหว่าง .617 - .771 และ ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .479 - .795	21	.663	.479
	22	.754	.508
	23	.617	.717
	24	.747	.714
	25	.771	.795
	26	.756	.789
	27	.716	.631
	28	.760	.631
	29	.742	.735
	30	.728	.631
4. ด้านความเคารพ ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .950 และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .956 ค่าอำนาจจำแนกสภาพ ปัจจุบันอยู่ระหว่าง .673 - .845 และ ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .642 - .933	31	.842	.748
	32	.673	.642
	33	.806	.674
	34	.810	.933
	35	.824	.933
	36	.814	.933
	37	.770	.820
	38	.845	.923
	39	.808	.803
	40	.696	.785

ตาราง 30 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ พึงประสงค์
5. ด้านความรับผิดชอบ ค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพ ปัจจุบัน เท่ากับ .935 และค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพ ที่พึงประสงค์ เท่ากับ .921 ค่าอำนาจ จำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .647 - .807 และค่าอำนาจจำแนก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .386 - .896	41	.694	.664
	42	.647	.623
	43	.692	.386
	44	.789	.462
	45	.744	.758
	46	.806	.896
	47	.793	.758
	48	.693	.896
	49	.750	.805
	50	.807	.896
6. ด้านความเอาใจใส่และความเห็น อกเห็นใจผู้อื่น ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .933 และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .901 ค่าอำนาจจำแนกสภาพ ปัจจุบันอยู่ระหว่าง .688 - .796 และ ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .529 -.812	51	.752	.529
	52	.711	.644
	53	.764	.631
	54	.694	.699
	55	.754	.765
	56	.730	.812
	57	.796	.772
	58	.699	.570
	59	.749	.693
	60	.688	.571
ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .985 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .967			

จากตาราง 30 พบว่าค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .985 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .967 และค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .558 - .845 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .386 - .933 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านความยุติธรรม ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .927 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .931 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .558 - .845 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .409 - .953
2. ด้านความซื่อสัตย์ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .936 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .894 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .650- .789 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .514 - .782
3. ด้านความไว้วางใจ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .930 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .905 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .617 - .771 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .479 - .795
4. ด้านความเคารพ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .950 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .956 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .673 - .845 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .642 - .933
5. ด้านความรับผิดชอบ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .935 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .921 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .647 - .807 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .386 - .896
6. ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .933 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .901 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .688 - .796 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .529 - .812

ภาคผนวก จ

สรุปผลการประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

ตาราง 31 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความยุติธรรม									
2	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความซื่อสัตย์									
2	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 31 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความไว้วางใจ									
2	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความเคารพ									
2	31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 31 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความรับผิดชอบ (ต่อ)									
2	41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น									
2	51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	57	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	58	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	59	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	60	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและ
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

3. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

3.2 ข้าราชการครู หมายถึง ครูผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้สอน ซึ่งมีหน้าที่หลัก
ด้านการจัดการเรียนการสอน ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการรับผิดชอบด้านการจัดการเรียน
การสอนหรือที่เกี่ยวข้อง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

3.3 ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน หมายถึง ครูอาสาสมัคร
ซึ่งเป็นครูพนักงานราชการ ที่เป็นหัวหน้างานอำนวยการ หัวหน้างานจัดการศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หัวหน้างานภาคีเครือข่ายและกิจการพิเศษ มีหน้าที่
รับผิดชอบด้านการจัดการเรียนการสอน หรือที่เกี่ยวข้อง สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

3.4 ครู กศน.ตำบล หมายถึง ครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ซึ่งเป็นครูพนักงานราชการประจำตำบล มีหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนระดับตำบล หรือที่เกี่ยวข้อง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

3.5 ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หมายถึง ครูอัตราจ้างประจำตำบล ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยครู กศน. ตำบล ซึ่งมีหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

4. กรุณาตอบแบบสอบถามตามรายละเอียดคำชี้แจงในแต่ละตอน และตรงตามสภาพจริง

5. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการศึกษา เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวรัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ตามสภาพความเป็นจริง

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ข้าราชการครู
- ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
- ครู กศน.ตำบล
- ครูศูนย์การเรียนชุมชน

2. ขนาดของสถานศึกษา

- ขนาดเล็ก
- ขนาดกลาง
- ขนาดใหญ่

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 5 ปี
- 5 - 10 ปี
- มากกว่า 10 ปี

**ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยจังหวัดสกลนคร**

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน
และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร โปรดทำ

เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยสุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเห็น												
		สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์							
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1			
	1. ดานความยุติธรรม													
0	ผู้บริหารมีการบริหารงาน โดยใช้กระบวนการที่ถูกต้องมี ความเป็นธรรมในการตัดสินใจ		✓				✓							

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามแนวทางพัฒนา

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้วิจัย นางสาวรัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ประภัสสร สุภาสอน

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์

เริ่มต้นสัมภาษณ์เวลา.....สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
 ตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านความยุติธรรม
2. ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
3. ด้านความซื่อสัตย์
4. ด้านความเคารพ
5. ด้านความรับผิดชอบ
6. ด้านความไว้วางใจ

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการวิจัย

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ฉวีชัย ไพไธล
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายชาญชัย โพนทองเลี้ยง ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางสาวรังรอง ไชยเชษฐ์ ผู้อำนวยการ กศน.อำเภออากาศอำนวย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายปราศัย มะณีวรรณ ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ
วานรนิวาส สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางสาววิไลรัตน์ โมคมูล ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ
สว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายมงคล แก้วดี ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ
พรรณานิคม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางรุ่งฤดี ผิวยะเมือง ครูชำนาญการพิเศษ
กศน.อำเภอวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางเรืองอุไร พิบูลย์ ครูชำนาญการพิเศษ
กศน.อำเภอวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางพรทิพย์ เดชโฮม ครูชำนาญการพิเศษ
กศน.อำเภอพรรณานิคม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	นางสาวรัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ
วัน เดือน ปีเกิด	29 เมษายน 2524
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	37 หมู่ 6 ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47220
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร 47170
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา ตำบลธาตุนงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2547	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) วิชาเอกชีววิทยาประยุกต์ สถาบันราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2557	ประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครู) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2566	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2547	ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน กศน.อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2550	ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน กศน.อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2554	ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน กศน.อำเภอมารวิลาส จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2563	ครูผู้ช่วย กศน.อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2565	ครู กศน.อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร