

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู

ภาณุวัฒน์ บุญชัยกิจ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง

พ.ศ. 2564

**ETHICAL LEADERSHIP OF DESIRABLE SCHOOL ADMINISTRATORS
IN VIEW OF ADMINISTRATORS AND TEACHERS OF BANGKOK
METROPOLITAN ADMINISTRATION**

PANUWAT BOONTANYAKIT

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education
Department of Education Management
College of Education Sciences, Dhurakij Pundit University**

2021



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด

กรุงเทพมหานครตามที่เสนอของผู้บริหารและครู

เสนอโดย นายภาณุวัฒน์ บุญญฤทธิกิจ

สาขาวิชา การจัดการการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

ลงชื่อ ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ไพฑูรย์ สินตารัตน์)

ลงชื่อ กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ลงชื่อ กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ เนาวบุตร)

ลงชื่อ กรรมการ
(อาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้น โสภณ)

วิทยาลัยครุศาสตร์รับรองแล้ว

..... คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์
(อาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้น โสภณ)

วันที่ 8 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2564

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู
ชื่อผู้เขียน	ภาณุวัฒน์ บุญชัยกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.เกล้า ทองขาว
สาขาวิชา	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา และการได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 660 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 285 คน และ ครู จำนวน 375 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่า t (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's least significant difference : LSD)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สำหรับผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และการจำแนกตามรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรมที่โรงเรียนเคยได้รับในระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ.2557 - 2561) พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3. ปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวไม่เหมาะสม ขาดคุณสมบัติการเป็นพลเมืองที่ดี ไม่เคารพกฎหมาย ไม่เคารพสิทธิเสรีภาพของตนเองและบุคคลอื่น ขาดคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานมีปัญหามากที่สุด รองลงมาคือ ปัญหาการบริหารงานโดยยึดหลักประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ขาดความโปร่งใส ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์ โดยมีข้อเสนอแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการวางตัว การแต่งกาย บุคลิกภาพ ใช้กริยาวาจาที่สุภาพ เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีตามวัฒนธรรมไทย ยึดมั่นในความดีความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับของสังคม ไม่ละเมิดล่วงล้ำสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น เปิดกว้างรับฟังปัญหาและข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาหารือด้วยความจริงใจ ให้กำลังใจ มีเหตุผล มีความเมตตากรุณาและเป็นกัลยาณมิตรต่อทุกคน และผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เทียบธรรม ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยกยอทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเองที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง โดยยึดหลักการทำงานที่มีหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า ตามหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานในองค์กร

Thesis Title	ETHICAL LEADERSHIP OF DESIRABLE SCHOOL ADMINISTRATORS IN VIEW OF ADMINISTRATORS AND TEACHERS OF BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION
Author	PANUWAT BOONTANYAKIT
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Kla Tongkow
Department	Educational Management
Academic Year	2020

ABSTRACT

This research has the objectives as follows: (1) to study and compare the desirable ethical leadership of the school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration (BMA) based on the opinions of school administrators and teachers, classified by current job position, work experience, current job position, education level, and received awards for morality and ethics, and (2) to study the problems and offer recommendations for the desirable ethical leadership development of the school administrators. The sample consisted of 660 educational institution administrators and teachers in Bangkok, comprising 285 school administrators and 375 teachers. The research tool was a questionnaire created by the researcher. The questionnaire had a confidence index as high as 0.99. The statistics used for data analysis consisted of percentage, mean, standard deviation. Each hypothesis was tested using t (t-test) and one-way ANOVA analysis was performed when differences were found by comparing of the pairs using Scheffe's Method or Fisher's method – the least significant difference (LSD).

The results were as follows:

1. Overall, the level of desirable ethical leadership of the school administrators under the opinions of administrators and teachers was found to be at the highest level. When considering each aspect, it was found that all of the aspects were rated at the highest level. The highest scores and the second highest were in the aspect of good citizenship and honesty, followed by responsibility, respectively. It was found that justice was the aspect rated to be at a high level.

2. The results of comparing the desires ethical leadership in the views of the school administrators and teachers under the Bangkok Metropolitan Administration classified by current position revealed that, overall, each aspect was significantly different at the .01 level, as hypothesized.

The results of comparing the desires of ethical leadership in the viewpoint of the school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration classified by work experience and current position revealed that the overall and each aspect were no significantly different, which was not in accordance with the hypothesis. However, the results of comparing the desires of ethical leadership in the viewpoint of teachers under Bangkok showed the overall difference, which was found to be statistically significant at the .05 level, as hypothesized. For the results of comparing the desires of ethical leadership in the opinions of administrators and teachers under Bangkok Metropolitan Administration, classified by educational level, it was found that the overall and individual aspects differed significantly at the .01 level, as hypothesized. For the classification according to the moral and ethical awards that the school has received in the past 5 years (2014 - 2018), the analysis found that the overall and the individual aspects were not significantly different, which was not in accordance with the set hypothesis.

3. Problems of school administrators included misbehaving, lack of good citizenship qualities, disrespect of laws, not respecting the rights and liberties of oneself and others. The lack of morality and ethics in the administration was the most problematic, followed by the management issue based on the principles of personal and family benefits as well as lack of transparency and use of one's position of duty in exploitation. Based on the research findings, a set of suggestions for the development of the school administrators is offered as follows: school administrators should be developed so as to function as a good example in character, dress, personality, and they should use polite verbal verbs. They should be those with good morals and ethics, adhere to Thai culture, respect and obey the laws and rules and regulations of society. They should not violate the rights and liberties of others, open to listening to problems and opinions of subordinates, give advice and consult with sincerity, encouragement, rational, benevolence and good fellowship to everyone and the school administrators must perform their duties with fairness and no conflicts of interest. They should not misappropriate property of the public or others as their own, causing damage to the government. Moreover, they should not use their job positions for the benefit of themselves and their associates. Besides, they should adhere to working principles with rule of law, virtue, transparency, responsibility, adhere to the principle of participation, and do their work based on the principles of good governance in their management of the organization.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู” สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดีเพราะความกรุณาและความช่วยเหลือจากผู้มีพระคุณทุกท่าน

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนควบคุมดูแล เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณา ความห่วงใยและความเอาใจใส่ที่ท่านมีต่อศิษย์ด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พินสุดา สิริธรงค์ศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นักรบ หนีแสน อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย มนุษเสวต อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ และ ดร.दारววรรณ ศรีกาญจนา ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยเพื่อแก้ไขปรับปรุงให้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์ ประธานกรรมการสอบ อาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล กรรมการสอบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ เนาบุตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้เสียสละเวลาเพื่อให้คำชี้แนะอันมีค่าและประโยชน์อย่างสูงในการทำงานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ในภาควิชาการจัดการการศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ในด้านวิชาการ และขอขอบคุณเพื่อนๆ สาขาวิชาการจัดการการศึกษาที่คอยห่วงใยเป็นกำลังใจเสมอตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ณ สถาบันแห่งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

สุดท้ายนี้ ความสำเร็จและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดามารดาที่ให้กำเนิดและเลี้ยงดู ให้การศึกษา ตลอดจนครูบาอาจารย์และผู้ที่มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนในการวางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ

สารบัญ

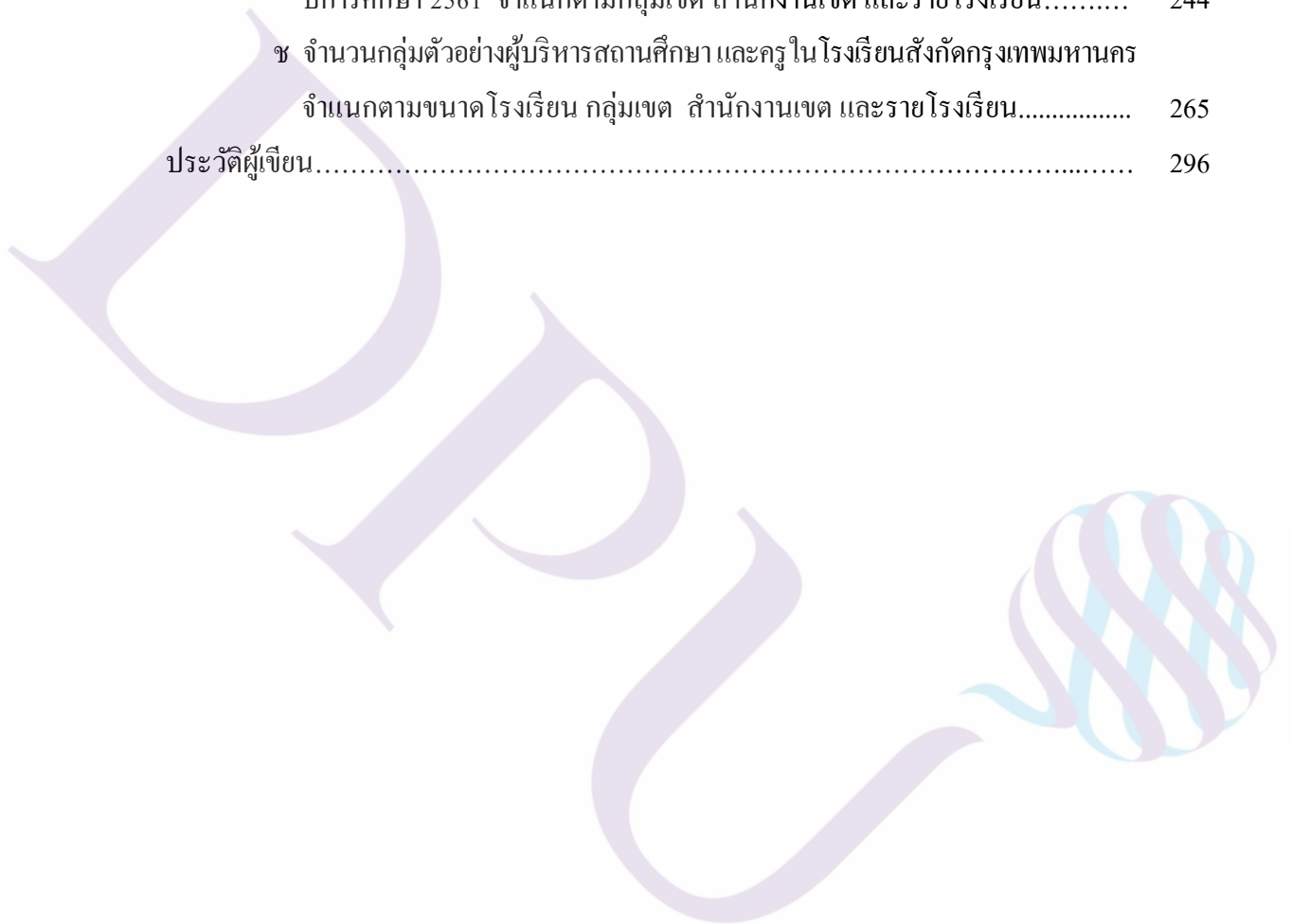
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฉ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ.....	ต
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	5
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	6
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
1.6 ขอบเขตการวิจัย.....	8
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	13
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
2.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา.....	15
2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	26
2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา...	39
2.4 การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	85
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	100
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	108
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	108
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	111
3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	111
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	113
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	113

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	115
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	116
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครู สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	117
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู.....	120
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและ ครู จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสพการณ์การทำงานตาม ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา และการได้รับรางวัลด้าน คุณธรรมจริยธรรม.....	133
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู.....	152
ตอนที่ 5 การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	161
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	165
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	167
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	169
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	176
บรรณานุกรม.....	179
ภาคผนวก.....	193
ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	194
ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	210
ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัย.....	212
ฅ การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาในข้อคำถาม (Index of congruence : IOC).....	218

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	230
จ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	240
ฉ จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2561 จำแนกตามกลุ่มเขต สำนักงานเขต และรายโรงเรียน.....	244
ช จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน กลุ่มเขต สำนักงานเขต และรายโรงเรียน.....	265
ประวัติผู้เขียน.....	296



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 คุณธรรมจริยธรรมตามกระแสพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชเนื่องในวโรกาสครองราชย์ครบ 60 ปี.....	41
2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา และรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	117
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามศาสนาที่นับถือที่ตั้งของสถานศึกษา และภูมิลำเนาเดิม.....	119
4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครูจำแนกรายด้าน.....	120
4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารจำแนกรายด้าน.....	121
4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของครูจำแนกรายด้าน.....	122
4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครูด้านความยุติธรรม จำแนกรายข้อ.....	123
4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครูด้านความรับผิดชอบ จำแนกรายข้อ.....	124
4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครูด้านความซื่อสัตย์ จำแนกรายข้อ.....	125

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและ ครู ด้านความไว้วางใจ จำแนกรายชื่อ.....	127
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและ ครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำแนกรายชื่อ.....	128
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหาร และครู ด้านความเคารพ จำแนกรายชื่อ.....	130
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและ ครู ด้านความเป็นพลเมืองดี จำแนกรายชื่อ.....	131
4.13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่ง งานปัจจุบัน.....	133
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหาร จำแนก ตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน.....	134
4.15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของ ผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน.....	135
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของครู จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน.....	136
4.17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของ ครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน.....	137

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : LSD) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนนะของครู โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน.....	138
4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) ด้านความรับผิดชอบ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนนะของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน.....	139
4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : LSD) ด้านความซื่อสัตย์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนนะของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน.....	140
4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : LSD) ด้านความไว้วางใจของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนนะของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน.....	140
4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนนะของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน.....	141
4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) ด้านความเคารพของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนนะของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน.....	142
4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนนะของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา.....	143

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา.....	144
4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) โดยรวมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา..	145
4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) ด้านความยุติธรรม ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนคติของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา.....	146
4.28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) ด้านความรับผิดชอบ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา.....	146
4.29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) ด้านความซื่อสัตย์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา.....	147
4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) ด้านความไว้วางใจ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา.....	148
4.31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา.....	148

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) ด้านความเคารพของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามที่เสนอแนะของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา..	149
4.33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) ด้านความเป็นพลเมืองดี ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามที่เสนอแนะของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา.....	150
4.34 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามที่เสนอแนะของผู้บริหารและครู จำแนกตามรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรมที่โรงเรียนเคยได้รับในระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ. 2557 - 2561).....	151
4.35 ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามที่เสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู.....	152

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
2.1 โครงสร้างการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	89
2.2 แผนที่ตั้งของสำนักงานเขต 50 สำนักงานเขต และแสดงการแบ่งพื้นที่ออกเป็น 6 กลุ่มเขต ของกรุงเทพมหานคร.....	91
2.3 โครงสร้างกลุ่มสำนักงานเขต.....	92



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์และเศรษฐกิจฐานความรู้ในสังคมเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบต่อสังคมไทยทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงปรารถนา การพัฒนาเศรษฐกิจโดยไม่พัฒนาคนและสังคมย่อมส่งผลเสียในด้านต่างๆ ซึ่งนำไปสู่คุณภาพชีวิตของคนไทยที่ตกต่ำ สังคมไทยในปัจจุบันมีความเปราะบางด้านคุณธรรมจริยธรรม มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วสู่วิถีโลกปัจจุบัน โดยขาดการตรึงตรองอย่างรอบคอบของการก้าวเดินไปข้างหน้า (อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา, 2553) ภาพที่เห็นได้ชัดเช่นก็คือ การทุจริตคอร์รัปชัน การก่ออาชญากรรม การเสพและการค้ายาเสพติดของวัยรุ่น จากปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เด็กและเยาวชนได้รับอิทธิพลโดยตรงทำให้มีค่านิยมด้านวัตถุ ขาดระเบียบวินัย ขาดความรับผิดชอบและจริยธรรมในสังคม

จากนโยบายด้านการศึกษาในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในวรรคสี่ ของมาตรา 54 การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ประกอบด้วยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการในมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) รวมทั้งยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ที่ถูกจัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนาประเทศให้มีความต่อเนื่องและมีแนวทางที่ชัดเจน บนวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม (สำนักงาน

คณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) สู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศ โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการมุ่งเสริมสร้างกลไกการพัฒนาประเทศ ให้มีการพัฒนาเชิงบูรณาการระหว่างหน่วยงาน โดยยึดพื้นที่เป็นหลัก และกำหนดให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนไทยทุกช่วงวัย มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เพื่อใช้เป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของประเทศ ในการนำไปใช้เป็นกรอบและแนวทางการพัฒนาการศึกษาและเรียนรู้สำหรับพลเมืองทุกช่วงวัยตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิต บนวิสัยทัศน์ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” บนวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาไว้ 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทญัตติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศ ลดลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) จากที่ผ่านมาระทรวงศึกษาธิการ ได้ปฏิรูปการศึกษาในรอบสอง (พ.ศ. 2552-2561) โดยยึดหลักคุณภาพ ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วม มีเป้าหมายให้เกิดคุณภาพ 4 ใหม่ คือ คุณภาพคนไทยยุคใหม่ คุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ คุณภาพครูยุคใหม่ และคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ โดยเฉพาะคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ความคาดหวังจะต้องเป็นคนดี คือ เป็นผู้ที่มีจิตอาสา มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึกและความภูมิใจในความเป็นไทย ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนร่วม สามารถทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร รังเกียจการทุจริตและต่อต้านการซื้อสิทธิ์ขายเสียง สามารถก้าวทันโลก และคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ จะต้องมีการพัฒนาการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน บริหารด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้และยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ตลอดจนมีการนำระบบและวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ควบคู่กับการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง (สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา, 2556) แต่การปฏิรูป

การศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จ คือ การขาดภาวะผู้นำทางการศึกษา ตัวหลักสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ดังนั้นนโยบายดังกล่าว จะสำเร็จลงได้ต้องอาศัยองค์กรปฏิบัติ คือ สถานศึกษา ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ที่มีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินการ เป็นพลังในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ (กล้า ทองขาว, 2552) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ เป็นผู้บริหารมืออาชีพ และใช้ความมีภาวะผู้นำในการ โน้มน้าวจูงใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถน่านโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างจริงจังและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน (สุดสวาท ประไพเพชร, 2551)

ภาวะผู้นำมีผลอย่างมากต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร นับตั้งแต่การชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม ที่องค์กรจะก้าวต่อไปข้างหน้า การวางแผนหรือการกำหนดโครงการต่างๆ ที่จะส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีพฤติกรรมที่ดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรด้านต่างๆ ตลอดไปจนกระทั่งถึงการวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลอื่นๆ ได้ประพฤติปฏิบัติตาม ผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม จะต้องยึดมั่นในหลักการและความถูกต้องดีงาม นำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะต้องมีการฝึกฝนตนเองด้วยการยึดหลักการที่ดีมาเป็นหลักในการดำเนินชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) นอกจากนี้ รุ่ง แก้วแดง (2541, น. 278) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหาร โดยสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษา เพราะเป็นผู้นำ เป็นผู้ใช้ภาวะผู้นำ และเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดเป้าหมายและนโยบาย รวมถึงการตัดสินใจสั่งการ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น จนบรรลุวัตถุประสงค์ ภารกิจของสถานศึกษาจะสำเร็จหรือไม่เพียงใด ส่วนสำคัญจะขึ้นอยู่กับการบริหารงานและการมีลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในการสร้างความพึงพอใจ สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนช่วยเหลือและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สามารถโน้มน้าวจิตใจและกระตุ้นให้ครูยอมอุทิศตน อุทิศเวลาและเสียสละทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จ และ ชีระ รุญเจริญ (2553, น. 7) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คุณธรรมและจริยธรรมจึงมีความสำคัญมาก ที่ผู้บริหารทุกคนและทุกระดับต้องมี โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษาราบรื่น บรรลุจุดมุ่งหมาย ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาขาดคุณธรรมและจริยธรรมจะไม่ใช่ที่ยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชาขาดความศรัทธาในตัวผู้บริหาร การบริหารงานจะต้องยึดกฎระเบียบของทางราชการ สิ่งต่าง ๆ

เหล่านี้เราสามารถพัฒนาได้ด้วยการศึกษาหาความรู้เพื่อเป็นบันไดสู่ความสำเร็จในชีวิต มีความมั่นคงในอาชีพ มีความเป็นอยู่ที่สบายกว่าคนอื่น ได้รับการยกย่องนับถือ หากผู้บริหารมีความรู้แต่ขาดคุณธรรมย่อมจะไม่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน (ถาวร อางนณลา, 2549) สำหรับผู้บริหารที่ขาดคุณธรรมย่อมเป็นเหตุของความเสื่อมของหน่วยงาน บุคคลในหน่วยงานมักจะแตกแยกขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานย่อมลดลง ส่วนผู้บริหารที่มีคุณธรรมเป็นที่รักของผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือ สามารถรวมพลังแห่งการยอมรับเป็นพลังสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้ก้าวหน้า (ทองอินทร์ วงศ์โสธร, 2540) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวต่อกระบวนการจัดการศึกษา และเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมแก่สังคม จะต้องแสดงออกถึงความรู้ความสามารถเป็นผู้บริหารมืออาชีพและใช้ความมีภาวะผู้นำในการโน้มน้าวใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถน่านโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างจริงจังและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน (สุดสวาท ประไพเพชร, 2551, น. 2-3) กระตุ้นให้ครูปฏิบัติการสอนให้ดีที่สุด เพื่อให้นักเรียนบรรลุตามวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาให้ได้ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ และจริยธรรมสูง ครูย่อมรักและศรัทธา ทุ่มเทกำลังใจและกำลังใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ เป็นเด็กดี มีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรมและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่วนนอกสถานศึกษา ผู้บริหาร คือ สัญลักษณ์ของสถานศึกษา ชุมชนและผู้ปกครอง หากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมแล้ว ย่อมได้รับความไว้วางใจและการสนับสนุนจากผู้ได้บังคับบัญชา เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บริหาร การทำงานก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างรวดเร็ว เกิดการทำงานเป็นทีม แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแล้ว ความเชื่อถือ ความศรัทธาก็จะเสื่อมลงไป เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาหมดความศรัทธาแล้วก็ไม่เกิดความร่วมมือในการทำงาน ขาดการทำงานเป็นทีม วิสัยทัศน์ขององค์กรที่ตั้งไว้ไม่อาจสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ไปได้ (พระพรหมมิ่งคลาจารย์, 2558)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในองค์กรการศึกษา เพราะหน้าที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาคือ การมีจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา (Kocabas and Karakose, 2009, p. 126) ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จึงมีความสำคัญต่อทุกองค์กรและทุกแง่มุมของสังคม เพราะว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะ หากผู้นำองค์กรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมย่อมส่งผลด้านบวกต่อสมาชิกขององค์กร ผลโดยทั่วไปคือเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้น (Neubert, Carlson, Kacmar, Roberts, & Chonko, 2009, p. 157; วิโรจน์ สาริตนะ,

2553) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามหลักทำนองคลองธรรม จะได้รับการเชิดชูเกียรติ และเป็นผู้ทรงคุณค่าในสังคม แต่ถ้าผู้บริหารคนใดมีพฤติกรรมตามอำเภอใจ ไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะทำงานลำบากและไม่ได้รับความร่วมมือจากทีมงานเกิดเป็นความขัดแย้งขึ้นในองค์กร (Glanz, 2006, pp. 6-7) สอดคล้องกับประยุทธ์ ชูสอน (2548) ที่กล่าวว่าประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการศึกษาไทยจะแปรผันตรงกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเงื่อนไขที่สำคัญที่ส่งผลสำเร็จขององค์กร คือ ต้นแบบของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

จากข้อมูลและเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นแนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณานำไปใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง หรือแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อส่งผลให้สถานศึกษามีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

1.2 คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครูมีลักษณะอย่างไร
2. ผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา และการได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรมต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ต่างกันหรือไม่
3. ปัญหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครูเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์

การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา และการได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม

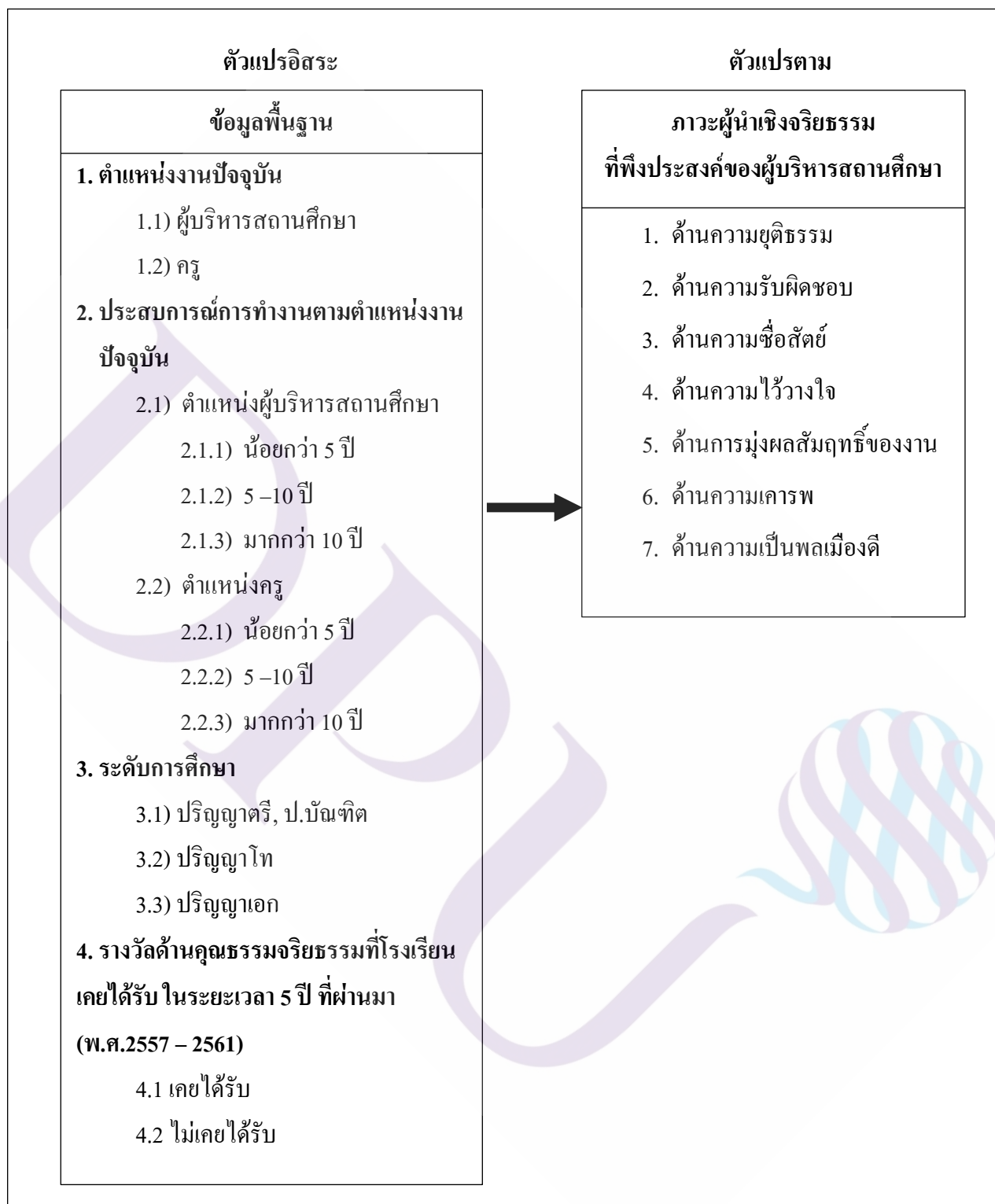
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูมีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครต่างกัน
2. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ต่างกัน
4. ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ต่างกัน
5. ผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรมต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ต่างกัน

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ หลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของ กระทรวงศึกษาธิการ (2550), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552), นงลักษณ์ วิรัชชัย พิสมัย อรทัย และ ศจีมาจ ณ วิเชียร (2551), นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตั้งจิตเรจริญกุล (2551), อัญชิสา ธนา กิตติเจริญ (2552), ชีระ รุญเจริญ (2553), คณพศ ลิทธิเลิศ (2550), นิจอพร มาประเสริฐ (2553), อุทัย โฉ้วมันคง (2552), สุชาสินี แม้นญาติ (2554), ปัทมา แคนยุกต์ (2554), สุเทพ ปาลสาร (2555), อาคม มากมีทรัพย์ (2556), กนกอร สมปราชญ์ วัลลภา อารีรัตน์ และ Ngang, T. K. (2556), หนูไกร มาเชค (2559), Brown (2007), Karaköse (2007), Henry (2009), Josephson Institute of Ethics (2009) และ Willie Pietersen (2010) ทำให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความซื่อสัตย์ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ด้านความเคารพ และ 7) ด้านความเป็นพลเมืองดี โดยจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา และการได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 14,375 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1,039 คน และครู จำนวน 13,336 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 660 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 285 คน และ ครู จำนวน 375 คน โดยเทียบตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, สีน พันธุ์พินิจ, 2547, น. 137) โดยกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

2.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่เคยได้รับรางวัลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม จากหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร หรือจากหน่วยงานภายนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

3.1.1 ตำแหน่งงานปัจจุบัน ได้แก่

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครู

3.1.2 ประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

3.1.2.1 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

1) น้อยกว่า 5 ปี

2) 5–10 ปี

3) มากกว่า 10 ปี

3.1.2.1 ตำแหน่งครู ได้แก่

1) น้อยกว่า 5 ปี

2) 5–10 ปี

3) มากกว่า 10 ปี

3.1.3 ระดับการศึกษา ได้แก่

3.1.3.1 ปริญญาตรี / ป.บัณฑิต

3.1.3.2 ปริญญาโท

3.1.3.3 ปริญญาเอก

3.1.4 รางวัลคุณธรรมจริยธรรมที่โรงเรียนเคยได้รับ ในระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ.2557 – 2561) ได้แก่

3.1.4.1 เคยได้รับ

3.1.4.2 ไม่เคยได้รับ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.2.1 ด้านความยุติธรรม

3.2.2 ด้านความรับผิดชอบ

3.2.3 ด้านความซื่อสัตย์

3.2.4 ด้านความไว้วางใจ

3.2.5 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

3.2.6 ด้านความเคารพ

3.2.7 ด้านความเป็นพลเมืองดี

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการสร้างอิทธิพลจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความประพฤติ การกระทำ และการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การแสดงออกถึง 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความ

ข้อสี่ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ด้านความเคารพ และ 7) ด้านความเป็นพลเมืองดี

1) ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่น เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน กล่าวเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัว เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษา ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส มีความเมตตา กรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม ทัวถึง สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงานได้ทัน่วงที

2) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวัง เสร็จตามกำหนดเวลา ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายาม อุตุน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความผิดชอบ ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ ไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่แก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์

3) ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยกยอกทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติภารกิจต่างๆ ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นผู้ที่สำรวม รักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

4) ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อตรง มั่นคง สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจรรณญาณในการแก้ไข

ปัญหา มีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความสามารถเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย ใสใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปาก รวมถึงให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร และมีความผูกพัน เต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ

5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผู้ที่ชวนขวายหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ ให้ความรู้ผู้ร่วมงานเพื่อสร้างความก้าวหน้า พัฒนาคุณภาพของงานให้สูงขึ้น มีการพัฒนา ปรับปรุงผลงานของตนเองและผู้ร่วมงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เข้าใจเป้าหมาย เนื้อหาของงาน มีความสามารถประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจได้ตรงกัน มีความสามารถในการบริหารความเสี่ยง ความคุ้มค่าของผลงาน ใช้งบประมาณทรัพย์สินและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความประหยัด คุ้มค่า

6) ด้านความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่ดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึงตนเองเรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม ยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคม ในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง อีกทั้งเป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความเป็นอิสระ สร้างทางเลือกแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคล โดยปราศจากความลำเอียง ไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ รวมทั้งการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กร

7) ด้านความเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รอบรู้ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคม มีจิตสาธารณะในการให้บริการ ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ เป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์

วัฒนธรรม รักษาสิ่งแวดล้อม ปกป้องและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ไม่ละเมิดล่วงล้ำสิทธิ เสรีภาพของบุคคลอื่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพในมติเสียงส่วนมาก มีความเป็นกลางทางการเมืองการปกครอง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับของสังคม และปฏิบัติตนเป็นเพื่อนที่ดีต่อผู้ร่วมงานในทุกโอกาส

ตำแหน่งงานปัจจุบัน หมายถึง ระดับในการทำงานที่แสดงถึงอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น

1) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา รวมถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2) ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่มีหน้าที่ปฏิบัติทางการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติ ที่เกิดจากการประกอบอาชีพ จากประสบการณ์การทำงานที่สะท้อนถึง กระบวนการทำงาน การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากการดำรงชีวิตและศึกษาเรียนรู้จากแหล่ง ความรู้ต่างๆ แบ่งเป็น

1) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

1.1) ปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 5 ปี

1.2) ปฏิบัติหน้าที่ 5 –10 ปี

1.3) ปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 10 ปี

2) ตำแหน่งครู

2.1) ปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 5 ปี

2.2) ปฏิบัติหน้าที่ 5 –10 ปี

2.3) ปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 10 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่สำเร็จการศึกษา แบ่งออกเป็น

1) ปริญญาตรี หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาโดยได้รับวุฒิปริญญาตรี แต่ไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า

2) ป.บัณฑิต หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาโดยได้รับวุฒิปริญญาตรีบัณฑิต

3) ปริญญาโท หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาโดยได้รับวุฒิปริญญาโท

4) ปริญญาเอก หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาโดยได้รับวุฒิปริญญาเอก

รางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรมที่โรงเรียนเคยได้รับ ในระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา หมายถึง การได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรมของโรงเรียน จากหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร หรือจากหน่วยงานภายนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร ในระยะเวลาระหว่าง พ.ศ. 2557 – 2561 โดยแบ่ง ออกเป็น

1) เคยได้รับ หมายถึง โรงเรียนได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรมจากหน่วยงานใน สังกัดกรุงเทพมหานคร หรือจากหน่วยงานภายนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร ในระยะเวลาระหว่าง พ.ศ. 2557 – 2561

2) ไม่เคยได้รับ หมายถึง โรงเรียนไม่ได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรมจากหน่วยงาน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร หรือจากหน่วยงานภายนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร ในระยะเวลาระหว่าง พ.ศ. 2557 – 2561

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สารสนเทศที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบายการพัฒนาภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หรือนโยบายในการเลือกสรรผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

2. สารสนเทศที่ได้จากการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา และได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

3. เพิ่มพูนองค์ความรู้ในศาสตร์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารการศึกษา

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา
 - 2.1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 2.1.2 หลักและกระบวนการการบริหารการศึกษา
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 2.2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 2.2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3.1 ด้านความยุติธรรม
 - 2.3.2 ด้านความรับผิดชอบ
 - 2.3.3 ด้านความซื่อสัตย์
 - 2.3.4 ด้านความไว้วางใจ
 - 2.3.5 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
 - 2.3.6 ด้านความเคารพ
 - 2.3.7 ด้านความเป็นพลเมืองดี
- 2.4 การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา

การบริหารกิจกรรมของหน่วยงาน องค์กร หรือสถาบันต่างๆ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย และเพื่อความอยู่รอดขององค์กร สามารถใช้คำ 2 คำทดแทนกันได้ คือ คำว่า “การจัดการ (Managements)” และ “การบริหาร (Administration)” แต่ในความหมายที่แท้จริง คำว่า “การบริหาร” จะเน้นในเรื่องของการจัดการที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งนิยมใช้กับการบริหารงานทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ ส่วนคำว่า “การจัดการ” นิยมใช้ในงานที่เกี่ยวกับธุรกิจเอกชน (จันทราณี สงวนนาม, 2545, น. 9)

2.1.1 ความหมายของการบริหารและการจัดการศึกษา

1) ความหมายของการบริหาร

การบริหารมีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, น. 2-3) ได้ให้ความหมายการบริหารหรือการจัดการ หมายถึง การทำให้คนทั้งสองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือกระบวนการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2551, น. 3) กล่าวว่า การบริหารเป็นกิจกรรมที่มีคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการทำกิจกรรม โดยใช้ทรัพยากรและกลวิธีที่เหมาะสม ทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง และเป้าหมายนั้นช่วยกันกำหนดขึ้นมา

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2551, น. 82-103) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานที่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายปลายทางที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ คำว่า การบริหาร เป็นคำที่นิยมใช้ในการบริหารภาครัฐโดยหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ การบริหารนำไปใช้กันอย่างกว้างขวางอย่างน้อยใน 6 หน่วยงานซึ่งจัดแบ่งตามวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งหน่วยงาน ได้แก่ การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคธุรกิจ หน่วยงานที่ไม่สังกัดภาครัฐ หน่วยงานระหว่างประเทศ หน่วยงานที่เรียกว่าองค์กรตามรัฐธรรมนูญ และหน่วยงานภาคประชาชน

การดี อนันต์นารี (2552, น. 1) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง กิจกรรมของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554, น. 50) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลและกลุ่ม

ผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบริหารยังถือเป็นศาสตร์ที่มีวิทยาการสามารถเรียนรู้ได้ และเป็นทั้งศิลป์ที่มีลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติการประยุกต์ศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อมาใช้ในการบริหาร

รุจิร ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม. (2549, น. 2-4) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารเป็นเรื่องเกี่ยวกับคน ความรู้สึคนึกคิด ทรัพยากร จุดมุ่งหมาย และกระบวนการในการบริหารงานที่เน้นในเรื่องของการจัดการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งมักจะใช้กับการบริหารงานทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ โดยการบริหารมีส่วนสัมพันธ์กับการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ ทรัพยากรทางการบริหารที่รวมถึงกลุ่มบุคคลในองค์การ และกลไกการดำเนินงานหรือการจัดการกิจกรรมขององค์การ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Bartol (1998, p. 6) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยการทำงานผ่านบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้

Schermerhorn (2002, pp. 473-484) กล่าวว่า การบริหารแบ่งออกเป็นหน้าที่ 4 อย่างด้วยกัน คือ 1) การวางแผนเป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์และพิจารณาถึงวิธีการ ที่ควรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องตัดสินใจว่าองค์การ มีวัตถุประสงค์อะไรในอนาคตและจะต้องดำเนินการอย่างไร ประกอบด้วย การดำเนินการตรวจสอบตัวเอง เพื่อกำหนดสถานภาพในปัจจุบันของ องค์การการสำรวจสภาพแวดล้อม การกำหนดวัตถุประสงค์การพยากรณ์สถานการณ์ในอนาคต การกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน และความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร การประเมินแนวทางปฏิบัติงานที่วางไว้ การทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการวางแผนเป็นไปอย่างทั่วถึง 2) การจัดองค์การ เป็นขั้นตอนในการจัดบุคคลและทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงานนั้น หรือเป็นการจัดแบ่งงานและจัดสรรทรัพยากรสำหรับงานเพื่อให้งานเหล่านั้นสำเร็จ การจัดองค์การประกอบด้วยภาระและอธิบายงานที่จะถูกนำไปดำเนินการการกระจายงานออกเป็นหน้าที่ การรวมหน้าที่ต่างๆ เข้าเป็นตำแหน่งงาน การอธิบายสิ่งที่จำเป็นหรือความต้องการของตำแหน่งงาน การรวมตำแหน่งงานต่างๆ เป็นหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมการมอบหมายงาน ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่การทบทวนและปรับโครงสร้างขององค์การเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดการเป็นไปอย่างทั่วถึง 3) การจัดคนเข้าทำงาน เป็นขั้นตอนในการคัดเลือกและจ้างบุคคลเข้าทำงาน รวมถึงการเลื่อนขั้น

การโยกย้าย การสรรหา และการวางแผนกำลังคน การจัดคนเข้าทำงานประกอบด้วย การกำหนด ความจำเป็นของทรัพยากรบุคคล การสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพ การคัดเลือกบุคคลที่สรรหามา การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล การประเมินการปฏิบัติงาน การโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง การพ้นจากงาน การทบทวนและปรับคุณภาพและปริมาณของทรัพยากรบุคคล เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุม ไม่เป็นไปตามที่กำหนด 4) การนำ เป็นขั้นตอนในการกระตุ้นเพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นและชักนำ ความพยายามของพนักงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการใช้ความพยายามของผู้บริหารที่จะกระตุ้น ให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานสูง การนำจะช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จ เสริมสร้างขวัญและ กำลังใจพนักงาน การนำ ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารและอธิบายวัตถุประสงค์ให้แก่พนักงาน ได้ทราบการมอบหมายมาตรฐานของการปฏิบัติงานต่างๆ การให้คำแนะนำและคำปรึกษา แก่พนักงาน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การให้รางวัลแก่พนักงานบนพื้นฐาน ของผลการปฏิบัติงาน การยกย่องสรรเสริญและการดำเนินคดีอย่างยุติธรรมและถูกต้อง เหมาะสม การจัดหาสภาพแวดล้อมมากระตุ้นการจูงใจ โดยการติดต่อสื่อสารเพื่อสำรวจความ ต้องการและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง การทบทวนและปรับวิธีการของภาวะผู้นำ เมื่อสถานการณ์ เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด การติดต่อสื่อสารโดยทั่วทุกแห่ง ในกระบวนการของภาวะผู้นำ 5) การควบคุม เป็นการติดตามผลการดำเนินงานและแก้ไขปรับปรุง ในสิ่งที่จำเป็นหรือเป็นขั้นตอนของการวัดผล การทำงานและดำเนินการแก้ไข เพื่อให้บรรลุผล ที่ต้องการ การควบคุม ประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐาน การเปรียบเทียบและติดตามผลการ ปฏิบัติงานกับมาตรฐาน การแก้ไขความบกพร่อง การทบทวนและปรับวิธีการควบคุมเมื่อสถานการณ์ เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด การติดต่อสื่อสารในกระบวนการ ของการควบคุมเป็นไปอย่างทั่วถึง

สรุปได้ว่า การบริหาร คือ บุคคล หรือกลุ่มบุคคลร่วมดำเนินกิจกรรมของสมาชิก ในองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับบุคคล เพื่อให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ โดยการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์

2) ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา (Educational Administration) เน้นเกี่ยวกับการบริหารและการ จัดการเรียนการสอน เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรทางการศึกษา (Educational Organization) มีผู้ให้ความหมายการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551, น. 4) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรม ต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่

บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พุทธกรรมและคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคม

สุรวิทย์ ธาดา (2551, น. 11) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดการตามกระบวนการทางการศึกษาตามกรอบการบริหารจัดการใน 4 ด้านคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป การบริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยความร่วมมือร่วมใจขององค์คณะบุคคลในสถานศึกษา ใช้ระบบการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เบญจรงค์ แสงสุกวาว (2551, น. 50) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การทำกิจกรรมทางการศึกษาของบุคคลร่วมกัน โดยใช้หลักการของการบริหารงานในเรื่องการวางแผน การปฏิบัติตามแผนการประเมินผลและการปรับปรุงงานมาดำเนินการในการจัดการศึกษาทุกด้าน เพื่อให้การใช้ทรัพยากรทางการศึกษابรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้

ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล (2552, น. 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานร่วมกับกลุ่มบุคคลมืออาชีพและชุมชนในท้องถิ่น เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

ถวิล เกษสุพรรณ (2552, น. 32) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ทางการศึกษาที่บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพของสังคมตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น. 53) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความรู้แก่เด็ก เยาวชน ประชาชน ตามรูปแบบของการศึกษาประเภทต่างๆ เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยรวม

สมเดช สาวันดี (2553, น. 32) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลปะในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้ และความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ธีระ รุญเจริญ (2553, น. 42) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษา ว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) วิชาชีพหนึ่ง เพราะการบริหารการศึกษาดำเนินการตามเกณฑ์วิชาชีพชั้นสูงอื่น กล่าวคือ มีลักษณะการบริหารเฉพาะของตนแตกต่างจากวิชาชีพอื่น มีความอิสระในการบริหาร ใช้วิธีแห่งปัญญาศึกษาวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง มีการศึกษามากพอ คือระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีองค์กรวิชาชีพ ควบคุม ดูแลและตรวจสอบ มีจรรยาบรรณวิชาชีพเฉพาะ นอกจากนี้ยังมีการเลือกสรรและ

กลั่นกรองคุณสมบัติ และเกณฑ์มาตรฐานอื่นเป็นอย่างดี ผู้ที่จะเข้าถึงอาชีพการบริหารการศึกษา จึงเหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารการศึกษามืออาชีพอย่างแท้จริง

ฉัตรภา พวงจันทร์ (2553, น. 14) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหาร การพัฒนา และปรับปรุงวิธีการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความก้าวหน้า ส่งเสริมความเจริญด้านความคิด ความรู้ ควบคู่กับการสอดแทรกคุณธรรมแก่นักเรียนเพื่อให้ได้ นักเรียนที่มีคุณภาพ

Good (1973, p. 145) กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ 2 ประการ

1. การบริหารการศึกษา หมายถึง การทำ การควบคุม การจัดการเรื่องต่างๆ ทั้งหมดของโรงเรียน ร่วมกับการบริหารงานธุรการ โดยมุ่งไปสู่งานของโรงเรียนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายปลายทางของการศึกษา

2. การบริหารการศึกษา หมายถึง การทำ การควบคุมและจัดกระบวนการทั้งหมดของโรงเรียน เช่น การบริหารบุคคลที่เป็นครูและนักเรียน การวางแผนการเรียนการสอน การวางแผนกิจกรรมตามหลักสูตรวิธีสอน อุปกรณ์ การแนะแนว เป็นต้น

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการร่วมมืออย่างมีจุดหมาย เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไป ให้เป็นคนดีมีคุณภาพ สามารถประกอบภารกิจต่างๆ ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องอาศัยการจัดการ การพิจารณา วินิจฉัย และวางแผน สั่งการ ติดตาม ควบคุม ประเมินผล หาแนวทางแก้ไข และปรับปรุงให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

3) ความหมายของผู้บริหาร

ผู้บริหาร (Administrator) เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญในการบริหารการศึกษา การบริหารจะดำเนินไปด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะหลายประการของผู้บริหาร และในยุคปฏิรูปการศึกษาผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของยุคสมัย ดังนั้นนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมจาร (2541, น. 14) กล่าวว่า ผู้บริหาร เป็นเอกัตบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการสั่งการ และควบคุมกิจกรรมของสถานศึกษา

วีรุช มาฆะศิริานนท์ (2542, น. 89) กล่าวว่า ผู้บริหาร คือ ผู้ที่สามารถโน้มนำผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการโดยความเต็มใจนั้น มาจากการที่ผู้อื่นเหล่านั้นก็มีความต้องการ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, น. 3) กล่าวว่า ผู้บริหาร คือ บุคคลที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, น. 3) กล่าวว่า ผู้บริหาร คือ บุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา ให้ช่วยเหลือกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ณัฐพงศ์ ศรีสง (2544, น. 36) กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้บริหาร คือ ผู้ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น บริหารงานด้วยธรรมชาติปโตย ที่ถือหลักการและความสำเร็จของงานเป็นใหญ่ จึงเป็นผู้นำที่นั่งอยู่ในใจของคนร่วมงาน เพราะต้องใช้หลักธรรมเป็นพลังในการบริหาร ประกอบด้วย 4 ประการ คือ

1. ปัญญาพละ หมายถึง กำลังแห่งความรู้ นักบริหารต้องมีปัญญา คือ ความรอบรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปต้องทำหน้าที่บริหารตน บริหารคน และบริหารงาน คือ ต้องรู้ตน รู้คน และรู้งาน

2. วิริยะพละ หมายถึง กำลังความพากเพียร หรือความขยัน คนมีความขยันต้องมีกำลังใจเข้มแข็ง กำลังใจต้องมาควบคู่กับกำลังปัญญาเสมอ คนที่มีกำลังใจแต่ไม่มีกำลังปัญญาจะเป็นคนบ้าบิ่น คนที่มีกำลังปัญญาแต่ขาดกำลังใจจะเป็นคนฉลาด คนที่มีทั้งกำลังใจและกำลังปัญญาจะเป็นคนกล้าหาญ

3. อดวิชัยพละ แปลว่า กำลังแห่งการงานที่ไม่มีโทษ หรือข้อเสียหาย หมายถึง นักบริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

4. สังคหพละ แปลว่า กำลังแห่งการสังเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นธรรมที่สำคัญมากสำหรับนักบริหาร คือ ผู้ทำงานให้สำเร็จโดยคนอื่น ถ้านักบริหารบกพร่องเรื่องมนุษยสัมพันธ์จะไม่มีใครช่วยงาน เขาก็จะบริหารงานไม่ได้

สรุปได้ว่า ผู้บริหารหรือผู้บริหารโรงเรียน คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียน หรือผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานขององค์การทุกด้านในระบบการศึกษา เป็นผู้ประสานให้บุคคลต่างๆ ปฏิบัติงานด้วยดี และบำรุงรักษาหน่วยงานให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคง มีความก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นพร้อมทั้งดำเนินการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.1.2 หลักและกระบวนการการบริหารและการจัดการศึกษา

ในการบริหารสถานศึกษาซึ่งดำเนินงานต่าง ๆ โดยกลุ่มบุคคลเพื่อจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้น จึงต้องจัดในรูปแบบของกระบวนการ คือ มีการจัดลำดับขั้นตอนกิจกรรม รวมทั้งบทบาท หน้าที่ และความสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนเป็นไปอย่างเหมาะสมชัดเจน และเป็นระบบ การบริหารสถานศึกษาที่ดีจึงจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการบริหาร ซึ่งมีนักบริหารได้กล่าวถึงกระบวนการเกี่ยวกับการบริหารไว้ ดังนี้

จรวยพร ธรณินทร์ (2550, น. 7) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษานักบริหารไม่ใช่จะเป็นกันง่ายๆ หรือทำได้ในระยะเวลาอันสั้น หากแต่นักบริหารต้องสั่งสมทักษะประสบการณ์และบารมีเป็นเวลาแรมปีและได้สรุปว่า ทักษะของนักบริหารคือประสบการณ์วิชาชีพซึ่งนักบริหารทุกคนพึงต้องมี คือ

1. องค์กรประกอบของความสำเร็จในการทำงาน
2. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนในการทำงาน
3. หลักและวิธีการประสานงาน
4. กระบวนการแก้ปัญหาและตัดสินใจ
5. การประชุมและการทำงานเป็นทีม
6. ระเบียบข้อบังคับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน
7. พฤติกรรมการเมืองในองค์กร
8. มนุษยสัมพันธ์และการจูงใจ
9. การสื่อความหมายและการเขียนหนังสือราชการ
10. สุขภาพและการพัฒนาบุคลิกภาพ
11. ความรับผิดชอบในการบริหารองค์กร
12. การดำรงชีวิตและจริยธรรมในการทำงาน
13. การเสริมสร้างความมั่นคงของชีวิต
14. กระบวนการกลุ่มและการทำงานเป็นหมู่คณะ
15. การพัฒนาภาวะผู้นำ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551, น. 1-2) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร การที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้จัดการเป็นสำคัญ ซึ่งจะเห็นได้ว่า การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ถ้าปราศจากการบริหารจัดการที่ดี และทักษะการบริหารที่ดีของผู้บริหารองค์กร ดังนั้น การจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น. 49) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่างๆ เข้ามามีส่วนสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่ให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีการพัฒนาทักษะความรู้และสั่งสม

ประสบการณ์ การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนในการทำงานนำมาซึ่งความสำเร็จคู่ลงในการปฏิบัติงาน การยอมรับจากบุคคลภายในและนอกสถานศึกษา รวมถึงการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของสถานศึกษา

ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, น. 8-12) ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารและการจัดการสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยแต่ละด้านมีขอบข่ายภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ด้านการบริหารวิชาการ

งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการ โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและ การมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยมีขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

- 1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.9 การนิเทศการศึกษา
- 1.10 การแนะแนว
- 1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณเป็นภารกิจที่สำคัญในการสนับสนุนกิจการต่างๆ ของสถานศึกษา ซึ่งเป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับงบประมาณและสินทรัพย์ รวมถึงการจัดหารายได้จากบริการ เพื่อสนับสนุนให้การบริหารจัดการศึกษาและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนเป็นไปตามแผนงานและแผนปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยมีความพร้อมในการบริหารแบบมุ่งเน้นผลงานอิสระคล่องตัว ถูกต้องตามกฎหมาย, ระเบียบ, ข้อปฏิบัติ, ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีอย่างถูกต้องทุกประการ ภายใต้อำนาจหน้าที่ ความคุ้มค่า ประหยัด โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาลและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ โดยมีขอบข่ายการบริหารงบประมาณ ดังนี้

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณ

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้าง

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.14 การจัดหาพัสดุ

2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

- 2.17 การเบิกเงินจากคลัง
- 2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 2.19 การนำเงินส่งคลัง
- 2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ต้องส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ภายใต้กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ กฎหมายที่กำหนด เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจของสถานศึกษา โดยมีขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ดังนี้

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 3.6 การลาทุกประเภท
- 3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 3.12 การออกจากราชการ
- 3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

- 3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

4. ด้านการบริหารทั่วไป

การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการบริหารการศึกษามุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้การบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีขอบข่ายการบริหารทั่วไป ดังนี้

4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.8 การดำเนินงานธุรการ

4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.11 การรับนักเรียน

4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ขุม รวมหรือเลิกสถานศึกษา

4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.15 การทัศนศึกษา

4.16 งานกิจการนักเรียน

4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

สรุปได้ว่า การจัดระบบและการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แบ่งระบบการบริหาร ที่สำคัญออกเป็น 4 งาน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และ งานบริหารทั่วไป ซึ่งมีงานบริหารวิชาการเป็นงานหลักในการบริหารสถานศึกษา ส่วนงานบริหาร งบประมาณ งานบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป เป็นงานสนับสนุนให้ระบบบริหาร สถานศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

1) ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) ตรงคำภาษาไทยหลายคำที่นิยมใช้กัน นอกจากภาวะผู้นำแล้วยัง มีคำว่า การเป็นผู้นำและความเป็นผู้นำ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ แตกต่างกัน แต่ก็มีสาระสำคัญคล้ายคลึงกัน ดังนี้

Koontz and O'Donnell (1959, p. 435) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การสร้างอิทธิพลจูงใจ บุคคลอื่นให้ปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

Terry (1960, p. 493) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กิจกรรมการสร้างอิทธิพลจูงใจบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดความพยายามร่วมกันอย่างเต็มใจ ในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

Lipham (1964, p. 122) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การริเริ่มโครงสร้างใหม่หรือ วิธีการใหม่ อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กร

Heller and Til (1982, pp. 405 - 414) กล่าวว่า ภาวะผู้นำจะเกิดได้ต่อเมื่อมีผู้ตาม นั่นคือ บุคคลที่แสดงตัวเป็นผู้นำต้องมีบุคคลอื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามเขา โดยปกติคนทั่วไปจะมีความเต็มใจปฏิบัติตามคนที่เขาคิดว่า คนนั้นสามารถทำให้เขาได้รับการตอบสนองความต้องการหรือ วัตถุประสงค์ส่วนตัวของเขา ถ้าภาวะเช่นนี้เกิดขึ้นแสดงว่า ผู้ตามยอมรับอิทธิพลจากผู้นำภาวะผู้นำ จึงเกิดขึ้น

Hersey and Blanchard (1982, p. 83) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือ กระบวนการการสร้างอิทธิพล จูงใจคนหรือกลุ่ม เพื่อให้เกิดความพยายามร่วมกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งแนวคิดเมื่อศึกษาแล้วพบว่า ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญสามประการคือ ผู้นำ (Leader) ผู้ตาม (Follower) และสถานการณ์ (Situation) จากแนวคิดนี้แสดงว่า ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ทุกขณะไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือประเภทใด ถ้ามีใครคนหนึ่งสามารถสร้างอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคนอื่นหรือกลุ่มก็จะเกิดภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ไม่จำเป็นต้องเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อาจจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระหว่างเพื่อน หรือระหว่างญาติ ถ้าใครบางคนที่มีบุคคลหนึ่งพยายามมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคนอื่น บุคคลที่มีอิทธิพลก็กลายเป็นผู้นำ บุคคลที่รับอิทธิพลก็กลายเป็นผู้ตาม

Yukl (2010, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมเฉพาะตัวของบุคคลที่สามารถสั่งการ ชี้นำ จูงใจ หรือใช้อิทธิพลกระตุ้นให้บุคคลอื่นหรือผู้ตามปฏิบัติตามในองค์กรประสบความสำเร็จ

Dubrin (2010, p. 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้นำ (Leader) และสมาชิกของกลุ่ม (Group members) เพื่อดำเนินการให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย (Purpose) ได้ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้แสดงออกโดยกระบวนการ

วิเชียร วิทยอุดม (2548, น. 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากขึ้นอยู่กับประสบการณ์ หรือการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2549, น. 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก หรือสั่งการ บังคับบัญชาประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจกรรมงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549, น. 30-31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำจะต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการโน้มน้าว มีอิทธิพลกับกลุ่มคน ดังนั้น สารของภาวะผู้นำจึงหมายถึง ความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่นได้ โดยสามารถใช้คนอื่นให้ทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝันหรือคาดคะเนเองได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญ สามประการ คือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ โดยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดว่าใครเหมาะกับสถานการณ์นั้นๆ และผู้ที่ภาวะผู้นำต้องสามารถจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ และไว้วางใจ นอกจากนั้นต้องยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการประสานงาน เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2) ความหมายของจริยธรรม

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ จริยธรรม (Ethics) ไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (2541, น. 7) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม (Ethics) มาจากภาษากรีกว่า ethos คือ นิสัย ดังนั้น จริยธรรมและจริยศาสตร์ จึงเป็นเรื่องการฝึกนิสัยซึ่งก็มีคำถามว่า ฝึกอย่างไรจึงจะเป็นนิสัย บ้างก็มีข้อสงสัยว่า นิสัยฝึกกันได้หรือไม่ Ethos หรือนิสัยตามทฤษฎีของชาวกรีก กล่าวว่า คนเราเกิดมาเหมือนผ้าขาวแล้วมาฝึกกันโดยต้องทำบ่อยๆ ทำซ้ำๆ จนเป็นนิสัย แล้วจะกลายเป็นคุณธรรม เป็นการเริ่มจากภายนอกเข้าสู่ภายใน เป็นลักษณะนิสัยเป็นคุณสมบัติที่ดีในจิตใจ ฉะนั้นการทำความดีต้องทำบ่อยๆ จนเป็นนิสัย

บุญมี แทนแก้ว (2542, น. 25) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมชาติหรือหลักธรรม ที่ควรประพฤติ จัดเป็นคุณธรรมที่แสดงออกทางร่างกายในลักษณะที่ดงาม ถูกต้อง อันเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ของสังคม และจริยธรรมจะมีได้ต้องอาศัยหลัก คำสอนทางศาสนา ได้แก่ ศีล อันหมายถึงหลักหรือกฎเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติเพื่อฝึกหัดจิตใจให้เรียบร้อย

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2542, น. 88) กล่าวถึง ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า คำว่า จริยธรรม แยกออกเป็น จริยะ + ธรรม คำว่า จริยะ หมายถึง ความประพฤติ หรือกริยาที่ควรปฏิบัติ ส่วนคำว่า ธรรม มีความหมายหลายอย่าง เช่น คุณความดี หลักคำสอนของศาสนา หลักปฏิบัติ เมื่อนำคำทั้งสองมารวมกันเป็น จริยธรรม จึงได้ความหมายตามตัวอักษรว่า หลักแห่งความประพฤติ หรือแนวทางของการประพฤติ

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2543, น. 18-25) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ระบบการดำเนินชีวิตที่ดีตามธรรมชาติ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ 1) ในด้านพฤติกรรมภายนอกที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งทางสังคมและวัตถุตลอดจนธรรมชาติ คือ ศีล 2) ในด้านจิตใจที่มั่นคงเพราะการมีจิตใจที่มั่นคงเป็นแกนสำคัญ ในการพัฒนา คือ สมาธิ 3) ในด้านความรู้ความเข้าใจในความเป็นจริง การมองเหตุผล คุณค่าตลอดจนเข้าถึงความจริงของธรรมชาติ คือ ปัญญา ปัจจัยทั้ง 3 ประการนี้จะส่งผลและส่งเสริมซึ่งกันและกันในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย ในการดำเนินชีวิต

จำนง อดิวัฒน์สิทธิ์ (2545, น. 195) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง กฎเกณฑ์หรือแนวทางที่พึงปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณงามความดี หรือเพื่อให้เกิดคุณธรรม กฎเกณฑ์หรือแนวทางที่พึงปฏิบัติได้รับการประเมินค่าว่าเป็นสิ่งที่ดี สามารถนำผู้ประพฤติปฏิบัติตนให้บรรลุผลที่หวังไว้ได้ ขณะเดียวกันก็ไม่สร้างความทุกข์ ความเดือดร้อนแก่บุคคลดีหรือสุจริตชนทั้งหลาย การปฏิบัติตามจริยธรรมย่อมให้ผลดีแก่ผู้ปฏิบัติ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้ปฏิบัติตามจริยธรรมย่อมได้ชื่อว่าเป็นคนดี

ทศนา แจมมณี (2546, น. 2) กล่าวว่า จริยธรรม เป็นการแสดงออกของการประพฤติในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม สะท้อนให้เห็นถึงการมีคุณธรรมภายใน

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุษย์ (2547, น. 159-160) กล่าวว่า นักจิตวิทยาจากกลุ่มต่าง ๆ ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม ต่างกันออกไป ดังนี้ 1) นักจิตวิทยาจิตวิเคราะห์ เชื่อว่า จริยธรรมคือ สิ่งที่ได้รับการปลูกฝังขัดเกลา และพัฒนาขึ้นจากแรงขับพื้นฐานภายในจิตได้สำนึกของตน กระบวนการขัดเกลานั้นอยู่ในรูปของการเลียนแบบด้วยวัตถุประสงค์ที่จะปรับตัวตามมาตรฐานพฤติกรรมที่กำหนดไว้ในสังคม 2) นักจิตวิทยาปัญญานิยม เชื่อว่า จริยธรรม คือ กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดควบคู่กับสติปัญญาของมนุษย์เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคมไทย 3) นักจิตวิทยาทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม มีความเชื่อว่า จริยธรรม คือ การควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ให้เข้ากับกฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานความประพฤติได้ถูกต้องหรือดีงามตามที่สังคมกำหนด

ประเวศ มหารัตน์สกุล (2551, น. 26) กล่าวถึงจริยธรรม ไว้ว่า จริยธรรมตรงกับภาษาอังกฤษ ethics แปลความได้ว่า จริยศาสตร์ แปลไทยเป็นไทยอีกที หมายถึง การปฏิบัติในสิ่งที่ถูกที่ควรจนเกิดความดีงาม ถ้าม่อว่า แล้วอะไรที่ถือเป็นความดีงาม คำตอบ คือ สิ่งที่สังคมยอมรับและถือเป็นข้อปฏิบัติ

กณพศ สิทธิเลิศ (2550, น. 113) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ข้อที่ควรประพฤติปฏิบัติเป็นธรรมชาติที่ควบคุมพฤติกรรม ความประพฤติที่ดีที่ชอบที่ถูกที่ควร เป็นเรื่องของความรู้สึกในการพัฒนาตนเอง ที่มุ่งหมายให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขดำรงชีวิตอยู่อย่างบริบูรณ์เปี่ยมไปด้วยความดีทั้งกาย วาจา และใจ จริยะหรือจริยา คือ ความประพฤติ การกระทำ เมื่อสมรสกับคำว่า ธรรม หรือ ธรรมะ จึงเป็นความประพฤติที่ถูกต้องตามครรลองครองธรรม ชอบธรรมเป็นธรรมชาติ ดังนั้น จริยธรรมจึงเป็นความประพฤติการกระทำและความคิดที่ถูกต้องดีงาม รวมถึงการทำหน้าที่ของตนให้ครบถ้วนสมบูรณ์ไว้ในสิ่งที่ควรละเว้น

ประยูร พรหมพันธุ์ (2550, น. 78) กล่าวว่า จริยธรรม เป็นเรื่องของการประพฤติปฏิบัติของมนุษย์ในทางกายที่มีการแสดงออกที่สามารถมองเห็น และสามารถสื่อความหมายได้ชัดเจนว่าการประพฤติปฏิบัติที่แสดงออกที่เรียกว่า “พฤติกรรม” นั้นส่อไปทางดีหรือทางเลวร้าย ทางไม่ดี

ถ้าเป็นไปได้ สอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมและหลักความเชื่อของคนในสังคมก็ถือว่าเป็นพฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ยอมรับได้ แต่ถ้าเป็นไปได้ในทางตรงกันข้ามก็อาจถือว่าเป็นความประพฤติที่ไม่ถูกต้อง สังคมรับไม่ได้ จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งจริยธรรมก็คือการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับหลักศีลธรรมที่มีอยู่ในหลักคำสอนทางศาสนานั้นเอง

พิชัย ลิขิตพัฒน์ไพบูลย์ (2550, น. 72) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึงการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ภายใต้บริบทของควมมีศีลธรรม

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, น. 303) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึงธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ, ศีลธรรม, กฎศีลธรรม

สรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติและปฏิบัติของคนในสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เห็นร่วมกันว่าถูกต้องดีงามทั้งทางกาย วาจาและใจ ซึ่งสะท้อนคุณธรรมภายในออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรม สมควรที่บุคคลจะนำมาประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ตนเองและสังคมมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สงบร่มเย็นเป็นสุข นอกจากนี้จริยธรรมยังรวมถึงการทำหน้าที่ของตนเองให้ครบถ้วนสมบูรณ์ เว้นในสิ่งที่ควรละเว้น

3) ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทำให้ทราบว่า มีผู้ให้คำนิยามของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้หลายทัศนะ ดังนี้

สุธาสิณี แม้นญาติ (2554, น. 35-36) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ลักษณะจิต พฤติกรรมและกระบวนการต่างๆ ที่ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง และกล้าหาญที่จะยึดค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนร่วม อีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของตามให้สูงขึ้นด้วย

ปีทมา แคนยุกต์ (2554, น. 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง รูปแบบของผู้นำที่ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่ายอำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม เกิดความขัดแย้ง ระหว่างค่านิยมและวิธีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกผู้ตามให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิมนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น ซึ่งลักษณะและพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สร้างขึ้นจากการวิเคราะห์เอกสาร และผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของปีเตอร์จันอร์ทเฮาส์ (Peter G.Northouse) ประกอบด้วย การให้ความเคารพผู้อื่น การบริการผู้อื่น การแสดงถึงความเที่ยงธรรมยืนหยัดความซื่อสัตย์ และสรรสร้างความเป็นทีมงาน

สุเทพ ปาลสาร (2555, น. 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือ การแสดงออกด้านความประพฤติ การกระทำและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธา ของผู้เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

กฤษณะ เหลืองทอง (2556, น. 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่มี แนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่ดีต่อตนเอง ต่อนักเรียน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อองค์กรและต่อ สถานศึกษา เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม

Dirks and Ferrin (2002, pp. 7-8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้นำที่สามารถ อธิบายถึงระดับจริยธรรมว่า ประกอบไปด้วยหลักความซื่อตรง (Integrity) และจะได้รับความไว้วางใจ (trust) ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้นำที่จะทำให้เกิดการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

Moorhouse (2002, p. 19) กล่าวถึง ค่านิยมหลักซึ่งเป็นการข้ามวัฒนธรรมและเป็นสากล ที่เป็นคุณค่าด้านจริยธรรม ประกอบไปด้วย ความจงรักภักดี (Loyalty) ความซื่อสัตย์ (Honesty) ความยุติธรรม (Justice) ความถูกต้อง (Correctness) ความระมัดระวัง (Accuracy) ความเคารพ (Respect) ความอดทนอดกลั้น (Tolerance) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความกล้าหาญ (Courage)

Brown et al. (2006 cited in Prince & Tumlin, 2009, p. 96) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม หมายถึง การอธิบายถึงความประพฤติที่เหมาะสมที่เกี่ยวกับกฎเกณฑ์และวิธีการ การปฏิบัติของบุคคลและเป็นความสัมพันธ์ภายในบุคคล เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนส่งเสริมความ ประพฤติให้กับลูกน้องหรือผู้ร่วมงานใน 2 ลักษณะ คือ ด้วยวิธีการส่งเสริมสนับสนุนและด้วยการ แสดงออกถึงตัดสินใจของผู้นำ

Kenneth (2005, p. 3) กล่าวว่า การมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การประยุกต์ใช้ อำนาจของผู้นำในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งในปริมาณที่ถูกต้องที่ควร ซึ่งในบางสถานการณ์ก็อาจ ต้องการผู้นำแบบใดก็ได้แต่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องมีความสุภาพอ่อนโยน (Polite)

Brown and Trevino (2006, pp. 596-597) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) จะต้องประกอบด้วยความซื่อตรง (Integrity) และความไว้วางใจ (Trust) นอกจากนั้น แล้ว จะต้องเป็นผู้ที่ตัดสินใจปัญหาโดยใช้ความยุติธรรม (Fairness) และเสมอภาค (Equal) ใส่ใจต่อ ผู้อื่น (Caring) และมีความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) และเป็นผู้ที่มีจริยธรรมทั้งเรื่องส่วนตัวและ ในการทำงาน มักจะสื่อสารกับผู้ตามในเรื่องจริยธรรม สร้างมาตรฐานของจริยธรรมที่ชัดเจนและ มีการให้รางวัล หรือการลงโทษ เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำทางจริยธรรม จะทำให้เกิดผล คือ ประสิทธิผลของผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงานและการอุทิศตนเพื่องาน ของ ผู้ตาม และพวกเขาจะมีความเต็มใจที่จะรายงานถึงปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้บริหารทราบ

Freeman and Stewart (2006, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ การกระทำอย่างตรงไปตรงมาหรืออย่างบริสุทธิ์ใจของผู้นำที่แสดงออกถึงคุณลักษณะที่ดีโดยมองเห็นคุณค่าในสิ่งที่ถูกต้อง (The right values) หรือการเป็นผู้มีลักษณะน่าเชื่อถือ (Strong character) การเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น (The example for others) การมีความอดทนอดกลั้น ต่อสิ่งที่ล่อใจ (Withstand any temptations)

Resick, Hanges, Dickson and Mitchelson (2006, pp. 346-347) กล่าวว่า คุณลักษณะนิสัย (Character) และความซื่อตรง (Integrity) ของผู้นำจะเป็นรากฐานสำหรับบุคคลในการควบคุม ความเชื่อทางจริยธรรม (Ethical beliefs) คุณค่าทางจริยธรรม (Ethical values) และการตัดสินใจทางจริยธรรม (Ethical decisions) และภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับวิธีการกระทำที่เคารพต่อสิทธิ (Respects the rights) และศักดิ์ศรี (Dignity) ของคนอื่น ผู้ซึ่งมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะตัดสินใจโดยให้สังคมมีส่วนร่วม และใช้การโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Brown (2007, p. 141) ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า คนที่มีคุณธรรมนั้นจะต้องมีความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ และความยุติธรรม ใช้การปฏิบัติที่มีกฎเกณฑ์ มีการกำหนดกรอบความประพฤติปฏิบัติที่ควรจะเป็นในที่ทำงานว่า ควรปฏิบัติอย่างไรจึงจะถูกต้องเหมาะสมและมองว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรม ซึ่งผู้จัดการเชิงคุณธรรมจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีจริยธรรมและไร้จริยธรรม จะสร้างจริยธรรมที่เด่นชัดด้วยการสื่อสารถึงมาตรฐานเชิงจริยธรรม พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างเชิงจริยธรรมและมีการให้รางวัล มีการลงโทษ และมีการเสริมสร้างหรือพัฒนาวินัยด้วย เพื่อให้ผู้ตามประพฤติอยู่ในกฎเกณฑ์ของคุณธรรม

Berghofer (2009) กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมจะเต็มไปด้วยความไว้วางใจ (Trust) การทำหน้าที่จะเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ (Honesty) การบังคับบัญชาจะด้วยความเคารพ (commands respect) จะมีวิธีปฏิบัติด้วยความยุติธรรม (Fairness) เสมอรักษาไว้ซึ่งความรับผิดชอบ เกียรติยศชื่อเสียง (Honor) และความจงรักภักดี (Loyalty) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเป็นผู้ที่เข้มแข็ง น่าเชื่อถือ (Strong) ใจกว้างใจดีมีเมตตา (Generous) เต็มไปด้วยความรักความเอ็นดู (Full hearted) เป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจ เชื่อใจ (Trustworthy) เป็นผู้ที่มีความแน่วแน่เด็ดเดี่ยว (Resolute)

Berghofer and Schwartz (2008, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) เป็นความสัมพันธ์ในทางที่เป็นบวกเป็นมาตรฐานทองคำ (The gold standard) สำหรับองค์กรผู้นำเชิงจริยธรรมจะสร้างความสัมพันธ์ที่ได้อย่างมีคุณภาพภายใต้หลักการของความเคารพ (Respect) ไม่สร้างข้อตกลงหรือสัญญาหรือการยินยอมด้วยการบีบบังคับอย่างไม่มีทางเลือก ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จขององค์กร ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเข้าใจว่า ความสัมพันธ์เหล่านี้จะนำไปสู่ความเจริญเติบโตหรือความก้าวหน้าสำหรับองค์กร ซึ่งโดยหลักการพื้นฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะประกอบด้วย ความไว้วางใจ (Trust) ความเคารพ (Respect) ความซื่อตรง (Integrity) ความซื่อสัตย์

(Honesty) ความยุติธรรม (Fairness) ความเสมอภาค (Equity) ความเที่ยงธรรม (Justice) และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion)

Watts (2008, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับองค์กร เพราะว่ามันเป็นรากฐานสำหรับการการเข้าใจถึงวิธีการตัดสินใจของผู้นำที่จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของพวกเขาว่าสิ่งไหนจะส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์สมรรถนะขององค์กร

Wayne State Colledge (2008, p. 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นการนำมารวมกันระหว่างการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Ethical decision-making) กับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (Ethical behavior) มันเกิดขึ้นในแต่ละคนและในบริบทขององค์กร ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นสิ่งที่สำคัญมาก สำหรับผู้นำที่จะตัดสินใจและแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ในวิถีทางจริยธรรมและการตรวจสอบว่า องค์กรมีความเข้าใจหรือมีการปฏิบัติต้องมีเกณฑ์ด้านจริยธรรมขององค์กร

Heiskanen (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) หมายถึงผู้นำที่ปฏิบัติแต่ “สิ่งดี ๆ จะมีความรับผิดชอบต่อบุคคลและผลประโยชน์ของบุคคลหรือที่คนอื่นมักพูดว่าผู้นำที่ดีจะทำแต่สิ่งดี ๆ เสมอ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความพยายามอย่างหนักสำหรับการได้มาซึ่งผลลัพธ์และสิ่งที่ดี ๆ เพราะเขาทั้งหลายจะมีวิธีการทำงานหรือกำหนดเส้นทางเดินเพื่อความสำเร็จ ที่ชัดเจนยิ่งไปกว่า นั้นผู้นำที่ดีจะต้องทำแต่สิ่งดี ๆ และเป็นประโยชน์จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างมนุษย์ที่ดีทุก ๆ การตัดสินใจในการปฏิบัติ ของผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความหมายเสมอ

Josephson Institute of Ethics (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง แนวทางปฏิบัติที่มีคุณค่าและเป็นมาตรฐานของการประพฤติทางจริยธรรมซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่เป็นประโยชน์ ประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) ความคู่ควรแก่การไว้วางใจ (Trustworthiness) 2) ความเคารพ (Respect) 3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 4) ความยุติธรรม (Fairness) 5) การห่วงใยผู้อื่น (Caring) 6) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

Khair (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) หมายถึง ผู้ที่ไม่ปฏิเสธสิ่งที่มีคุณลักษณะที่ดี ๆ ที่สำคัญและเห็นคุณค่าในสิ่งที่ถูกต้อง ในความเป็นจริงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่มีความคิดที่สลับซับซ้อนมาก ผู้นำเชิงจริยธรรมจะพบว่า เขาไม่ได้ทำงานเพียงแค่งานกับพนักงานหรือคนงานเท่านั้น เขาค่อนข้างจะถือผลประโยชน์โดยรวมเป็นสำคัญมีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่เป็นของส่วนรวม มันเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับผู้นำที่จะบอกถึงการกระตุ้นให้เกิดความสนใจเกี่ยวกับ คุณค่าทางคุณธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องทำสิ่งที่เปี่ยมนามธรรมให้เป็นรูปธรรม และสามารถนำไปใช้สำหรับการดำรงชีวิต

Neubert et al. (2009, p. 159) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงออกดังต่อไปนี้ คือ เป็นบุคคลที่มีความพินิจพิจารณาและเข้าใจ ในหลักการของจริยธรรม

และคุณธรรมในการดำรงชีวิต เป็นผู้ที่มีพฤติกรรม พฤติกรรมการนำและพฤติกรรมการตัดสินใจ จากการมีส่วนร่วมที่เห็นพ้องต้องกันจากทุกฝ่าย และสามารถอธิบายในสิ่งที่ตนเองกระทำได้

Prince and Tumlín (2009, p. 96) กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ต้องเป็นผู้ไม่ทำความเสียหายเกี่ยวกับจริยธรรม มีกระบวนการวางกฎเกณฑ์ที่เป็นประโยชน์ต่าง ๆ ร่วมกัน บนพื้นฐานที่ยอมรับร่วมกันถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน ในฐานะที่เราต่างก็เป็นสมาชิกของสังคมเดียวกัน การช่วยเหลือให้สมาชิกประสบความสำเร็จ การบรรลุเป้าหมาย ด้วยวิธีการอย่างมีจริยธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมจะเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับการเกลี้ยกล่อม โน้มน้าว จูงใจ และการชี้แจงถึงสิ่งที่ดีที่สามารถพิสูจน์ได้ ยืนยันได้และเป็นคุณค่าที่สามารถเปลี่ยนใหม่ได้ ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของผู้นำเชิงจริยธรรมที่จะต้องอธิบาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมการสร้างอิทธิพลจูงใจ โน้มน้าว ให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความประพฤติ การกระทำ และการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2.2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ประภาศรี สีหอำไพ (2550, น. 23) กล่าวถึง ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม ดังนี้

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (psychoanalytic theory) ทฤษฎีกล่าวว่า จริยธรรมกับมโนธรรม เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มนุษย์อยู่ในสังคมกลุ่มใดก็จะเรียนรู้ความรับผิดชอบชั่วดีจากสิ่งแวดล้อมในสังคมนั้น จนมีลักษณะพิเศษของแต่ละสังคมที่เรียกว่าเอกลักษณ์ เป็นกฎเกณฑ์ที่ทำให้ประพฤติปฏิบัติตามข้อกำหนดโดยอัตโนมัติ คนที่ทำชั่วแล้วรู้สึกสำนึกบาปถือว่าได้รับการลงโทษด้วยตนเอง เมื่อสำนึกแล้วพึงละเว้นไม่กระทำอีกโดยไม่ต้องมีสิ่งควบคุมจากภายนอกเป็นการสร้างมโนธรรมขึ้นมา โดยไม่สนใจต่อองค์ประกอบลำดับขั้นพัฒนาทางจริยธรรม

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

3. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (cognitive development theory) จริยธรรมเกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติตนให้สัมพันธ์กับสังคม การพัฒนาดังกล่าวต้องอาศัยการพิจารณาเหตุผลเชิงจริยธรรมตามระดับสติปัญญาของแต่ละบุคคลซึ่งมีวุฒิภาวะสูงขึ้น การรับรู้จริยธรรมที่พัฒนาขึ้นตามลำดับ

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2544, น. 45) กล่าวว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับต้นกำเนิดของจริยธรรมไว้ 3 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีอิทธิพลของสังคมต่อการพัฒนาการทางจริยธรรม ซึ่งมาจากความคิดของนักสังคมวิทยา ซึ่งมีความเชื่อว่าสังคมนั้นมีส่วนในการสร้างมนุษย์ให้มีลักษณะต่าง ๆ กันขึ้นอยู่กับมนุษย์นั้นจะอยู่ในกลุ่มใดของสังคม ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า เด็กจะเรียนรู้ว่าจะอะไรคืออะไรไม่คิดจากผู้ที่อยู่ใกล้ชิด โดยจะเลียนแบบทั้งจากกิริยาท่าทาง การใช้ภาษาและความคิดอ่าน เพราะได้เห็นตัวอย่างในการกระทำนั้น ๆ ซึ่งผู้ที่ใกล้ชิดที่เด็กมักจะเลียนแบบ ได้แก่ ผู้มีอำนาจหรือผู้ที่ตนรักและศรัทธา เช่น พ่อ แม่ พี่ น้อง เพื่อน หรือแม้แต่พี่เลี้ยงหรือคนใช้ เด็กจะซึมซับในลักษณะท่าทางหรือพฤติกรรมจากแม่แบบ จนในที่สุดจะยอมรับกฎเกณฑ์ของสังคมเป็นหลักปฏิบัติของตน

2. ทฤษฎีพัฒนาลักษณะที่ส่งเสริมจริยธรรม ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการพัฒนาการทางสติปัญญา และ อารมณ์เป็นพื้นฐานของการพัฒนาทางจริยธรรม โดยเด็กมีจริยธรรมที่เจริญขึ้นตามความสามารถของการเรียนรู้ สติปัญญา และอารมณ์ของเด็กเป็นเบื้องต้น ซึ่งหมายความว่า เมื่อความสามารถทางสติปัญญาของเด็กเพิ่มมากขึ้น โดยที่เด็กมีอายุเพิ่มมากขึ้น เด็กสามารถเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น และจริยธรรมของเด็กก็จะมีเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

3. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ตามแนวคิดของทฤษฎีนี้บุคคลเลียนแบบลักษณะและการกระทำของผู้อื่น การเลียนแบบนี้เกิดจากการที่บุคคลสังเกตการกระทำของผู้อื่นแล้วเกิดชอบพอในการกระทำแบบนั้นจึงมีการกระทำตามแบบนั้น และอาจจะเกิดจากสาเหตุอื่น ๆ อีกได้หลายประการ เช่น เลียนแบบผู้ที่ตนชอบพอหรือรักใคร่ และเชื่อว่าการที่บุคคลนั้นต้องการที่จะได้รับความพอใจเหมือนกัน แล้วยังอาจมีความรู้สึกว่าคุณได้อยู่ใกล้ชิดกับคนที่ตนรักใคร่ในขณะนั้น ดังจะเห็นได้จากเด็กที่มีพฤติกรรมเดียวกับที่พ่อแม่เคยทำ ถึงแม้ว่าพ่อแม่จะไม่อยู่ในขณะนั้นก็ตาม การเรียนรู้ทางสังคมของแบนดูรา (bandura) มีหลักการว่า “ต้นแบบ” (model) มีอิทธิพลเป็นแบบอย่างมาต่อการเรียนรู้ โดยที่อินทรีย์จะใช้การสังเกตพฤติกรรมของต้นแบบ

ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543, น. 1-9) อธิบายถึงทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมว่า พฤติกรรมของคนดีและคนเก่งนั้นมีลักษณะทางจิตใจที่สำคัญ 5 ประการ โดยทฤษฎีนี้เปรียบเทียบพฤติกรรมต่างๆ ของคนดีและคนเก่งเหมือนผลไม้บนต้น เช่น ผลมะม่วงจะได้ผลมะม่วงดกและผลใหญ่หวานอร่อยนั้น ลำต้นและรากต้องสมบูรณ์ โดยเปรียบเทียบลักษณะทางจิตใจ 5 ประการว่า เปรียบเหมือนส่วนลำต้นของจริยธรรมซึ่งเป็นสาเหตุของพฤติกรรม ดังนี้

1. ทักษะคิด คุณธรรม ค่านิยม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมคนดีและคนเก่ง คือ มีความพอใจ และเห็นความสำคัญของความดีงาม เห็นโทษของความชั่วร้ายต่างๆ พร้อมทั้งจะกระทำพฤติกรรม ที่ยึดคุณธรรมเป็นหลัก

2. เหตุผลเชิงจริยธรรม หรือการเห็นแก่ผู้อื่น ส่วนรวม ประเทศชาติ และหลักสากล มากกว่าตนเอง

3. ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน สามารถคาดการณ์ไกล และสามารถควบคุมตน ให้อุด ใหรือได้อย่างเหมาะสม

4. ความเชื่ออำนาจในตน เชื่อว่าผลที่เกิดขึ้นกับตน เป็นเพราะการกระทำของตนเอง มากกว่าการเกิดจากการบังเอิญ โชคเคราะห์หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ คือเชื่อว่าทำดีได้ดี ทำชั่วจะต้องได้รับโทษ

5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความมุ่งมั่นบากบั่น ฝ่าฝืนอุปสรรค ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Piaget

Piaget (1965, อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณทาบุตร, 2556, น. 22) ได้แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรม ออกเป็น 3 ขั้น ดังนี้

1. ขั้นก่อนจริยธรรม เป็นระดับจริยธรรมของเด็กอายุ 0-2 ปี ซึ่งยังไม่สามารถรับรู้สิ่งต่างๆ ได้อย่างละเอียด ทำให้ความคิดในการตัดสินใจถูกผิดของการกระทำ หรือความคิดในการเลือกกระทำหรือไม่กระทำเป็นไปตามความต้องการทางร่างกายหรือความคิดเห็นของคนใกล้ชิด

2. ขั้นปฏิบัติตามคำสั่ง เป็นระดับจริยธรรมของเด็ก อายุ 2-8 ปี ซึ่งสามารถเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมและบทบาทที่ควรปฏิบัติต่อผู้อื่นได้ สามารถประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบได้ตัดสินใจ ได้ว่าสิ่งใดควรกระทำหรือไม่ควรกระทำได้ด้วยตนเอง เริ่มรับรู้และกระทำตามความคิดเห็น และ ความรู้สึกของตนเองมากขึ้น หรือใกล้เคียงกับการกระทำตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของสังคม

3. ขั้นเหตุผลของตนเอง เป็นระดับจริยธรรมของเด็กอายุ 8 ปีขึ้นไป สามารถคิดและตัดสินใจได้ด้วยเหตุผลของตนเอง เริ่มปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม สังเกต และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้ถูกต้องมากขึ้น ประพฤติปฏิบัติเพื่อตอบสนองพัฒนาการด้านจิตใจ มากขึ้น

พัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg

Kohlberg (1976, อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณทาบุตร, 2556, น. 23) ได้กำหนดเกณฑ์การประเมิน จริยธรรมของบุคคล โดยแบ่งขั้นพัฒนาการทางสติปัญญาและจริยธรรม ดังนี้

1. การลงโทษ และการเชื่อฟัง อายุ 2-7 ปี

2. การแสวงหารางวัล หรือการสนองความต้องการ อายุ 7-10 ปี
3. การทำตามสิ่งที่ผู้อื่นเห็นชอบ หรือการคาดหวังทางสังคม อายุ 10-13 ปี
4. การทำหน้าที่ทางสังคมหรือระบบสังคมและมโนธรรม อายุ 13-16 ปี
5. การทำตามคำมั่นสัญญาหรือสัญญาสังคมและสิทธิส่วนบุคคล อายุ 16 ปีขึ้นไป
6. การยึดถืออุดมคติสากลหรือจริยธรรมสากล (วัยผู้ใหญ่)

นอกจากนี้ Kohlberg ยังได้แบ่งคุณลักษณะทางจริยธรรมของบุคคลออกเป็น 4 ลำดับขั้น
คือ

1. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้เกี่ยวกับสังคมและสามารถบอกได้ว่าการกระทำชนิดใดดีและควรกระทำ การกระทำชนิดใดเลวและไม่ควรกระทำพฤติกรรมลักษณะใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ความรู้เชิงจริยธรรมหรือความรู้เกี่ยวกับค่านิยมทางสังคมจึงเปลี่ยนแปลงไปตามระดับอายุ ระดับการศึกษา พัฒนาการทางสติปัญญา และความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ทางสังคมและศาสนา

2. เจตคติเชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้หรือความรู้สึกต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่างๆ ในทางที่ชอบหรือไม่ชอบมากน้อยเพียงใด เจตคติเชิงจริยธรรมของบุคคลมักจะสอดคล้องกับค่านิยมของสังคมและการทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้น ควรทำนายตามเจตคติเชิงจริยธรรม ซึ่งสามารถทำนายได้เที่ยงตรงมากกว่าการทำนายตามความรู้เชิงจริยธรรม

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เหตุผลที่บุคคลใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกหรือไม่เลือกกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นเหตุจูงใจซึ่งอยู่เบื้องหลังการกระทำของบุคคล อย่างไรก็ตาม บุคคลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับที่แตกต่างกัน อาจมีการกระทำที่คล้ายคลึงกัน หรือมีการกระทำที่แตกต่างกันก็ได้ เหตุผลเชิงจริยธรรมยังมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางสติปัญญาและทางอารมณ์ด้วย

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคมและปฏิเสธการแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสังคม พฤติกรรมเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อความสงบสุขและความมั่นคงของสังคมอย่างยิ่ง จึงเป็นหน้าที่ของสมาชิกในสังคมที่จะต้องอบรมและปลูกฝังเยาวชนให้เป็นผู้มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอย่างมั่นคง

การสร้างเสริมมโนธรรมและคุณธรรมของ Esteban (1990, อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณทาบุตร, 2556, น. 23) มีความเชื่อว่า ความแตกต่างทางอายุจะมีผลทำให้การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกันไป เนื่องจากการพัฒนาการทางสมอง ประสบการณ์และความสามารถในการตัดสินใจที่ต่างกัน จะส่งผลให้ตัวคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกันไปด้วย จึงได้เสนอคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมกับเด็กแต่ละวัย พร้อมกับแนวทางในการสร้างเสริมมโนธรรมและคุณธรรมเป็น

องค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ ของการศึกษาเพื่อสร้างค่านิยม (Values Education) เนื่องจากมโนธรรม เป็นเรื่องของความสามารถในการตัดสินใจประเด็นทางจริยธรรม และการรู้จักนำหลักศีลธรรมมาใช้ อย่างมีเหตุผลและถูกต้องในสถานการณ์ต่างๆ ในขณะที่คุณธรรมเป็นคุณภาพของจิตใจ ซึ่งจัดเป็น หลักพื้นฐานของการเลือก การตัดสินใจ เอสเตบัน มีความเห็นว่า คุณธรรมเป็นลักษณะที่สามารถ พัฒนาได้ตามพัฒนาการของแต่ละวัย เนื่องจากเยาวชนในแต่ละวัยมีเงื่อนไข มีปัจจัยของชีวิตแตกต่างกัน จุดเน้นเพื่อการพัฒนาคุณธรรมแต่ละตัวจึงแตกต่างกัน

ทฤษฎีของ Bandura

Bandura (1977, อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณทาบุตร, 2556, น. 24) ได้เสนอแนวความเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามแนวทางการเรียนรู้ทางสังคมไว้ ดังนี้

1. สิ่งที่เราเรียนรู้ โดยการเรียนรู้ของบุคคลเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ซึ่งกลายเป็น ความเชื่อที่มีผลต่อการควบคุมพฤติกรรม และเมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นบุคคลก็จะมี ความคาดหวังล่วงหน้า เกี่ยวกับการเกิดของผลการกระทำนั้นได้ ทำให้ตัดสินใจได้ว่าควรทำหรือไม่ควรทำ

2. วิธีการเรียนรู้ กล่าวคือ การเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ซึ่งมีทั้งประสบการณ์ตรงและ ประสบการณ์ทางอ้อม โดยการสังเกต อ่าน ฟัง การบอกเล่าที่เกิดจากกับผู้อื่น ทำให้บุคคลมีการเรียนรู้ ได้อย่างกว้างขวาง

3. ความเชื่อ ผลจากการเรียนรู้อยู่ในรูปของความเชื่อว่าจะสัมพันธ์กับอีกสิ่งหนึ่ง ทั้งนี้เกิดจากการสังเกตและการคิดของบุคคล รวมทั้งการบอกเล่าจากบุคคลอื่น ความเชื่อนี้สามารถ กำหนดพฤติกรรมของบุคคลได้

4. การควบคุมพฤติกรรมด้วยความรู้และความเข้าใจ บุคคลมีความรู้ความเข้าใจได้ และสามารถถ่ายทอดสิ่งที่ตนรู้ได้ รวมทั้งมองเห็นผลการกระทำที่จะเกิดตามมาซึ่งอาจดีหรือเลว ทำให้ สามารถตัดสินใจได้ว่าควรทำหรือไม่ควรทำ

5. จริยธรรม เป็นหลักเกณฑ์ กฎเกณฑ์ แนวทางของการประพฤติปฏิบัติ โดยบุคคลสามารถ ประเมินได้ถึงความผิดถูกของการกระทำ

6. การบังคับตนเอง กล่าวคือ บุคคลสามารถบังคับตนเองที่จะประพฤติหรือละเว้น การประพฤติได้ตามมาตรฐานของตนเอง ตามการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและอ้อมของตน โดยความสามารถในการบังคับตนเองนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขทางสังคม หากการเสริมแรงเป็นไป ในทางบวกก็มีแนวโน้มที่จะละเว้นไม่ปฏิบัติในสิ่งไม่ดีและประพฤติในสิ่งดีงาม

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องทราบ และทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ เนื่องจากการบริหารนั้นผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องตัดสินใจและสั่งการ ในการดำเนินงานทุกอย่างภายในโรงเรียน โดยการตัดสินใจนั้นจะต้องเหมาะสมที่สุด โดยคำนึงถึง

หลักความจริง ความดี ความสุข กฎระเบียบ ทางสายกลาง และยึดหลักประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีรายละเอียดดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) สรุปองค์ประกอบของจริยธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีจริยธรรม (ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม) ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบ คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานด้วยความพากเพียร พยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมาย 2) ความซื่อสัตย์ คือ การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริงทั้ง กาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น 3) ความมีเหตุผล คือ ความรู้จักไตร่ตรองไม่หลงงมงาย มีความยับยั้งชั่งใจโดยไม่ผูกพันกับอารมณ์ และความยึดมั่นของที่มีอยู่เดิม 4) ความกตัญญู กตเวทิตะ หมายถึง การสำนึกในการอุปการคุณที่ผู้อื่นมีต่อเรา กตเวทิตะ คือ การแสดงออก การตอบแทนบุญคุณ 5) การรักษาระเบียบวินัย คือ การควบคุมการประพฤติและปฏิบัติให้ถูกต้องกับจรรยาบรรณ ศีลธรรม กฎข้อบังคับ และกฎหมาย 6) ความเสียสละ คือ ความละความเห็นแก่ตัว การให้แบ่งปันกับคนที่ควรให้ ด้วยกำลังกาย ทรัพย์ สติปัญญา 7) ความสามัคคี คือ ความพร้อมเพียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมมือกันกระทำการใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยเห็นกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 8) การประหยัด คือ การใช้สิ่งทั้งหลายให้พอเหมาะพอควร ให้ได้ประโยชน์มากที่สุด 9) ความยุติธรรม คือ การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผลไม่ลำเอียง 10) ความอดุสาหะ คือ ความพยายามที่จะกระทำให้เกิดความสำเร็จในงาน 11) ความเมตตา กรุณา คือ ความปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข ความสงสารที่จะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551, น. 28) ได้กำหนดการรักษาจรรยาข้าราชการ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการของทุกส่วนราชการไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบ 3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

นางลักษณ์ วิรัชชัย ศิริมาศ ณ วิเชียร และพิสมัย อรทัย (2551, น. 15-17) ได้ศึกษาคุณธรรมตามกระแสพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในวันที่ 9 มิถุนายน

พ.ศ. 2549 พระบรมวงศานุวงศ์และพสกนิกรชาวไทยได้เข้าเฝ้าฯ ถวายพระพรชัยมงคล เนื่องในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงครองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี ณ พระที่นั่งอนันตสมาคม โดยพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ได้ทรงมีพระราชดำรัสตอบแก่มหาสมาคม ดังนี้

“ข้าพเจ้ามีความยินดีเป็นอย่างยิ่ง ที่ได้มาอยู่ท่ามกลางมหาสมาคม พร้อมพรั่งด้วยบุคคลจากทุกสถาบันในชาติ ตลอดจนประชาชนชาวไทย ขอขอบใจคำอำนวยพรและการเฉลิมฉลองยิ่งใหญ่ที่ทุกคนตั้งใจจัดให้ข้าพเจ้าเป็นพิเศษ ทั้งรัฐบาลได้จัดงานครั้งนี้ได้เรียบร้อยและงดงาม น้ำใจไมตรีของประชาชนชาวไทยที่ร่วมกันแสดงออกทั่วประเทศ รวมทั้งที่พร้อมเพรียงกันมาในวันนี้ นำปลาบปลื้มใจมากเพราะแต่ละคนได้แสดงออกและตั้งใจมาด้วยความหวังดีจากใจจริง จึงขอขอบใจทุก ๆ คน จิตใจที่เปี่ยมไปด้วยความปรารถนาดี และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของทุกคนทุกฝ่าย ทำให้ข้าพเจ้าเห็นแล้วมีกำลังใจมากขึ้น นึกถึงคุณธรรมซึ่งเป็นที่ตั้งของความรัก ความสามัคคี ที่ทำให้คนไทยเราสามารถร่วมมือร่วมใจกันรักษาและพัฒนาชาติบ้านเมืองให้เจริญรุ่งเรืองสืบต่อกันไปได้ตลอดรอดฝั่ง ประการแรก คือ การที่ทุกคนคิด พูด ทำ ด้วยความเมตตา มุ่งดี มุ่งเจริญต่อกัน ประการที่สอง คือ การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประสานงาน ประสานประโยชน์กัน ให้งานที่ทำสำเร็จผล ทั้งแก่ตน แก่ผู้อื่น และกับประเทศชาติ ประการที่สาม คือ การที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในความสุจริต ในกฎกติกา และในระเบียบแบบแผน โดยเท่าเทียมกันเสมอ ประการที่สี่ คือ การที่ต่างคนต่างพยายามทำความคิด ความเห็นของตนให้ถูกต้อง เทียบตรง และมั่นคงอยู่ในเหตุในผล หากความคิด จิตใจ และการประพฤติปฏิบัติที่ลงรอยเดียวกันในทางที่ดีที่เจริญนี้ยังมีพร้อมมูลในกาย ในใจของคนไทย ก็มั่นใจได้ว่า ประเทศชาติไทยจะดำรงมั่นคงอยู่ตลอดไปได้ จึงขอให้ท่านทั้งหลายในมหาสมาคมนี้ ทั้งประชาชนชาวไทยทุกหมู่เหล่าได้รักษาจิตใจคุณธรรมนี้ไว้ให้เหนียวแน่นและถ่ายทอดความคิด จิตใจนี้กันต่อไป อย่าให้ขาดสาย เพื่อให้ประเทศชาติ ของเราดำรงยืนยาวอยู่ด้วยความร่มเย็นเป็นสุขทั้งในปัจจุบันและภายภาคหน้า ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ในสากล จงคุ้มครองรักษาประเทศไทย ให้ปลอดภัยจากภัยอันตรายทุกสิ่ง และอำนวยความสุข ความเจริญสวัสดิ์ให้เกิดมีแก่ประชาชนชาวไทยทุกคน” เมื่อพินิจพิเคราะห์กระแสพระราชดำรัสดังกล่าว จะเห็นได้ว่ากระแสพระราชดำรัสที่ทรงเน้นย้ำทั้ง 4 ประการนั้น ประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรมย่อยๆ ที่สอดแทรกไว้รวม 9 ประการ ซึ่งเป็นแนวทางที่ประเสริฐยิ่งในการดำเนินชีวิตสำหรับประชาชนชาวไทยในยุคปัจจุบัน ดังรายละเอียดดังตาราง

ตารางที่ 2.1 คุณธรรมจริยธรรมตามกระแสพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชเนื่องในวโรกาสครองราชย์ครบ 60 ปี

ความในกระแสพระราชดำรัส	คุณธรรมจริยธรรม
ประการแรก คือ การที่ทุกคนคิด พูด ทำ ด้วยความเมตตา มุ่งดี มุ่งเจริญต่อกัน	กัลยาณมิตร
ประการที่สอง คือ การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประสานงาน ประสานประโยชน์กัน ให้งานที่ทำสำเร็จผลทั้งแก่ตน แก่ผู้อื่น และกับประเทศชาติ	ความสามัคคี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ
ประการที่สาม คือ การที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในความสุจริต กฎกติกา และในระเบียบแบบแผน โดยเท่าเทียมเสมอกัน	ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีวินัย ความยุติธรรม
ประการที่สี่ คือ การที่ต่างคนต่างพยายามทำความคิดความเห็นของตนให้ถูกต้อง เทียบตรง และมั่นคงอยู่ในเหตุในผล	ความมีสติสัมปชัญญะ

จากการศึกษาและวิเคราะห์คุณธรรมตามกระแสพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เนื่องในวโรกาสครองราชย์ครบ 60 ปี ในวันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2549 ประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรม 9 ด้าน คือ 1) กัลยาณมิตร 2) ความสามัคคี 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 4) ความขยันหมั่นเพียร 5) ความรับผิดชอบ 6) ความซื่อสัตย์สุจริต 7) ความมีวินัย 8) ความยุติธรรม และ 9) ความมีสติสัมปชัญญะ

นางลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตังจิตระเจริญกุล (2551, น. 34-35) ได้จัดทำโครงการสำรวจและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณธรรม จริยธรรม พบว่า ตัวบ่งชี้คุณธรรม จริยธรรม 5 อันดับแรกที่มีความมีในทุกกลุ่มวิชาชีพหรืออาชีพ ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความมีสติสัมปชัญญะ 4) ความขยันหมั่นเพียร 5) ความมีวินัย ตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่จำเป็นสำหรับการเฝ้าระวังระดับคุณธรรมจริยธรรมในสังคมไทย นอกจากนี้ได้มีการศึกษาเพิ่มเติมคุณธรรมจริยธรรม

เพิ่มอีก 2 ตัว คือ 6) ความยุติธรรม และ 7) ความอดทน จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จึงได้สรุปโมเดลตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมที่ควรเฝ้าระวังในสังคมไทย ได้ 7 ตัว

อัญชิตา ธนาภิตเจริญ (2552, น. 44-45) ได้สรุปถึงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดทฤษฎีการปลูกฝังจริยธรรมของเพียเจต์ (Piaget) และ โคลเบอร์ก (Konlberg) ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

2. ความซื่อสัตย์ หมายถึง ประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คิดโกง หลอกลวง ความซื่อสัตย์จึงเป็นเครื่องหมายแห่งความจริง ความสงบสันติประกอบไปด้วยประโยชน์ ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นอารมณ์ประดับชีวิตและเป็นที่มาของเกียรติยศ ความเชื่อถือไว้วางใจ และสร้างคุณค่าความเป็นคนให้สมบูรณ์

3. ความยุติธรรม หมายถึง ความจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คิดโกง หลอกลวง ซื่อสัตย์จึงเป็นเครื่องหมายแห่งความจริง ความสงบสันติและความถูกต้องดีงาม

4. ความเมตตากรุณา หมายถึง ความปรารถนาดีแก่ผู้อื่น ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขและความสงสารและคิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

ธีระ รุญเจริญ (2553, น. 7) อธิบายไว้ว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง 2) ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง นั่นคือมีความโปร่ง และยุติธรรม 3) ซื่อสัตย์ ไม่คอร์รัปชัน 4) อดทน อดกลั้น 5) รับผิดชอบและชอบ 6) เสียสละ และ 7) เป็นคนดีของสังคม

กณพศ สิทธิเลิศ (2550, น. 113-115) กล่าวว่า ในการบริหารงานของผู้นำจะประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีคุณภาพ ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ และเข้าร่วมทำงานของสมาชิกด้วยความเต็มใจหรือไม่นั้น จะใช้อำนาจในการบริหารเพียงอย่างเดียวคงจะไม่ได้ จำเป็นที่ผู้นำจะต้องมีหลักจริยธรรมในการบริหาร ดังนี้ 1) ความอดทน 2) ความพยายาม 3) ความซื่อสัตย์สุจริต 4) ความละเอียดในการกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง 5) การส่งเสริมผู้กระทำดี 6) การคิดถึงประโยชน์ส่วนรวม 7) ทำงานอย่างสร้างสรรค์ และ 8) ความโปร่งใส

นิจพร มาประเสริฐ (2553, น. 22-23) กล่าวว่า จริยธรรมสำหรับผู้บริหารตามแนวความคิดของนักวิชาการสามารถจำแนกออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ 13 กลุ่ม ได้ดังนี้

1. การบังคับตนเอง : การมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง
2. ความรับผิดชอบต่อสังคม : เคารพระเบียบ เคารพกฎหมายข้อบังคับ

3. ความเสมอภาค : มีความเป็นธรรมในสังคม รักษาและเคารพในสิทธิของผู้อื่น การไม่เบียดบังกัน

4. ความเสียสละ : เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

5. ความซื่อสัตย์ : ความไม่ล้อโก่ง ความตรง ไม่พูดเท็จ ให้ร้าย รักความจริง

6. ความกล้า : มีความกล้ารับความจริง พูดความจริง กล้าที่จะมีความคิดเห็นของตนเอง รวมทั้งกล้าที่จะสู้กับความผิดเพื่อความถูกต้อง

7. การมีแนวคิดกว้าง : มีความพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นที่ต่างจากตน

8. ความสามัคคี : มีความเป็นอันเดียวกันในการร่วมงานกับผู้อื่น ฯลฯ

9. เข้าใจและมีหลักธรรมศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยว : รักสันโดษ รู้จักพอไม่โลภ ไม่หลง

10. ความเมตตา กรุณา และการให้อภัย

11. ความ پاکเพียรและอดทน

12. การรู้จักคุณค่าของการทำงาน : การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ มีทัศนคติดีต่องาน บริสุทธิ์ทุกประเภท ค่าของคนอยู่ที่การทำงาน ฯลฯ

13. การรู้จักค่าของทรัพยากร : กล่าวคือด้วยการประหยัดและการออม

อุทัย โฉมมั่นคง (2552, น. ๖) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม เรื่องทาน (การให้) อักโกระ (ความไม่โกรธ) อวิโรชนะ (ความยุติธรรม) และอาชชวะ (ความเป็นผู้ตรง)

สุชาลีณี แม้นญาติ (2554, น. 14-15) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 11 ตัว ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กร 2) ความยุติธรรม 3) การดูแลเอาใจใส่ 4) การเสริมพลังอำนาจ 5) ความรับผิดชอบ 6) การสะท้อนคิด 7) วิสัยทัศน์ 8) ความซื่อสัตย์ 9) ความไว้วางใจ 10) การยึดหลักคุณธรรมและความดี และ 11) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ปีทมา แคนยุกต์ (2554, น. 11) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) การให้ความเคารพผู้อื่น หมายถึง การยอมรับนับถือ ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นตามความต้องการเพื่อผลักดันให้เขาปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เป็นการให้เกียรติผู้ตาม การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 2) การบริการผู้อื่น หมายถึง ผู้นำต้องรู้จักบริการผู้ตามในด้านต่างๆ เพื่อสนับสนุน จูงใจในการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เช่น การดูแลด้านสุขภาพ สวัสดิการต่างๆ 3) การแสดงถึงความเที่ยงธรรม หมายถึง ผู้นำจะต้องแสดงถึงความเที่ยงธรรม ความยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่พวกพ้องของตน ให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่น โดยการแสดงความโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้ เช่น

การเงิน สวัสดิการ การพัฒนานุเคราะห์ เป็นต้น 4) การยื่นหยัดความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้นำจะต้องดำรงตนด้วยความซื่อสัตย์ ไม่แสดงความโลภ ออกรับได้ของผู้อื่น ไม่คอร์รัปชัน และปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี และ 5) การสรรค์สร้างความเป็นทีมงาน หมายถึง ผู้นำจะต้องหาโอกาสสร้างสรรค์ทำงานร่วมกับทีมสุขภาพ โดยมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและทำงานให้สำเร็จ คำนึงถึงวัฒนธรรมหรือค่านิยมในกลุ่ม ไม่มุ่งงานเกินไป ต้องติดตามดูแลทีมงานให้เหมาะสม ไม่ดึงหรือหย่อนเกินไป เป็นการพัฒนาทีมงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สุเทพ ปาลสาร (2555, น. 9) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่าเป็นพฤติกรรมหรือการแสดงออกด้านความประพฤติ การกระทำและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร พฤติกรรมดังกล่าวประกอบไปด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเคารพ 4) ความเป็นพลเมืองดี และ 5) ความยุติธรรม

อาคม มากมีทรัพย์ (2556, น. 198-199) ได้สรุปองค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบ 11 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเมตตา กรุณา 2) ด้านกัลยาณมิตร 3) ด้านธรรมาภิบาล 4) ด้านความยุติธรรม 5) ด้านความซื่อสัตย์ 6) ด้านการบังคับตนเอง 7) ด้านความมีเหตุผล 8) ด้านการมีผู้นำ 9) ด้านการปกครอง 10) ด้านความมีวินัย 11) ด้านความรับผิดชอบ

กนกอร สมปราษฎ์ วัลลภา อารีรัตน์ และ Ngang, T. K. (2556, น. 2085-2089) กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย และ 69 ตัวบ่งชี้ ซึ่งองค์ประกอบหลักทั้ง 5 ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบ 2) ความยุติธรรม 3) ความไว้วางใจ 4) อุปนิสัยใจคอ และ 5) การมอบอำนาจ

หนูไกร มาเชค (2559, น. 10-12) ได้พัฒนาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความประพฤติและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง พฤติกรรมดังกล่าว ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความ เป็นพลเมืองดี และ 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม

Brown (2007, p. 141) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือเป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรม ซึ่งผู้จัดการเชิงคุณธรรมจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีจริยธรรมและไร้จริยธรรม โดยพฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรมและคุณลักษณะในตัวผู้นำนั้นจะต้องแสดงออกถึง 1) ความไว้วางใจ 2) มีความยุติธรรม 3) มีความเคารพ 4) ยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ 5) การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงาน และ 6) ความเป็นพลเมืองดี

Karaköse (2007, pp. 471-472) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเห็นว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้จะทำให้ผู้นำได้รับความไว้วางใจ ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องประพฤติปฏิบัติและมีคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ คือ 1) จะต้องคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงาน 2) มีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ 3) มีการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม 4) มีความไว้วางใจ 5) เป็นผู้มีมารยาทดี 6) มีความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรี 7) มีความยุติธรรม 8) มีความเอื้ออาทรห่วงใย และ 9) มีความเป็นพลเมืองดี

Henry (2009, p. 48) กล่าวว่า ภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม ก็คือ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสำคัญของจริยธรรมสองอย่าง คือ การมีมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติตามและการมีความกล้าที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานและรูปแบบความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีคุณสมบัติ 6 อย่าง ได้แก่ 1) เน้นวัตถุประสงค์หรือการส่งเสริมให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ 2) มีความกล้าที่จะพิสูจน์ความเชื่อมั่นหรือการกระทำผิด 3) พัฒนาบุคคลทั้งระบบ 4) การมอบอำนาจ 5) มีการวางแผนที่ต่อเนื่อง 6) มีความฉลาดทางอารมณ์

Josephson Institute of Ethics (2009) กล่าวว่า เสาหลักคุณลักษณะ 6 ประการของการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) ความเคารพ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความยุติธรรม 5) ความเอื้ออาทร และ 6) ความเป็นพลเมืองดี

Willie Pietersen (2010) กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) การรู้จักตัวเองอย่างลึกซึ้ง 2) ศีลธรรมประจำใจ ที่บ่งบอกความเป็นตัวตนได้อย่างชัดเจน 3) มั่นคงและมีจุดยืนในสิ่งที่เชื่อ 4) ควบคุมตนเองผสานกับการมองโลกในแง่ดี 5) มุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่เสมอ 6) สื่อสารเรียบง่าย เข้าใจง่าย 7) การส่งเสริม และการทำงานร่วมกันเป็นทีม 8) แสดงความชื่นชมต่อมุมมองของผู้อื่น รวมถึงการแสดงความกังวลเกี่ยวกับความรู้สึกของผู้อื่น 9) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน 10) ความมุ่งมั่นสร้างแรงบันดาลใจ 11) มีทักษะในการบริหาร และ 12) มีหลักธรรมาภิบาล

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แหล่งอ้างอิง องค์ประกอบ	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	นงลักษณ์ วิรัชชัย พิสมัย อรทัยและ	นงลักษณ์ วิรัชชัยและรุ่งนภา ตั้งจิตร	อัญชิตา ธนาภิตติเจริญ (2552)	ธีระ รุญเจริญ (2553)	คณพศ ลิทธิเลิศ (2550)	นิจอพร มาประเสริฐ (2553)	อุทัย ไส้มันคง (2553)	สุชาติณี แม้นญาติ (2554)	ปีทมา แคนยุคต์ (2554)	สุเทพ ปาดสาร (2555)	อาคม มากมิตรทรัพย์ (2556)	กนกอร สมบูรณ์ วัลลภา อารีรัตน์	หนูไกร มาเชด (2559)	Brown (2007)	Karaköse (2007)	Henry (2009)	Josephson Institute of Ethics (2009)	Willie Pietersen (2010)	ความถี่
1. ความรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	-	-	✓	-	✓	-	14
2. ความซื่อสัตย์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	12
3. ความมีเหตุผล	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	2
4. ความกตัญญูกตเวที	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
5. ความมีวินัย	✓	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	4
6. ความเสียสละ	✓	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
7. ความสามัคคี	✓	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
8. การประหยัด	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แหล่งอ้างอิง	องค์ประกอบ																					
	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	นงลักษณ์ วิรัชชัย พิสมัย อรทัยและ	นงลักษณ์ วิรัชชัยและรุ่งนภา ตั้งจิตร	อัญชิตา ษนาภิตติเจริญ (2552)	ธีระ รุญเจริญ (2553)	คณพศ ลิทธิเลิศ (2550)	นิจอพร มาประเสริฐ (2553)	อุทัย ไส้มันคง (2553)	สุชาติณี แม้นญาติ (2554)	ปีทมา แคนยุกต์ (2554)	สุเทพ ปาดสาร (2555)	อาคม มากมิตรพิพย์ (2556)	กนกอร สมบูรณ์ วัลลภา อธิรัตน์	หนูไกร มาเชด (2559)	Brown (2007)	Karaköse (2007)	Henry (2009)	Josephson Institute of Ethics (2009)	Willie Pietersen (2010)	ความถี่	
41. การให้ (ทาน)	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
42. การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	✓	-	3
43. รักในการเรียนรู้	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	1
44. ความเอื้ออาทร ห่วงใย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	2
45. พัฒนาบุคคลทั้งระบบ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	1
46. การมอบอำนาจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	2
47. มีความฉลาดทางอารมณ์	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	3
48. การรู้จักตัวเองอย่างลึกซึ้ง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1

จากตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามี 51 องค์ประกอบ แต่การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ในระดับ 6 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่

- องค์ประกอบที่ 1 ด้านความยุติธรรม
- องค์ประกอบที่ 2 ด้านความรับผิดชอบ
- องค์ประกอบที่ 3 ด้านความซื่อสัตย์
- องค์ประกอบที่ 4 ด้านความไว้วางใจ
- องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- องค์ประกอบที่ 6 ด้านความเคารพ
- องค์ประกอบที่ 7 ด้านความเป็นพลเมืองดี

2.3.1 องค์ประกอบที่ 1 ด้านความยุติธรรม

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (2552) ได้มีพระราชดำรัสถึงความหมายของความยุติธรรมไว้ว่า “คำว่ายุติธรรมนั้นเป็นคำที่แปลว่าการตกลงพิจารณาในทางที่ถูกต้องตามธรรมะแล้วธรรมะนี้ก็หมายความว่า สิ่งที่เราควรที่จะปฏิบัติให้นำความเจริญแก่มวลมนุษย์ ในการปฏิบัตินี้ ก็จะต้องมีความเที่ยงตรง และปราศจากอคติ ซึ่งพูดกันมากกว่าทุกคนที่จะปฏิบัติงานต้องปราศจากอคติ อันนี้ก็ต้องเข้าใจเหมือนกัน คำว่าอคตินี้แปลว่าอะไร อคติ แปลว่าเป็นทางที่ไม่ควรไป อะ ก็หมายถึงไม่ คติ แปลว่า ไป เป็นทางที่ไม่ควรไป คุณจะไปในทางลบมากกว่า แต่ว่า ก็ต้องลบในสิ่งที่ไม่ดี และก็ส่งเสริมในสิ่งที่ดี สิ่งที่ดีคือ ความยุติธรรม สิ่งที่ไม่ดีก็คือ อคติ อคตินี้จะต้องทราบว่ามีเหตุที่ทำให้ไปในทางที่ไม่ดีหลายอย่าง ถ้าชอบอะไรโดยไม่ได้พิจารณาทำให้เกิดความยุติธรรมไม่ได้ ก็เป็นอคติอย่างหนึ่ง ถ้าไม่ชอบอะไรก็เป็นทางที่จะทำให้ความยุติธรรมเสียไป เพราะว่าถ้าเราตัดสินใจอะไรโดยที่ว่าเพราะว่าเรามีความชอบหรือชอบใจ ถูกใจ มันก็ทำให้ความคิดของเราไม่เที่ยงตรง ถ้าเราไม่ชอบอะไรก็ทำให้ไม่เที่ยงตรงเหมือนกัน ไม่ได้ไปตามกระบวนการของความยุติธรรม ถ้าเรากลัวอะไร เช่น กลัวอิทธิพลหรือกลัวสิ่งใดก็ตาม ก็เป็นสิ่งที่ทำให้เราไม่มีความยุติธรรมได้ เราจึงต้องกล้าหาญ ต้องไม่มีความหวาดกลัวต่ออะไรเลยจะต้องสามารถที่จะปฏิบัติโดยไม่นึกถึงว่า ถ้าเราพูดอย่างนี้ ปฏิบัติอย่างนี้ก็จะป็นภัย ฉะนั้นก็เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะให้ ไม่กลัวภัย นอกจากนั้น สิ่งที่สำคัญที่จะต้องไม่ให้ความไม่รู้มาครอบงำเรา เราจะต้องค้นคว้าให้ลึกซึ่งพิจารณาให้รอบคอบ ถึงจะปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาได้ อคติ 4 อย่างนี้เป็นสิ่งที่สำคัญ เราก็เอาไปพิจารณา ดู เราปราศจากอคติทั้ง 4 นี้ เราจะสามารถที่จะปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างผู้พิพากษาได้อย่างดี ฉะนั้นก็ต้องทบทวน อยู่เสมอว่าอย่าให้ความชอบใจ ความไม่ชอบใจ ความกลัว หรือความไม่รู้มาครอบงำเรา ถ้าปฏิบัติ

ในการเว้นอคติ 4 อย่างนี้ก็เป็นทางที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดีเป็นเกียรติเป็นศรีแก่ตัวและแก่สถาบัน การยุติธรรมจะทำให้เกิดประโยชน์ผลดีต่อประชาชนทั่วไปตลอดจนประเทศชาติจะมีชื่อมีแปะ”

ความหมายของความยุติธรรม จากพระราชดำรัสนี้ “การตกลง พิจารณา ในทางที่ถูกต้อง ตามธรรมะ โดยเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ” คือ เป็นการพิจารณา ตัดสินคดีความตามหลักธรรมะ อย่างเที่ยงธรรม คือ ไม่ลำเอียง ไม่ลำเอียง ก็คือ ไม่มีอคติ ส่วนคำว่า อคติ แปลว่า ฐานะอันไม่พึงถือ ทางความประพฤติที่ผิดทางที่ไม่ควรไป ความไม่เที่ยงธรรมความลำเอียงมี 4 อย่าง คือ (1) ลำเอียง เพราะรัก เรียก นันทาคติ (2) ลำเอียงเพราะชัง เรียก โทสาคติ (3) ลำเอียงเพราะหลง – เผลา เรียก โมหาคติ และ (4) ลำเอียงเพราะกลัว เรียก ภยาคติ

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, น. 990) ได้ให้ความหมายของ ความยุติธรรม หมายถึง ความเที่ยงธรรม, ความชอบธรรม, ความชอบด้วยเหตุผล เช่น ศาลยอมทรงไว้ซึ่งความยุติธรรม

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กล่าวว่า ความยุติธรรม คือ การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผลไม่ลำเอียง

นางลักษณ์ วิรัชชัย ศจิมาศ ณ วิเชียร และพิศสมัย อรทัย (2551, น. 15-17) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในความสุจริต กฎกติกาก และในระเบียบแบบแผนโดยเท่าเทียมเสมอกัน

นางลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตั้งจิตเรจริญกุล (2551, น. 38) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงการให้เกียรติในความเป็นมนุษย์ การยอมรับและเข้าใจในอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดของผู้อื่น การคิด และการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน และมีความเที่ยงตรงในการตัดสินใจ

อัญชิสา ธนาภิตเจริญ (2552, น. 44-45) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ความจริงใจ ไม่คิดโกง หลอกหลวง ซื่อสัตย์ จึงเป็นเครื่องหมายแห่งความจริง ความสงบสันติและความถูกต้องดีงาม

อุทัย โล่มั่นคง (2552, น. 69) กล่าวว่า อวิโรชนะ คือ ความยุติธรรม หมายถึงไปถึงความหนักแน่นความเที่ยงธรรมเป็นหลักด้วยความไม่เอนเอียงหวั่นไหวหรือมีอคติอาจจะโดยความชอบ โดยความเกลียด โดยความไม่รู้ โดยความกลัว ในการตัดสินใจ การปฏิบัติหน้าที่ และการปฏิบัติต่อผู้อื่น

โสภณ รัตนากร (2553) กล่าวว่า “ความยุติธรรมอาจหมายถึงความสุจริต ความเป็นธรรม ความชอบธรรม ความชอบด้วยกฎหมาย ความถูกต้องตามกฎหมาย สิทธิตามกฎหมาย การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนประเพณีและการปฏิบัติตามหน้าที่ ความยุติธรรมคลุมถึงความประพฤติทั้งหมดของคนเรา แต่หลักความยุติธรรมเป็นหลักที่กว้างกว่าหลักกฎหมาย ความยุติธรรมตามกฎหมาย แคบกว่าความยุติธรรมโดยทั่วไป กล่าวคือ เป็นความยุติธรรมที่มีอยู่ในขอบเขตของกฎหมายหรือ

การใช้กฎหมาย ความยุติธรรมหรือยุติธรรมเกิดขึ้นเมื่อมีการใช้กฎ หรือระเบียบข้อบังคับ ไม่ว่าจะกฎนั้นจะเป็นกฎหมายหรือข้อบังคับ หรือระเบียบประเพณีที่ปฏิบัติกันมาในสังคมหรือหมู่คณะ ความยุติธรรมใน “รูป” เกิดจากการใช้กฎหรือข้อบังคับนั้นโดยลำเอียง และความยุติธรรมอาจเกิดขึ้นจากกฎหรือระเบียบข้อบังคับนั้นเองไม่เป็นธรรม ความยุติธรรมเช่นนี้เป็นความยุติธรรมใน “สาระ” หรือเนื้อหาของกฎหรือระเบียบข้อบังคับนั้นเอง”

กรมหมื่นพิชิต ปรีชากร (2553) อธิบายคำว่า “ยุติธรรม นี้ก็ว่าถูกต้องตามธรรม แต่คำว่าธรรมๆ นี้มีที่มาหลายทาง ความหมายของคำว่าธรรมนั้นก็แตกต่างกันไปตามทางความที่กล่าว แต่ก็ยังรวมลงได้ว่า ความจริงที่จะเป็น, เป็นอยู่, เป็นแล้ว, เหมือนพระธรรม คือความเป็นไปของธรรมศาสตร์สังขารที่จำจะต้องเป็นตามความจริง ก็ธรรมอันเรากล่าวว่า ยุติธรรมๆ นี้ประสงค์เอาสารธรรมแห่งมนุษยชาติอย่างหนึ่งคือความที่จำต้องเป็น หรือเป็นอยู่เป็นแล้วของมนุษย์ทั้งหลาย ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “ลอ” หรือคำที่เราใช้ว่า ธรรมเนียมหรือธรรมเนียม คือสารธรรมที่ประชุมชนนิยมถือตามกันเป็นหมู่ๆ พร้อมกัน ว่าเป็นธรรมอันมีคุณนำมาซึ่งความสุขความเจริญในประชุมชนนั้นๆ”

สุธาสิณี แม้นญาติ (2554, น. 49) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกระทำที่เคารพสิทธิของผู้อื่น และการไม่ยอมทำความชั่วต่อผู้อื่น ในลักษณะการไม่เห็นผิดเป็นชอบ การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจ รักใคร่ โกรธเกลียดกลัว หลง การแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้รักความยุติธรรม การทำให้สังคมมีความยุติธรรมและสามารถให้ความยุติธรรมกับสังคม และกล้าที่จะดำรงความยุติธรรมไว้ให้ได้

วุฒิชัย เต็งพงศธร (2549) กล่าวว่า "ความยุติธรรม" แปลตามตัวอักษรได้ว่าถูกต้องตามหลักธรรม คนจะได้รับผลดีจากการทำตามหลักธรรม และจะได้รับผลร้ายหรือถูกลงโทษจากการกระทำผิดหลักธรรมะ

สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว (2550, น. 46) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม การกระทำที่ชอบด้วยเหตุผลและสิ่งจำเป็นสำหรับสังคม สังคมใดขาดความยุติธรรมย่อมเดือดร้อนวุ่นวายไม่สงบสุข ย่อมเกิดการเบียดเบียนต่อสู้ทำลายกัน ในฐานะที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนต้องทรงไว้ซึ่งความยุติธรรมนั้นไม่อาจสร้างความพอใจให้กับทุกคนได้ แต่เป็นเครื่องประกันได้ว่าจะไม่มีใครได้เปรียบเสียเปรียบกัน แต่ละคนอาจเสียบ้างได้บ้าง ไม่มีใครที่จะมีแต่ได้อย่างเดียว

ดวงเด่น นุเรมรัมย์ (2552) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริง และเหตุผลความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม และความชอบ

ด้วยเหตุผล ตัวอย่างเช่น การไม่เห็นผิดเป็นชอบ การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจรักใคร่ โกรธเกลียด กลัว หลง

วิโรจน์ วงษ์ทน (2552) กล่าวว่า ความยุติธรรมตามแนวคิดของ โสเครตีส หมายถึง การแสดงออกในรูปของการกระทำที่เคารพสิทธิของคนอื่น และการ ไม่ยอมทำความชั่วต่อผู้อื่น คนที่ยุติธรรมไม่จำเป็นต้องตอบแทนการกระทำที่ ยุติธรรมด้วยความยุติธรรม ผู้ปกครองต้องแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้รักความยุติธรรม และทำให้สังคมมีความยุติธรรมและสามารถให้ความยุติธรรมกับสังคม กล่าวที่จะดำรงความยุติธรรมไว้ให้ได้ถ้าผู้ปกครองในสังคมใดไม่มีความยุติธรรมหรือไม่กล้าที่จะทำให้ความยุติธรรมเป็นที่เชื่อถือของสังคมหรือมีสองมาตรฐาน สังคมนั้นย่อมไม่มีความสุข วุ่นวาย ดังได้ยกแนวความคิดเห็นของนักคิด นักทฤษฎีต่างๆ ซึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความยุติธรรมไว้มากมาย ซึ่งมีทั้งส่วนแตกต่างกันไปกรอบแห่งทัศนะของแต่ละคน และยังมีส่วนที่คล้ายคลึงกัน ในที่นี้อาจสรุปได้ว่าความยุติธรรม คือความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม ความชอบด้วยเหตุผล อันบุคคลผู้มีเหตุผลและมีความรู้ลึกซึ้งพิจารณาเห็นว่าเป็นสิ่งที่ชอบธรรม

ปีทมา แคนยูกต์ (2554, น. 11) กล่าวว่า การแสดงถึงความเที่ยงธรรม หมายถึง ผู้นำจะต้องแสดงถึงความเที่ยงธรรม ความยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่พวกพ้องของตน ให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่น โดยการแสดงความโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้ เช่น การเงิน สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

สุเทพ ปาลสาร (2555, น. 80-89) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความยุติธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติตรงไปตรงมาและจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง เปิดเผยและโปร่งใส ในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งต่อองค์กรและต่อผู้อื่น 2) ความซื่อตรง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการแสดงออกในลักษณะไม่เป็นคนประจบสอพลอ มีการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างคงเส้นคงวาและเสมอต้นเสมอปลาย ทั้งนี้การประพฤติปฏิบัติดีนั้นจะคำนึงถึงค่านิยมความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคมและที่สำคัญจะหมั่นทบทวนและประเมินตนเองอยู่เสมอ 3) การรักษาสัญญา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่พยายามหาเหตุผลแก้ตัว ไม่เลือกปฏิบัติและไม่ให้สัญญาที่เป็นไปไม่ได้ และไม่ชัดเจน 4) ความจงรักภักดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความใส่ใจในกิจกรรมของสถานศึกษา สำนึกในบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและรับผิดชอบ รวมทั้งเอาใจใส่ดูแลปกป้องสถานศึกษาด้วยความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนและด้วยความเต็มใจ

อาคม มากมีทรัพย์ (2556, น. 61-62) กล่าวว่า ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมจริยธรรมที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่จะเห็นความคิดของตนเป็นใหญ่ ปราศจากอคติ ต่อผู้ได้บังคับบัญชา มีความเมตตากรุณา ทั้งทางกาย วาจา และใจ เมื่อผู้บริหารมีความยุติธรรมแล้วส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนดำเนินไปด้วยความราบรื่น ไม่ก่อให้เกิดความวุ่นวาย

กนกอร สมปราชญ์ วัลลภา อารีรัตน์ และ Ngang, T. K. (2556, น. 2087) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย ในด้านความยุติธรรม ได้แก่ 1) การแบ่งปันผลประโยชน์อย่างยุติธรรม 2) ความเป็นธรรมด้านกระบวนการ 3) ความกล้าหาญ และอิสรภาพ

หนูไกร มาเชก (2559, น. 102-107) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความยุติธรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการที่จะได้มาซึ่งความยุติธรรมว่า จะต้องมีกระบวนการในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลาง เปิดเผยและไม่ลำเอียง มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจ ข้อมูลที่ได้ต้องมีความถูกต้อง ยิ่งกว่านั้นก่อนการตัดสินใจ จะต้องคำนึงถึงผลของความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นตามมาในอนาคตด้วย 2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความยุติธรรมในเรื่องการตัดสินใจว่าต้องตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง โดยการตัดสินใจสิ่งต่างๆ ต้องมีเหตุผล ไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินใจด้วย และที่สำคัญจะต้องไม่คำนึงถึงพรรคพวกของตนเอง และต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย 3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกถึงความยุติธรรมในเรื่องของความถูกต้องในการตัดสินใจว่า จะต้องมีกระบวนการที่ไม่ลำเอียง และต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด โดยไม่ปล่อยปละละเลยให้สิ่งที่ผิดพลาดเอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง

เทพ สงวนกิตติพันธุ์ (2553) กล่าวถึง กระบวนการของการตัดสินใจที่ดีว่า การตัดสินใจของบุคคลจะมีตั้งแต่เรื่องง่ายๆ ไปจนถึงเรื่องที่ซับซ้อนยุ่งยาก เสียค่าใช้จ่ายน้อยไปจนถึงเสียค่าใช้จ่ายมาก มีเวลาในการตัดสินใจมากไปจนถึงมีเวลาน้อย เป็นต้น ดังนั้นการตัดสินใจที่ดีจึงควรมีกระบวนการที่ดีในการตัดสินใจจึงจะช่วยให้การตัดสินใจมีความผิดพลาดน้อยที่สุดและเกิดผลดีมากที่สุด โดยทั่วไปแล้วกระบวนการตัดสินใจประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดเรื่องที่จะตัดสินใจ (decision statement) 2) กำหนดเกณฑ์ที่ต้องการ (criteria) 3) ตัวเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด มีกี่ตัว (alternatives) 4) วิเคราะห์ส่วนดีของตัวเลือกแต่ละตัว (benefit Analysis) 5) วิเคราะห์ส่วน

เสียของตัวเลือกแต่ละตัว (ris analysis) 6) เปรียบเทียบส่วนดีและส่วนเสียของตัวเลือกทุกตัวและตัดสินใจ (decision)

Brown (2007, p. 141) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าเขาเชื่อว่าจุดแข็งของผู้จัดการคือ การเป็นผู้แสดงบทบาทเชิงจริยธรรม ดี หรือ เลว สำหรับพนักงานได้วางรากฐานสำหรับค้นหาความจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเหมือนกันกับบุคคลแห่งคุณธรรม คือ ผู้จัดการเชิงคุณธรรมต้องมีความยุติธรรม ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้อง 1) สามารถอธิบายในการตัดสินใจอย่างมีหลักการต่อผู้ได้บังคับบัญชา และ 2) การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานของความถูกต้อง 3) หลักความเป็นกลาง ตรงไปตรงมาเป็นหัวใจของความยุติธรรม

Karaköse (2007, p. 464) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเห็นว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดี ความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น 1) ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความเป็นกลางไม่ลำเอียงตรงไปตรงมา 2) ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้องอย่างเท่าเทียมกัน 3) ให้รางวัลความสำเร็จกับพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค 4) แก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ

Josephson Institute of Ethics (2009) กล่าวถึง ความยุติธรรม จะเกี่ยวกับเรื่องของความเสมอภาค ความไม่ลำเอียง ความได้สัดส่วน ความตรงไปตรงมา และการมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม โดย 1) ต้องตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม โดยบุคคลที่มีความยุติธรรมใช้กระบวนการที่เปิดเผยและไม่ลำเอียง ใช้กระบวนการที่เป็นกลางหรือยุติธรรมสำหรับการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจของเขา คนที่มีความยุติธรรมไม่รอคอยให้ความจริง แต่จะค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจะคิดถึงเรื่องของความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นก่อนที่จะทำการตัดสินใจที่สำคัญ 2) มีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง โดยการตัดสินใจควรถูกกระทำโดยปราศจากความลำเอียง การเล่นพรรคเล่นพวกหรืออคติ ตัดสินใจด้วยความยุติธรรม 3) มีการตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้อง ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาด ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการผิดของบุคคล ของสังคมหรือของบริษัทให้ถูกต้องอย่างทันทีทันใด ไม่ปล่อยให้สิ่งที่ผิดพลาดหรือข้อบกพร่องนี้นำไปสู่ข้อได้เปรียบหรือผลประโยชน์สำหรับตนเองด้วยการเอาเปรียบคนอื่นหรือผู้ที่อ่อนแอกว่า

Mowbray (2009) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าจะต้องมีความยุติธรรม ซึ่งความยุติธรรม คือ ความสามารถในการสร้างความเป็นธรรมกับทุกคนโดยผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีลักษณะดังนี้ คือ 1) สามารถอธิบายสภาวะแวดล้อมได้ทั้งหมดและอธิบายได้อย่างชัดเจนอย่างมีเหตุมีผล 2) มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง 3) มีการตัดสินใจด้วยความไม่มีอคติ 4) มีการตัดสินใจ

อย่างถูกต้องเหมาะสม 5) การตัดสินใจโดยให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน 6) การตัดสินใจด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพอย่างเท่าเทียมกัน

สรุปได้ว่า ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางเที่ยงธรรม ไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่น เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน กล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัว เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษา ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส มีความเมตตา กรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมทั่วถึง สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงานได้ทันทั่วทั้ง

2.3.2 องค์ประกอบที่ 2 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, น. 990) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบ หมายถึง ยอมรับผลทั้งที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของตน เช่น สมุหบัญชี รับผิดชอบเรื่องเกี่ยวกับการเงิน, รับเป็นภาระธุระ เช่น งานนี้เขารับผิดชอบเรื่องอาหารเธอจะไปไหนก็ไปเถอะ ฉันรับผิดชอบทุกอย่างในบ้าน

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานด้วยความพากเพียร พยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมาย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, น. 76) กล่าวว่า ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้ 1) อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบครอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย 2) ละเว้นการกระทำทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นโดยมิชอบ 3) ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ตรงไปตรงมา ปราศจากจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี 4) เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน 5) ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยให้ข้อมูลที่จริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการ

ตรวจสอบ 6) ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่ง เพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

นางลักษณ์ วิรัชชัย ศจิมาศ ฌ วิเชียร และพิศสมัย อรทัย (2551, น. 15-17) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบทั้งต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ คุณลักษณะที่แสดงถึงความเอาใจใส่ จดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในเวลาที่กำหนด การเสียสละกำลังกาย กำลังใจและกำลังทรัพย์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การรู้จักสิทธิหน้าที่ของตน และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ พร้อมทั้งจะยอมรับการกระทำของตนเอง และปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

นางลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตั้งจิตระเจริญกรุง (2551, น. 34) กล่าวถึง ความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงความเอาใจใส่ จดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในเวลาที่กำหนด การเสียสละกำลังกาย กำลังใจและกำลังทรัพย์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การรู้จักหน้าที่ของตนและบำเพ็ญประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ พร้อมทั้งจะยอมรับผลการกระทำของตนเองและปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

อัญชิสา ธนาภิตเจริญ (2552, น. 44) กล่าวถึง จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิด ทฤษฎีการปลูกฝังจริยธรรมของเพียเจต์ (Piaget) และ โคลเบอร์ก (Konlberg) ของความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

นิจพร มาประเสริฐ (2553, น. 22) กล่าวว่า จริยธรรมสำหรับผู้บริหารตามแนวความคิดของนักวิชาการ ของความรับผิดชอบต่อสังคม คือ เคารพระเบียบ เคารพกฎหมายข้อบังคับ

ดวงเด่น นุธรรมรัมย์ (2552) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง นิยาม ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันและละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย อีกทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น การมีความสำนึกและการปฏิบัติหน้าที่ของตนทั้งที่เป็นภารกิจส่วนตัว ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และภารกิจทางสังคมโดยจะต้องกระทำจนบรรลุผลสำเร็จ ไม่หลีกเลี่ยงการะดังกล่าว และยอมรับผลในการกระทำของตน ตัวอย่างเช่น การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การยอมรับผลการกระทำของตน การรู้หน้าที่และการกระทำหน้าที่เป็นอย่างดีและการเอาใจใส่ในการทำงาน

สุธาสินี แม้นญาติ (2554, น. 14) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นว่าได้ยอมรับหน้าที่หนึ่งๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ

สุเทพ ปาลสาร (2555, น. 95-102) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบในงานที่ตนทำ สิ่งสำคัญคือจะเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษาและยิ่งกว่านั้น จะไม่ยกความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น จะยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น 2) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่พยายามแสวงหาและพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ ทำงานด้วยความขยัน ความระมัดระวัง มีความพร้อมและไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรค 3) การควบคุมตนเอง หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะการแสดงถึงความพอใจในสิ่งที่ตนเลือกหรือสิ่งที่ตนมี ไม่หวังแต่จะเอาชนะเพียงฝ่ายเดียว ไม่เป็นผู้พยายามเอาชนะ มุ่งร้ายหรือมีการแสดงออกถึงการเป็นผู้ชี้ขาดหรือแสดงออกถึงความละโมภย์อยากได้จนเกินไป

อาคม มากมีทรัพย์ (2556, น. 56) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น ความรับผิดชอบเป็นพฤติกรรมที่สำคัญยิ่ง เพราะถ้าผู้บริหารคนใดขาดความรับผิดชอบ ยิ่งทำให้ขาดความศรัทธา ขาดการยอมรับนับถือ ขาดความเชื่อมั่น ยิ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบตามไปด้วย ความรับผิดชอบจึงเป็นองค์ประกอบด้านจริยธรรมที่สำคัญที่จะส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพ

กนกอร สมปราชญ์ วัลลภา อารีรัตน์ และ Ngang, T. K. (2556, น. 2087) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย ว่าจะต้องมีความรับผิดชอบประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 2) ความเป็นเลิศศิษย์ 3) การควบคุมตนเอง

หนูไกร มาเชค (2559, น. 67-73) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ หมายถึง พฤติกรรม

การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบในงานที่ตนทำ สิ่งสำคัญ คือ จะเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษาและ ยิ่งกว่านั้นจะไม่ยกความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น จะยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น

2) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยมองหาวิธีการที่จะพัฒนาให้งานดีขึ้นอยู่เสมอ ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ทุ่มเทระวัง และมีความพร้อมในการทำงาน 3) การควบคุมตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะการแสดงถึงความไม่เป็นผู้มีความอหามาตราภัย ไม่เป็นผู้มีความละโมภโลกมาก พอใจในสิ่งที่ตนมี และสิ่งที่ตนเลือกแล้ว นอกจากนั้นไม่เป็นผู้ที่จะต้องเอาชนะแต่อย่างเดียว สุดท้ายต้องไม่เป็นผู้มีความขี้ขลาด ตกใจกลัว

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ พากเพียร พยายาม รอบคอบ และตรงต่อเวลา ยอมรับการปฏิบัติงานของตนเองพร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ประภาศรี สีหอำไพ (2550, น. 68) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความเพียร ความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุ

รุจิรี ภูสาระ (2541, น. 27) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพอใจ ความตั้งใจที่จะทำงาน และติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เป็นผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำลงไปทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย โดยแสดงออกในรูปของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังอย่างมีจุดหมาย

มลทา กระวีพันธ์ (2550, น. 24) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสนใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ของตนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความเพียรพยายาม และยอมรับผลแห่งการกระทำของตนด้วยความเต็มใจไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลร้าย รวมทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2545) กล่าวถึง ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งได้กำหนดให้หลักความรับผิดชอบ เป็นหลักพื้นฐานของการบริหารจัดการที่ดีประการหนึ่ง แต่การให้ความหมายกว้างและค่อนข้างเป็นนามธรรมมากกว่า กล่าวคือ ได้ระบุว่าหลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับจาก

การกระทำของตน มีนักวิชาการได้ให้คำนิยาม Accountability ทั้งในแง่ความหมายและความจำเป็น สำหรับสังคมไทยไว้ต่างๆ กัน ซึ่งในบริบทของไทย เป็นเรื่องที่ยากทั้งคำศัพท์ที่ชัดเจนและการอธิบาย ความหมาย Accountability ที่มีอยู่อย่างจำกัด คำศัพท์ที่ได้รับการยอมรับร่วมกันยังไม่ปรากฏ ชัดเจนนัก

วิระ ไชยธรรม (2554) กล่าวว่า ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ หมายถึง ความมุ่งมั่น และตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุความสำเร็จ สอดคล้องตามกฎ/ระเบียบของ ทางการหรือที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ สังคม ประชาชนและประเทศ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการ และส่วนรวมเป็นสำคัญ รวมทั้งยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานดังกล่าว ทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ตลอดจนพร้อมแสดงข้อเท็จจริงในการประกอบ การกิจต่อสาธารณชน สามารถชี้แจงเหตุผลได้และพร้อมต่อการรับการตรวจสอบจากสาธารณะ

Henry (2009, p. 2087) กล่าวว่า ผู้มีภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมว่าจะต้องมีความ ไว้วางใจ ได้แก่ 1) เป็นความกล้าที่จะพิสูจน์ความเชื่อมั่นหรือการกระทำผิด 2) เป็นผู้มีความจงรักภักดี 3) มีการกระทำอย่างโปร่งใส 4) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเป็นลักษณะของผู้นำ ที่ได้รับความไว้วางใจ

Josephson Institute of Ethics (2009) กล่าวว่า การเป็นผู้มีความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบในการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดและรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิต การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ หรือหลักการจริยธรรมในการดำเนินชีวิตนั้นมีความหมายและมีเป้าหมาย คนที่มีจริยธรรมในเรื่อง ความรับผิดชอบจะสามารถอธิบาย 1) สิ่งที่รับผิดชอบได้หรือมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ คือคนที่รับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จะไม่ยกความผิดให้ผู้อื่นหรืองานอื่น จะพิจารณาถึงผลลัพธ์ที่น่า จะเป็นไปได้ จะยอมรับในการกระทำผิดพลาด จะเป็นผู้นำด้วยการทำตัวเป็นแบบอย่าง 2) มีความ พยายามสู่ความเป็นเลิศ คือ การพยายามให้ถึงความต้องการของความเป็นเลิศ (Pursuit of excellence) ลักษณะที่สำคัญของผู้นำ (1) ความขยัน คนที่มีความรับผิดชอบเชิงจริยธรรมจะทำให้สิ่งหนึ่งเป็น สิ่งที่ดีที่สุด คือ เป็นผู้ปฏิบัติที่มีความขยัน ปฏิบัติด้วยความเชื่อมั่นด้วยความระมัดระวัง มีการ เตรียมความพร้อมที่จะปฏิบัติและการเป็นผู้แสวงหาความรู้ (2) ความมานะอดสาหะ บทสรุปของ คนที่มีความรับผิดชอบ คือ อะไร คือ สิ่งที่เริ่มต้นทำเพื่อให้ได้รับความสำเร็จ การไม่ยอมแพ้กับปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น การไม่หลีกเลี่ยงที่จะแก้ตัว (3) การพัฒนาที่ต่อเนื่อง คนที่รับผิดชอบมอง หาวิธีการที่จะทำให้งานของพวกเขาดีขึ้นเสมอ 3) มีการหักห้ามหรือควบคุมใจตนเอง โดยการหักห้ามใจ จากความหลงใหล ความไม่พอใจ กิเลส ตัณหาและความอยากทั้งหลาย เช่น ความต้องการทางเพศ ความเกลียดชังอาฆาตแค้น ความตะกละตะกราม ความละโมภโลภมาก และความกลัวหรือความ ตระหนกตกใจ

สรุปได้ว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวัง เสร็จตามกำหนดเวลา ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายาม อุตุน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่อง ความรับผิดชอบ ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ ไม่คิดอาฆาต มาตราร้ายและไม่แก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์

2.3.3 องค์ประกอบที่ 3 ด้านความซื่อสัตย์ (Faithfulness)

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ (2552, น. 34) ทรงมีพระราชดำรัส ของความซื่อสัตย์สุจริต ไว้ดังนี้ “ความสุจริต ความมุ่งมั่นในประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง จะเกิดขึ้น และยั่งยืนอยู่ได้ด้วยสติปัญญา สติ คือ ความระลึกถึง ปัญญา คือ ความรู้ชัด ที่เกิดขึ้นจากความฉลาด สามารถคิดพิจารณาได้อย่างถูกต้องแยกแยะ ดังนั้น ความสุจริตและมุ่งมั่นจะยั่งยืนอยู่ได้ด้วย สติปัญญา หมายความว่า เมื่อบุคคลผู้มีสติรู้ตัว มีปัญญารู้ชัดในคุณค่าของ ความสุจริต และสร้างสรรค์ความเจริญ บนพื้นฐานความสุจริตแล้ว ก็จะเป็นความนิยม เชื่อมั่น พึ่งพอใจในความดี การกระทำดี ความมั่นใจ พึ่งพอใจนั้นจะเป็นเครื่องหนุนประคองความสุจริต พร้อมทั้งมุ่งมั่นที่จะทำให้คงอยู่ตลอดไป ไม่เสื่อมคลาย”

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 (2556, น. 402) ได้นิยาม ความหมายของความซื่อสัตย์ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ประพฤติตรงและจริงใจ, ไม่คิดทรยศ ไม่คดโกง และไม่หลอกลวง

ธีรนุช สุนทร (2549, น. 98-100) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติ ในสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสมดีงาม ตรงกับความเป็นจริงอย่างตรงไปตรงมา ทั้งทางกาย วาจาและ ทางใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

กฤติพงษ์ บุญรงค์ (2550, น. 42) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติอย่าง เหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริงเช่น ตรงต่อหน้าที่ ตรงต่อคำพูด ตรงต่อกฎเกณฑ์ปฏิบัติอย่าง ตรงไปตรงมาอย่างเหมาะสมทั้งทางกาย วาจา ใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ไม่ว่าจะต่อหน้าและลับหลัง

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้นิยามความหมายของความซื่อสัตย์ ว่าเป็นการประพฤติ ปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริงทั้ง กาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น

เกรียงศักดิ์ เวียงแก (2550, น. 28) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ประพฤติปฏิบัติ อย่างเหมาะสมและตรงต่อเวลา เป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งทางกาย วาจา ใจ

ต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา ความประพฤติที่ตรงไปตรงมา และจริงใจในสิ่งที่ถูกที่ควร ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม รวมไปถึงการไม่คิดทรยศ ไม่คิดโกง และไม่หลอกลวง นอกจากนี้แล้วความซื่อสัตย์สุจริตยังรวมไปถึงการรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา และปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยตนเอง ด้วยความรับผิดชอบ และด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้องด้วยการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริตนี้จะดำเนินไปด้วยความตั้งใจจริงเพื่อทำหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วงด้วยความระมัดระวัง และเกิดผลดีต่อตนเองและสังคม

นางลักษณ์ วิรัชชัย ศจีมาศ ณ วิเชียรและพิศสมัย อรทัย (2551, น. 15-17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงการยึดมั่นความจริงความถูกต้องดีงามเป็นหลัก ในการดำเนินชีวิตทั้งทางกาย วาจาและใจ มีความจริงใจ ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ไม่บิดเบือน รู้จักรักษาความลับ หลีกเลี่ยงการมีผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) มีความละเอียดและเกรงกลัวที่จะประพฤติชั่ว

นางลักษณ์ วิรัชชัยและรุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล (2551, น. 38) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงการยึดมั่นความจริง ความถูกต้อง ดีงาม เป็นหลัก ในการดำเนินชีวิต ทั้งทางกาย วาจาและใจ มีความจริงใจให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ไม่บิดเบือน รู้จักรักษาความลับ หลีกเลี่ยงการมีผลประโยชน์ทับซ้อน มีความละเอียดและเกรงกลัวที่จะประพฤติชั่ว

กมลพศ ลิทธิเลิศ (2550, น. 114) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา รักษาคำมั่นสัญญาและไม่แสวงหาผลประโยชน์ใดๆ อันมิควรได้ หรือโดยทุจริต ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ พูดความจริง ไม่ทุจริตหรือประพฤติมิชอบ ตรงต่อเวลา รักษาคำมั่นสัญญา ปฏิบัติตรงไปตรงมา และส่งงานตามกำหนด

อัญชิสรา ธนาภิตเจริญ (2552, น. 44-45) ได้สรุปจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนของความซื่อสัตย์ ไว้ว่า หมายถึง ประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คิดโกง หลอกลวง ความซื่อสัตย์จึงเป็นเครื่องหมายแห่งความจริง ความสงบสันติประกอบไปด้วยประโยชน์ ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นอารมณ์ประดับชีวิตและเป็นที่มาของเกียรติยศ ความเชื่อถือไว้วางใจ และสร้างคุณค่าความเป็นคนให้สมบูรณ์

ดวงเด่น นุเรมรัมย์ (2552) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา ความประพฤติที่ตรงไปตรงมาและจริงใจในสิ่งที่ถูกที่ควร ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม รวมไปถึงการไม่คิดทรยศ ไม่คิดโกงและไม่หลอกลวง นอกจากนี้แล้วความซื่อสัตย์สุจริตยังรวมไปถึง การรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญาและ

การปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบ และด้วยความซื่อสัตย์ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้องด้วยการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริตนี้จะดำเนินไปด้วยความตั้งใจจริง เพื่อทำหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จลุล่วง ด้วยความระมัดระวัง และเกิดผลดีต่อตนเองและสังคม ตัวอย่างเช่น การซื้อตรงต่อเวลา งาน การนัดหมาย คำมั่นสัญญา ระเบียบประเพณี กฎหมาย การไม่พูดปด น้อฉล สับปลับ กลับกลอก ไม่คดโกง การไม่ให้ร้ายผู้อื่น การกล้าที่จะรับความจริง การประกอบสัมมาชีพ

นิจพร มาประเสริฐ (2553, น. 23) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ คือ ความไม่อ้ออโก่ง ความตรงไม่พูดเท็จ ให้ร้าย รักความจริง

อุทัย โล่มั่นคง (2552, น. 68) กล่าวว่า อาชวะ คือความเป็นผู้ตรง ความเป็นผู้ตรงในการดำเนินชีวิตในฐานะมนุษย์ อันหมายถึงความซื่อสัตย์สุจริต และความตรงในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงานต่างๆ ในฐานะผู้บริหารให้งานประสบความสำเร็จ อันหมายถึงความตรงในการรับผิดชอบหน้าที่การงานซึ่งต้องประกอบด้วยความพอใจในงาน ความขยันหมั่นเพียร เอาใจใส่และความไต่ตรงในการทำงานให้ไปประสบความสำเร็จ

ปาริฉัตร สิ้นธวงค์ (2553) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การปฏิบัติตน ทางกาย วาจา จิตใจที่ตรงไปตรงมา ไม่แสดงความคดโกงไม่หลอกลวง ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ลั่นวาจาว่าจะทำงานสิ่งใดก็ต้องทำให้สำเร็จเป็นอย่างดี ไม่กลับกลอกมีความจริงใจต่อทุกคน จนเป็นที่ไว้วางใจของคนทุกคน

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2553) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ คือ ประพฤติตรงไม่เอินเอียงไม่มีเล่ห์เหลี่ยมมีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ผู้มีความซื่อสัตย์คือผู้ที่มีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช่เล่ห์กล คดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง

ปีทมา แคนยุกต์ (2554, น. 11) กล่าวว่า การยืนหยัดความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้นำจะต้องดำรงตนด้วยความซื่อสัตย์ ไม่แสดงความโลภ อยากได้ของผู้อื่น ไม่คอร์รัปชั่น และปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี

สุชาสินี แม้นญาติ (2554, น. 13) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา

อภิญา อิงอาจ (2554, น. 170) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การกระทำ หรือการแสดงออกซึ่งประพฤติอย่างเหมาะสม ตรงต่อความเป็นจริง มีความประพฤติตรงไปตรงมา ทั้งทางกาย วาจา และทางใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

สุเทพ ปาลสาร (2555, น. 10) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมแสดงออก ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติตรงไปตรงมา และจริงใจไม่คิดทรยศ ไม่คดโกงไม่หลอกลวง เปิดเผยและโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อองค์กรและต่อผู้อื่น

อาคม มากมีทรัพย์ (2556, น. 56) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์หมายถึง ประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คิดโกง หลอกลวง ความซื่อสัตย์จึงเป็นเครื่องหมายแห่งความจริง ความสงบ สันติประกอบไปด้วยประโยชน์ ความซื่อสัตย์เป็นอาภรณ์ประดับชีวิตและเป็นที่มาของเกียรติยศ ความเชื่อถือ ไว้วางใจและสร้างคุณค่าความเป็นคนให้สมบูรณ์ สุขยอดของความเป็นผู้มีได้ออยู่ที่ ตำแหน่งหรือความสามารถ แต่อยู่ที่การปฏิบัติหน้าที่คำพูดและการกระทำตรงกัน ผู้นำที่ได้รับการยอมรับเชื่อถือศรัทธาและมีบารมี ย่อมอยู่ที่การกระทำการแสดงออก ทั้งต่อหน้าสาธารณชนของ ผู้นำ หากผู้นำพูดอย่างหนึ่งแต่ทำอย่างหนึ่ง อำนาจบารมีจะเสื่อมถอยลง

หนูไกร มาเชค (2559, น. 56) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง มีความจริงใจให้กับผู้อื่น มีความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา และเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง

สรุปได้ว่า ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยกยอกทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ที่ก่อให้เกิดความเสียหาย แก่ทางราชการ ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ไม่มี พฤติกรรมหลอกลวงให้ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติภารกิจต่างๆ ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นผู้ที่สำรวม รักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัด ต่อเพื่อนร่วมงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

2.3.4 องค์ประกอบที่ 4 ด้านความไว้วางใจ

สุชาสินี แม้นัญาดิ (2554, น. 78) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่า ผู้นำมีความมั่นคง มีคุณสมบัติเหมาะสมกับ ความเป็นผู้นำและมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง ประกอบด้วย 1) มีความซื่อตรง มีความมั่นคง และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2) มีทักษะทั้งในงานและมนุษย์สัมพันธ์ ได้แก่ มีความสามารถ มีความชำนาญ มีประสบการณ์ และคุณสมบัติที่เหมาะสมและเพียงพอที่จะใช้ในการทำงานและ มนุษย์สัมพันธ์ 3) มีความสามารถในการพยากรณ์ และวิจารณ์ในการแก้ไขปัญหาได้ดีเสมอ และ

ได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม 4) มีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งกายและจิตใจ 5) ให้โอกาสแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ต่างๆ กับผู้ตามหรือผู้ได้บังคับบัญชา

สุเทพ ปาลสาร (2555, น. 80-89) กล่าวถึง องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความไว้วางใจ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ประพฤติตรงไปตรงมาและจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง เปิดเผยและโปร่งใส ในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งต่อองค์กรและผู้อื่น

2. ความซื่อตรง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการแสดงออกในลักษณะไม่เป็นคนประจบสอพลอ มีการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างคงเส้นคงวาและเสมอต้นเสมอปลาย ทั้งนี้การประพฤติปฏิบัตินั้นจะคำนึงถึงค่านิยมความเชื่อและจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคมและที่สำคัญจะหมั่นทบทวนและประเมินตนเองอยู่เสมอ

3. การรักษาสัญญา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่พยายามหาเหตุผลแก้ตัว ไม่เลือกปฏิบัติและไม่ให้สัญญา ที่เป็นไปไม่ได้และไม่ชัดเจน

4. ความจงรักภักดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความใส่ใจในกิจกรรมของสถานศึกษา สำนึกในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและรับผิดชอบ รวมทั้งเอาใจใส่ดูแลปกป้องสถานศึกษาด้วยความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนและด้วยความเต็มใจ

วรนาท สามารต (2557, น. 12) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อมั่น ความเชื่อถือได้ ความเปิดเผย การให้การยอมรับของสมาชิกในทีมว่าจะเป็นที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และปฏิบัติในสิ่งที่คาดหวังหรือสิ่งที่เป็นเป้าหมายของทีมและองค์กรได้สำเร็จ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความเชื่อถือไว้วางใจ มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการทำงานในทุกรูปแบบ ทั้งการทำงานแบบทีมดั้งเดิมที่มีเวลาในการพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันซึ่งหน้าตามสมควร หรือรูปแบบการทำงานแบบทีมเสมือนจริงที่สมาชิกอาจไม่มีเวลามาพบปะ พูดคุยกันแบบซึ่งหน้าบ่อยนัก

หนูไกร มาเขต (2559, น. 55-62) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง มีความจริงใจให้กับผู้อื่น มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไปตรงมา และเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง

2. ความซื่อตรง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการแสดงออกในลักษณะไม่เป็นคนประจบสอพลอ มีการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างคงเส้นคงวา และเสมอต้นเสมอปลาย ทั้งนี้การประพฤติปฏิบัตินั้นจะคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อและจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคมและที่สำคัญต้องหมั่นทบทวนและประเมินตนเองอยู่เสมอ

3. การรักษาสัญญา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ ต้องรักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปากไว้ นอกจากนี้ยังต้องหลีกเลี่ยงการให้คำสัญญาที่เป็นไปไม่ได้ ที่ไม่ชัดเจน และการแก้ตัวอย่างไม่สมเหตุสมผล

4. มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ชุมชน และสังคม ประเทศชาติ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเอาใจใส่ในกิจกรรมของสถานศึกษาสำนึกในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและรับผิดชอบ รวมทั้งเอาใจใส่ดูแลการปกป้องสถานศึกษาด้วยความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนและด้วยความเต็มใจ

Henry (2009, pp. 44-51) กล่าวว่า ผู้มีภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความไว้วางใจ ได้แก่ 1) เป็นความกล้าที่จะพิสูจน์ความเชื่อมั่นหรือการกระทำผิด 2) เป็นผู้มีความจงรักภักดี 3) มีการกระทำอย่างโปร่งใส 4) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเป็นลักษณะของผู้นำที่ได้รับความไว้วางใจ

Josephson Institute of Ethics (2009) กล่าวว่า ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความไว้วางใจ ซึ่งผู้ที่มีความไว้วางใจจะมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. มีความซื่อสัตย์ โดยอธิบายว่า ความซื่อสัตย์เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสารและความประพฤติ 1) การเปิดเผยความจริง การเปิดเผยความจริง คือ การนำเสนอข้อเท็จจริงที่ดีที่สุดที่มี 2) ความจริงใจ ความจริงใจคือความไม่เสแสร้ง การอยู่โดยปราศจากกลโกงหรือการตีสองหน้า 3) ความตรงไปตรงมา ความซื่อสัตย์อาจแสดงออกอย่างตรงไปตรงมาอย่างเปิดเผยและไม่อ้อมค้อม และความจริงใจที่จะให้ข้อมูลกับบุคคลอื่นที่จำเป็นต้องรู้ 4) ความซื่อสัตย์ในความประพฤติ คือ การปฏิบัติตามกฎ กฏหมาย ระเบียบ ปราศจากการขโมย การคดโกง การดื้อรั้น การกลบเกลื่อนคำพูด และการใช้กลอุบายอื่นๆ

2. มีความซื่อตรง โดยอธิบายว่า ความซื่อตรง มาจากรากศัพท์ภาษาละตินที่เหมือนกับคำว่า (Integer) หน่วยที่สมบูรณ์หรือจำนวนเต็ม บุคคลซึ่งมีความตรงจะไม่เกิดการแบ่งแยกและ

จะมีความสมบูรณ์ในตัวเหมือนกันกับจำนวนเต็มนั่นเอง นั่นหมายถึงว่าบุคคลที่มีจริยธรรมจะประพฤติตามความเชื่อทางจริยธรรมของตนเอง ไม่ใช่ตามใจตนเอง ปฏิบัติด้วยความคงเส้นคงวา ด้วยไม่มีความแตกต่างในวิธีการที่ได้ตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์ หลักการหรือวิธีการนี้จะไม่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะอยู่ที่บ้านหรือที่ทำงานหรือสาธารณะหรือแม้กระทั่งอยู่คนเดียว เนื่องจากว่ารู้ตัวเองเป็นใคร และค่านิยมของตนเองคืออะไร จะใช้เวลาส่วนหนึ่งสำหรับการสะท้อนตัวเอง เช่น ประเมินว่าอะไรเป็นสิ่งที่จำเป็น เป็นสิ่งที่สำคัญ การที่จะตัดสินใจว่าอะไร เป็นสิ่งที่จำเป็นในแต่ละวัน จะไม่มีการสิ้นสุดสำหรับผู้ที่มีแนวทางการดำเนินชีวิตที่มีคุณธรรม จะอยู่ในกตিকা อยู่ในการควบคุม อาจจะสุภาพหรือแม้แต่มีเสน่ห์ แต่ไม่เคยที่จะหลอกลวง ไม่เคยลดคุณค่าของตัวเองด้วยพฤติกรรมประจบสอพลอ คนที่ไม่มีความเชื่อตรงอาจจะถูกเรียกว่าคนเสแสร้ง หรือ คนสองหน้า

3. เป็นผู้รักษาสัญญา โดยอธิบายว่า คนที่รักษาสัญญาจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ คนที่น่าเชื่อถือคือคนที่รักษาสัญญา ซึ่งเมื่อเราสัญญาหรือให้คำมั่นกับคนอื่น การรักษาคำสัญญาเป็นสิ่งที่สำคัญของความเป็นผู้ที่น่าเชื่อถือ เช่น 1) หลีกเลี่ยงการแก้ตัวอย่างไม่สมเหตุสมผล การอธิบายถึงคำสัญญาของคุณอย่างเที่ยงตรงตรงไปตรงมาและสมเหตุสมผล ไม่พยายามหาเหตุผลมาเพื่อปฏิเสธความจริง 2) หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่เป็นไปไม่ได้หรือไร้สาระ ทั้งหมดที่เราสามารถสัญญาคือสิ่งที่เราต้องทำให้ดีที่สุด 3) หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจนคลุมเครือ ต้องมั่นใจว่าเมื่อให้คำสัญญาคนอื่น ๆ นั้น ได้เข้าใจ ในสิ่งที่ให้คำมั่นสัญญานั้นว่าจะต้องทำตามสัญญาที่สัญญาไว้

4. มีความจงรักภักดี โดยอธิบายว่า ความจงรักภักดี ว่าเป็นสิ่งที่เต็มไปด้วย การสร้างความสัมพันธ์ ความจงรักภักดีหรือสวามิภักดิ์ ความเชื่อตรงหรือการอุทิศตัวหรือความศรัทธา ความจงรักภักดีเป็นความรับผิดชอบที่จะกระตุ้นส่งเสริม เอาใจใส่และเป็นความสนใจของคนอย่าง หลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งความจงรักภักดีต่อองค์กร หรือความจงรักภักดีที่เกิดจากความผูกพันที่เป็น เฉพาะเจาะจง การให้ความสำคัญกับความจงรักภักดีที่มีมาก่อน การเก็บข้อมูลที่เป็นความลับ ความจงรักภักดีต้องการให้เรารักษาคำมั่นที่เป็นความลับเมื่อการรักษาความลับผิดกฎหมาย หรือคุกคามคนอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม เราอาจจะต้องรับผิดชอบกับสิ่งที่เปิดเผยออกไป การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ ลูกจ้างและผู้ให้บริการประชาชนมีหน้าที่ ที่จะทำการตัดสินใจอย่างมีอาชีพบนพื้นฐานที่จะได้รับคำยกย่องชมเชยและคุณความดี การถูกกีดขวางโดยการสร้างความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัว สุดท้ายพวกเขาจะรู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณ ต่อสังคมโดยรวม

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, น. 402) ให้ความหมายของคำว่า เชื่อตรง หมายถึง ประพฤติตรง ไม่เอนเอียง เช่น เชื่อตรงต่อหน้าที่, ไม่คดโกง เช่น เขาเป็นคนเชื่อตรง

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (2561) กล่าวไว้ว่า ชื่อตรง หมายถึง ความประพฤติที่จริงใจ ไม่เอินเอียง ไม่คดโกง ไม่โกหกหลอกลวงใคร ไม่ทำผิดทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ชื่อตรงจึงครอบคลุมถึงชื่อสัตย์ ทั้งในด้านกาย วาจา ใจ อยู่ด้วยชื่อสัตย์เป็นความประพฤติของเฉพาะบุคคล แต่ชื่อตรงนั้น นอกจากเป็นความประพฤติของตนเอง ยังครอบคลุมไปถึงส่วนรวม ทั้งองค์กรด้วย ผู้ที่ชื่อตรงนั้น นอกจากตนเองจะเป็นผู้ที่ชื่อสัตย์แล้ว ยังต้องไม่เพิกเฉย ไม่ยอมให้ผู้อื่นอยู่รอบข้าง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการใดๆ หรือปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เบียดบัง นื้อราษฎร์บังหลวง ต้องไม่หวาดกลัวต่ออิทธิพลของบุคคลที่ประพฤติมิชอบ อีกทั้งยังต้องหาทางยับยั้งต่อต้าน การกระทำที่ทุจริตที่มีชื่อนั้น เพื่อผดุงไว้ซึ่งความถูกต้องในสังคม ความชื่อตรง แบ่งออกเป็น 5 ประการ ได้แก่

- 1) ชื่อตรงต่อตนเอง คือ การไม่โกหกตนเอง ชื่อสัตย์สุจริตต่ออุดมการณ์ของตน ไม่ฝืนใจทำในสิ่งที่ไม่ใช่ปณิธานของตนเอง
- 2) ชื่อตรงต่อบุคคลอื่น คือ มีความชื่อสัตย์สุจริตต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตน โดยไม่เลือกชั้นวรรณะ ไม่เนรคุณผู้มีพระคุณ และไม่เป็นคนหน้าไหว้หลังหลอก
- 3) ชื่อตรงต่อเวลา คือ จะนัดหมายกับใคร หรือจะทำงานสิ่งใดก็ให้ตรงเวลาที่กำหนดไว้ และไม่เอาเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว
- 4) ชื่อตรงต่อวาจา คือ เมื่อได้รับปากกับใครว่าจะทำสิ่งที่ดีและสุจริต ก็ให้กระทำตามที่ได้ลั่นวาจาไว้ จะไม่ทำสิ่งที่ไม่ดีและทุจริต
- 5) ชื่อตรงต่อหน้าที่ คือ ชื่อสัตย์สุจริตและจริงใจต่อหน้าที่การทำงานของตน ไม่นื้อราษฎร์บังหลวง ไม่ละทิ้งหน้าที่และปิดความรับผิดชอบ

พระศรีศาสนโมลี (สุทธิวัฒน์ ฐริญาโณ ป.ธ.9) (2561) ให้ความหมายความเป็นผู้ชื่อตรง หมายถึง ตรงในทางที่ดี ทางสุจริต ตรงต่อหน้าที่การงานของตน ต่อมิตรสหายของตน หรือหลักการของตน ความชื่อตรงนี้ เมื่อก้าวโดยลักษณะแยกได้เป็น 6 ประการ คือ

ประการที่ 1 ชื่อตรงต่อบุคคล คือ มีความชื่อสัตย์สุจริตต่อบุคคลผู้เกี่ยวข้องกับตนเอง ไม่ว่าจะชั้นสูง เสมอกัน หรือต่ำกว่าก็ตาม ไม่คดโกงผู้อื่น ไม่นินทาว่าร้ายใครในที่ลับหลัง ด้วยเจตนาชั่ว ไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น ไม่เนรคุณผู้มีพระคุณ

ประการที่ 2 ชื่อตรงต่อเวลา คือ การที่ได้นัดหมายกับใคร เวลาใดแล้วไม่ผัดนัด ไปตรงตามเวลา เหมาะสมกับเวลาที่ได้นัดหมายไว้ หรือตั้งใจจะทำอะไร เวลาใด แล้วลงมือปฏิบัติให้เป็นไปตามเวลาที่กำหนดไว้นั้น เพราะคนทุกคนนิยมการไปมาตรงเวลา จึงถือเวลาที่กำหนดไว้เป็นสำคัญ

ประการที่ 3 ชื่อตรงต่อวาจา คือ เมื่อได้รับปากกับใครไว้หรือได้ประกาศไว้ว่าจะทำสิ่งนั้นสิ่งนี้อันเป็นสิ่งที่ดี และจะไม่กระทำสิ่งนั้นสิ่งนี้อันเป็นสิ่งไม่ดี แล้วกระทำตามที่ได้ลั่นวาจาเอาไว้ไม่บิดพลิ้วหรือหาข้ออ้างในอันที่จะไม่กระทำตามนั้นโดยประการต่างๆ

ประการที่ 4 ชื่อตรงต่อหน้าที่ คือ ชื่อสัตย์สุจริตและจริงใจต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน ไม่ปล่อยให้การปฏิบัติหน้าที่เสียหาย ไม่เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาตลอดจนเครือญาติ

มีช่องทางทำการอันเป็นทุจริต หรือประพฤติมิชอบ เบียดบังภายีอากร อันเป็นของประเทศชาติ มาเป็นของตนเอง

ประการที่ 5 ชื่อตรงต่อธรรมะหรือความดี คือ การยึดมั่นในหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริตใจต่อคุณธรรมและธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของชาติและพระศาสนา บูชาความถูกต้องของธรรมเนียมประเพณีนั้นๆ เหนือสิ่งอื่นใด

ประการที่ 6 ชื่อตรงต่อเวลา คือ ไม่โกหกตนเอง ชื่อสัตย์สุจริตต่ออุดมการณ์ของตน ขอมเอาเหตุผลปรับปรุงจนให้เข้ากับเหตุการณ์ อันเป็นแนวคิดหรือความตั้งใจเดิมของตนเอง แต่ถือหลักคืออุดมการณ์เป็นสำคัญ ไม่ฝืนใจในอันที่จะประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ใช่ปณิธานของตนเอง ความชื่อตรงที่ได้แสดงไว้ 6 ประการนี้ เป็นหลักสำคัญในการปกครอง ถ้าผู้นำปฏิบัติตนไม่ชื่อตรง ไม่ชื่อสัตย์ต่ออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีอยู่แล้ว จะเป็นบ่อเกิดแห่งความประพฤติทุจริตมิชอบ และก่อให้เกิดความหวาดระแวง ไม่เชื่อถือไว้วางใจต่อกัน ซ้ำจะก่อให้เกิดความกระด้างกระเดื่อง ถ้าประพฤติตรงและปฏิบัติตรงต่อกันมีความจริงใจต่อกัน ก็จะก่อให้เกิดความไว้วางใจยอมรับนับถือ สัมผัสความสามัคคีกลมเกลียว อยู่กันอย่างสงบสุข ปราศจากความหวาดระแวงต่อกัน เรียกว่า อยู่เย็นเป็นสุข ถ้าประพฤติตนตรงกันข้ามผลก็จะมึนยตรงกันข้ามเช่นกัน คืออยู่กันอย่างหาความสงบสุขไม่ได้ เรียกว่า อยู่ร้อนนอนทุกข์

Karaköse (2007, pp. 465-472) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ความชื่อตรง ได้แก่ มีความจริงใจต่อพนักงานทุกคน สามารถประเมินตนเองและประพฤตินอนอย่างกล้าหาญ

Dawn (2007) กล่าวถึง การมีความชื่อตรงว่า ก่อให้เกิดความเชื่อและศรัทธา คือ ผู้นำต้องเชื่อในตัวผู้นำและคนที่อยู่ด้วย การได้รับความไว้วางใจก่อให้เกิดผลในเชิงอำนาจของภาวะผู้นำที่ฉลาดจะนำมาซึ่งความสามารถพิเศษที่หลากหลายในการทำงาน แต่นี้เป็นลักษณะพิเศษอย่างหนึ่ง คือ จะทำงานทั้งหมดด้วยความชื่อตรง เพราะว่า ความชื่อตรงของผู้นำเป็นจริยธรรมที่สำคัญ ทำให้เกิดความวางใจ เกิดความเคารพและจะปฏิบัติตาม ซึ่งหมายถึง ผู้นำทำให้เกิดความเชื่อและศรัทธานั้นเอง

Mowbray (2009) กล่าวถึง ผู้นำที่มีความชื่อตรง ได้แก่ เป็นผู้กระตุนและประเมินผลสะท้อนขององค์กร กระตุนให้เกิดความโปร่งใส มีความเชื่อมั่นหรือความเที่ยงตรง ได้แก่ สามารถปฏิบัติในสิ่งที่พูดหรือทำตามสัญญา ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์แบบเปิด ความสามารถในการเจรจาต่อรองถึงความสำเร็จของผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยการสร้างประสานสัมพันธ์การแบ่งปันความสามารถที่จะแบ่งปันแนวความคิด ความสามารถในการคิดของตนเองกับผู้อื่น

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, น. 297) ให้นิยามของ จงรักภักดี หมายถึง ผูกใจรักด้วยความเคารพนับถือหรือรู้คุณอย่างยิ่ง

ชะริณยา หล้าสุวรรณ (2545, น. 20) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง บุคคลมีความเต็มใจและอุทิศตัวอย่างมากต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภูมิใจ และสนับสนุนองค์กร ต่อสู้ปกป้ององค์กรจากผู้ที่ต่อต้าน ตระหนักถึงด้านดีขององค์กร ละเว้นการกล่าวร้ายแก่องค์กร มีความเชื่อถือไว้วางใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้นำ หรือตามแนวทางขององค์กรอย่างซื่อสัตย์ มีการกระทำเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีความผาสุก มีความปรารถนาและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป ถึงแม้ว่าจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในองค์กร หรือแม้มีทางเลือกอื่นที่ดึงดูดใจกว่า ก็ไม่ลาออกจางาน ซึ่งแสดงถึงความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลกับองค์กรและมีการรักษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กรไว้ โดยปฏิเสธสิ่งที่มาทำลายความสัมพันธ์อันดี

จาดุรงค์ วัฒนศิริ (2552, น. 38) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงาน ซึ่งเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนใจและเอาใจใส่ ภูมิใจและสนับสนุนองค์กร ปกป้ององค์กรจากการต่อต้านของบุคคลอื่น ตระหนักในด้านดีขององค์กร มีความเชื่อถือและไว้วางใจพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กร มีความปรารถนาและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป

กรองกาญจน์ ทองสุข (2554, น. 54) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร สถานที่ที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทูมเทและอุทิศตนให้กับองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน พอใจในผลงาน วัฒนธรรม ตลอดจนรู้สึกรักและมีความอบอุ่นผูกพันต่อองค์กร และจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, น. 1202-1203) ให้ความหมายของคำว่า สัญญา หมายถึง ข้อตกลงระหว่างบุคคล 2 ฝ่ายหรือหลายฝ่ายว่าจะกระทำการหรืองดเว้นการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ข้อตกลงกัน คำมั่น เช่น เขาให้สัญญาว่าจะมาหาพรุ่งนี้ ให้คำมั่นรับปาก ทำความตกลงกัน เช่น แม่สัญญากับลูกว่าถ้าสอบได้ที่ 1 จะให้รางวัล

Ellis (2006, pp. 1-7) กล่าวถึง วิธีการรักษาสัญญานั้นสามารถทำได้ดังนี้ 1) ทำสัญญาที่สามารถทำได้จริง สัญญาที่เป็นจริงคือสัญญาที่มีเหตุผลที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จได้ 2) การพิจารณาในรายละเอียดของสัญญาให้ชัดเจนว่าเราคิดสัญญาจริงหรือไม่ 3) พิจารณาเงื่อนไขที่เป็นไปได้ 4) พิจารณาว่าสัญญานั้นจะกีดขวางหรือเป็นสัญญาที่ทำลายตนเองหรือไม่ 5) เป็นสัญญาที่ดีสำหรับตนเอง คือ เมื่อคิดสัญญาแล้วไม่ทำให้เกิดความล้มเหลวหรือผลไม่ดีต่อตนเอง 6) เมื่อคิดสัญญา

จะเป็นผลดีสำหรับคนอื่น 7) การพิจารณาถึงผลที่เกิดขึ้นจากสัญญา 8) บันทึกแผนงานหรือรายละเอียดไว้ว่าจะทำอะไรบ้างที่สัญญาไว้ เป็นต้น

Habib (2008) กล่าวว่า ในทัศนะของนักทฤษฎีด้านจริยธรรม คำว่า สัญญา เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างมีคุณธรรม เป็นการอธิบายได้ว่า การกระทำตามทฤษฎีคุณธรรมได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนั้น นักทฤษฎีด้านจริยธรรม ยังกล่าวว่า หัวใจสำคัญของการทำงาน คือ การอธิบายถึงภาระหน้าที่ ที่ได้สัญญาว่าจะทำอะไรคือสิ่งที่เราพึงจะทำและได้กระทำหรือยัง นอกจากนั้นได้อธิบายว่า สัญญาเป็นการทำขึ้นด้วยความสมัครใจและด้วยเจตนา เราจะไม่ทำสัญญาขึ้นโดยไม่ได้ระมัดระวังอย่างรอบคอบ เพราะสัญญาบางครั้งทำให้เกิดปัญหา แต่เราต้องเป็นผู้รักษาสัญญาว่าเมื่อเราสัญญาแล้วเราก็จะต้องทำตามสัญญาไว้

สรุปได้ว่า ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อตรง มั่นคง สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจรรณญาณในการแก้ไขปัญหา มีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความสามารถเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย ใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ได้บังคับบัญชา รักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปาก รวมถึงให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร และมีความผูกพัน เต็มใจที่จะปกป้องผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ

2.3.5 องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, น. 75) กล่าวว่า ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด โดยอย่างน้อย... ต้องวางตน ดังนี้ 1) ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ 2) ใช้งบประมาณ ทรัพย์สินและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย 3) ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

นางลักษณ์ วิรัชชัย ศจิมาศ ณ วิเชียร และพิศสมัย อรทัย (2551, น. 15-17) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความตั้งใจ กระตือรือร้น ใฝ่รู้ ขวนขวายหาความรู้ และประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มุ่งมั่นจริงจังที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุชาสินี แม้นัญาคิ (2554, น. 83) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการมีมาตรฐานส่วนตัวสูงที่จะปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งผลงานของผู้บริหารสถานศึกษาเองและของผู้ร่วมงาน ของการเป็นนักปฏิบัติโดยกำหนดเป้าหมายที่มีความท้าทายแต่สามารถที่จะบรรลุได้ สามารถคำนวณด้านความเสี่ยงได้ดีกว่า ผลงานที่บรรลุนั้นมีความคุ้มค่าหรือไม่ เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและหมั่นสอนผู้ร่วมงานตลอดเวลา เพื่อให้คุณภาพของงานดีขึ้น

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) กล่าวว่า ผู้นำที่มีสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์สูง จะมีความมาตรฐานส่วนตัวสูงที่จะปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งผลงานของผู้นำเองและของผู้ร่วมงาน เป็นผู้นำที่เป็นนักปฏิบัติ (pragmatic) โดยกำหนดเป้าหมายที่มีความท้าทาย แต่สามารถที่จะบรรลุได้ เป็นผู้ที่สามารถคำนวณด้านความเสี่ยงได้ดีว่า ผลงานที่บรรลุนั้นมีความคุ้มค่าหรือไม่ จุดเด่นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้นำก็คือ การเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และหมั่นสอนผู้ร่วมงานตลอดเวลา เพื่อให้คุณภาพงานสูงขึ้น

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง การทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เกิดผลดีต่อหน่วยงาน และส่วนรวม ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก เป็นพฤติกรรมการทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด โดยได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายและคุ้มค่า ทั้งในส่วนของค่าใช้จ่ายและใช้เวลา มีการประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายและเนื้อหาสาระของงานที่ตรงกัน ปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติดอยู่กับกฎระเบียบ ที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แต่มุ่งเป้าหมายของประชาชนและประเทศชาติ

เทือน ทองแก้ว (2545) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้มุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ มีดังนี้ 1) มีความเข้าใจและการประยุกต์ใช้วิธีการที่เหมาะสม กำหนดเงื่อนไข กฎเกณฑ์ และนโยบายที่สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญ มีความเข้าใจในการเชื่อมโยงระหว่างสมรรถภาพทางการบริหารและภารกิจที่ต้องการวิเคราะห์สถานการณ์ การฝึกหัด และใช้วิธีการทางเทคนิคที่เหมาะสม 2) มุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ โดยการกำหนดแผน/โครงการทางกลยุทธ์ ประเมินความเป็นไปได้ด้านนโยบาย/โปรแกรม รวมไปถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่เป็นจริงทั้งในระยะยาวและระยะสั้น 3) ฝึกการตัดสินใจที่ดีในงานเกี่ยวกับโครงสร้างและการจัดการ การกำหนดกิจกรรมตามลำดับก่อนหลัง หรือสร้างความสมดุลตามความต้องการและความสนใจของลูกค้า 4) การคาดการณ์ล่วงหน้า การกำหนดชี้การวินิจฉัย และการให้คำปรึกษาในศักยภาพหรือปัญหาที่แท้จริงที่สัมพันธ์กับโปรแกรมและความสำเร็จของเป้าหมาย คัดเลือกรายการกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้องและทันที่เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงแผนงาน 5) กำหนดมาตรฐานความรับผิดชอบของตนเองและคนอื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม

มาตรฐานการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงมาตรฐาน เพื่อส่งเสริมการบริการลูกค้าหรือคุณภาพของกิจกรรม และนโยบาย และ 6) สร้างโอกาสที่จะพัฒนางานและการตลาดจากผลิตผลใหม่ ๆ และการให้บริการภายในหรือภายนอกองค์กร สิ่งที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับผลประโยชน์หรือสร้างความก้าวหน้า

สรุปได้ว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นผู้ที่ชวนขวยหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ ให้ความรู้ผู้ร่วมงานเพื่อสร้างความก้าวหน้า พัฒนาคุณภาพของงานให้สูงขึ้น มีการพัฒนา ปรับปรุง ผลงานของตนเองและผู้ร่วมงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เข้าใจเป้าหมาย เนื้อหาของงาน มีความสามารถ ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจได้ตรงกัน มีความสามารถในการบริหาร ความเสี่ยง ความคุ้มค่าของผลงาน ใช้งบประมาณ ทรัพย์สินและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ้มค่า

2.3.6 องค์ประกอบที่ 6 ด้านความเคารพ

ปัทมา แคนยุกต์ (2554, น. 11) กล่าวถึง การให้ความเคารพผู้อื่น หมายถึง การยอมรับนับถือ ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นตามความต้องการเพื่อผลักดันให้เขาปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมาย เป็นการให้เกียรติผู้ตาม การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

สุเทพ ปาลสาร (2555, น. 109-120) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความเคารพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสุภาพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีการแสดงออกด้วยความเห็นอกเห็นใจ ให้เกียรติ สุภาพ มีความเกรงใจและเคารพผู้อื่นและมีสัมมาคารวะต่อผู้อื่นรวมทั้งยอมรับและยึดถือกฎเกณฑ์และความยุติธรรมของสังคม 2) ความมีเกียรติศักดิ์ศรี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีลักษณะการแสดงถึงการรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่นและคำนึงถึงผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิต่างๆ การตัดสินใจ และจะไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลที่พึงจะต้องรู้หรือต้องรู้ 3) การยอมรับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงการยอมรับบุคคลไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ ความคิดเห็นของผู้อื่นที่สำคัญจะต้องไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่บุคลิกภาพและความประพฤติของเขา

หนูไกร มาชค (2559, น. 92-83) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเคารพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสุภาพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีลักษณะการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพและมีความเกรงใจ มีความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมและยึดกฎเกณฑ์ของสังคม 2) ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานที่มีลักษณะการแสดงถึงการรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่นและคำนึงถึงผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิต่างๆ การตัดสินใจและจะไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลที่ฟังจะต้องรู้หรือต้องทำของเขา และ 3) การยอมรับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น โดยไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่บุคลิกและการแสดงออกที่ปรากฏจากภายนอกเท่านั้น

National Centre for Ethics in Health Care (2005, pp. 11-12) กล่าวถึง การแสดงออกเรื่องความเคารพ (respect) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าจะต้อง 1) ให้ความสำคัญอิสระในการสร้างทางเลือก 2) ความรู้สึกเห็นใจและเคารพในความมีเกียรติมีศักดิ์ศรีของมนุษย์ 3) การให้ความสำคัญเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน

Resick et al. (2006, pp. 347-350) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเกี่ยวข้องกับวิธีการกระทำที่เคารพต่อสิทธิและศักดิ์ศรีของคนอื่นและมีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งล่อใจทั้งหลาย

Brown (2007, pp. 141) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าเขาเชื่อว่าจุดแข็งของผู้จัดการคือ การเป็นผู้แสดงบทบาทเชิงจริยธรรม ดีหรือเลว สำหรับพนักงานของเขา เขาได้วางรากฐานสำหรับค้นหาความจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเหมือนกันกับบุคคลแห่งคุณธรรม คือ ผู้จัดการเชิงคุณธรรมต้องมีความเคารพ 1) ให้เกียรติพนักงาน 2) มีการสร้างความสัมพันธ์สำหรับพนักงาน 3) การกำหนดมาตรฐานด้านจริยธรรมและมาตรฐานโทษผู้ฝ่าฝืน และ 4) มีการให้รางวัลและการลงโทษอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม

Dawn (2007) ได้กล่าวถึง การแสดงออกเรื่องความเคารพของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นจะแสดงออกได้โดย 1) การให้ความสำคัญกับความเคารพคนอื่น โดยเป็นการปฏิบัติด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน Ralph Waldo Emerson กล่าวว่า ผู้ที่ยิ่งใหญ่มักจะเริ่มต้นด้วยการกระทำที่เล็กๆ เสมอ อะไรคือความสมถะ หรือความอ่อนน้อมถ่อมตน มันไม่ใช่ความทะนงตนหรือความเย่อหยิ่งจองหองและในความคิดของคนทั่วไปถือว่าเป็นสิ่งที่มีค่าความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ใช่การโค้งคำนับหรือการเป็นคนอ่อนแอขี้ลาดตาขาวหรืออยู่เฉยๆ ไม่ได้ดิ้นรน ความอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นการปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเคารพ และถือว่ามีคุณค่าสำหรับทุกคนทั้งต่อหน้าและลับหลัง 2) ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน เห็นอกเห็นใจ และ 3) การยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล

Karaköse (2007, pp. 464-472) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นจะต้องแสดงออกด้วยความเคารพ ซึ่งได้แก่ 1) มีความอ่อนน้อมถ่อมตัว โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปฏิบัติตนด้วยความสุภาพกับทุกคน ซึ่งสามารถแสดงออกได้ด้วยการแสดงพฤติกรรม มีความอ่อนน้อมถ่อมตัว เห็นอกเห็นใจผู้อื่น แสดงความเคารพต่อผู้อื่นและปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเทียมกัน 2) ให้เกียรติผู้อื่น โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการคำนึงถึงควมมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ซึ่งสามารถแสดงออกได้ด้วยการแสดงพฤติกรรมที่ไม่ตัดสินคนจากบุคลิกภายนอก เอาใจใส่พนักงานทุกคน ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความยุติธรรมและยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นการให้เกียรติตนเอง 3) ยอมรับความคิดเห็นของบุคคลากร และ 4) ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น

Catian (2008) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมว่าจะต้องมีความเคารพ ประกอบด้วย 1) ความสุภาพอ่อนโยน 2) การสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นและสร้างความตระหนักให้พนักงานคำนึงถึงข้อผูกมัดที่มีต่อหน้าที่รับผิดชอบต่อองค์กร

Henry (2009, pp. 44-51) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า จะต้องคำนึงถึงความเคารพ โดย 1) ต้องเห็นอกเห็นใจคนอื่น 2) การยอมรับคนอื่น 3) พยายามส่งเสริมให้คนอื่น ๆ ค้นพบสิทธิของพวกเขา

Josephson Institute of Ethics (2009) กล่าวถึง ความเคารพว่า คนไม่ใช่สิ่งของและทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความมีเกียรติ กฎทองคำกล่าวว่า “เราต้องทำต่อบุคคลอื่น ๆ เหมือนกับที่เราอยากจะทำให้คนอื่นทำให้แก่เรา” การเป็นตัวอย่างที่ดี ความสุภาพเป็นเสาหลักของการเคารพอย่างดี ความเคารพจะทำให้เกิดการยับยั้งซึ่งความรุนแรง การลบหลู่ การข่มขู่และการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้นความเคารพของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงประกอบด้วยพฤติกรรมดังนี้ คือ 1) ความสุภาพ (Civility) หรือความนอบน้อม (Courtesy) หรือความมีมารยาท (Decency) บุคคลผู้ที่ได้รับความเคารพนับถือ คือ บุคคลที่ทำให้ผู้ฟังได้เอาใจใส่บุคคลที่มีความเคารพ จะปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเห็นอกเห็นใจและไม่ใช้วิธีการข่มขู่ การบิบบังคับหรือความรุนแรง จะยึดถือกฎเกณฑ์ที่ถูกต้องเพื่อรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมทางสังคม การลงโทษถูกใช้ในปริมาณที่พอควรและใช้เพียงเพื่อให้เป้าหมายและจุดประสงค์ที่สำคัญทางสังคมเท่านั้น 2) การให้เกียรติ (Dignity) หรือศักดิ์ศรี และความอิสระในตนเอง ผู้คนที่จำเป็นต้องมีความกระจำสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำรงชีวิต จะต้องไม่กีดกันปิดบังหรือยับยั้งข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต้องรู้ ต้องทำการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคล โดยปราศจากความลำเอียง การตัดสินคนอื่น ๆ ไม่เพียงแค่ว่าที่บุคลิกลักษณะความสามารถและความประพฤติ และ 3) การยอมรับผู้อื่น (Acceptance) ว่าจะต้องยอมรับความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับความ

เชื้อของแต่ละบุคคล จะต้องไม่ตัดสินคนอื่น ๆ เพียงแค่ดูบุคลิกลักษณะ ความสามารถและความประพฤติ

สรุปได้ว่า ด้านความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่ดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึงตนเองเรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม ยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง อีกทั้งเป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความเป็นอิสระ สร้างทางเลือกแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคล โดยปราศจากความลำเอียง ไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ รวมทั้งการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กร

2.3.7 องค์ประกอบที่ 7 ด้านความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

สุเทพ ปาลสาร (2555, น. 125-130) กล่าวว่า องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเป็นพลเมืองดี ประกอบด้วย

1. พลเมืองดีเกี่ยวกับตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะความเป็นพลเมืองว่า พลเมืองที่ดีด้านตนเองจะต้องมีคุณลักษณะ คือ มีการแสดงออกถึงการพัฒนาตนเองให้รอบรู้ เชี่ยวชาญ แสดงถึงการเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีกับผู้เกี่ยวข้อง และที่สำคัญคือจะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงาม

2. พลเมืองดีเกี่ยวกับหน้าที่พลเมือง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดีในฐานะที่เป็นพลเมืองว่า พลเมืองที่ดีจะต้องเป็นสมาชิกที่ดี มีจิตอาสา การให้บริการ เป็นห่วงและรับผิดชอบต่อสังคม ปกป้องไว้ซึ่งสถาบันทั้งสาม คือ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนรุ่นหลัง เช่น แบบอย่างในการรักษาสภาพแวดล้อม การรักษาทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น

3. พลเมืองดีเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดีด้านการเมืองการปกครองในฐานะที่เป็นพลเมืองว่า จะต้องรู้จักกฎหมาย เคารพกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมาย นอกจากนั้นจะต้องรู้จัก

หน้าที่และการใช้สิทธิตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย เป็นผู้เห็นคุณค่าและประโยชน์ทางการเมือง ตลอดจนรักษาและปกป้องไว้ซึ่งสถาบันการเมืองและการปกครอง

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, น. 817) ให้นิยามของคำว่า พลเมือง หมายถึง ประชาชน, ราษฎร, ชาวประเทศ ส่วนคำว่า คนดี ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2556, น. 226) หมายถึง คนที่มีคุณความดี, คนดีมีคุณธรรม ดังนั้น คนดีในสังคม หมายถึง คนที่ปฏิบัติตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ และปฏิบัติตามบรรทัดฐานของสังคมนั้นๆ คือ การปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคมด้านวิถีชาวบ้าน จารีต และ กฎหมาย ดังนั้น พลเมืองดี จึงหมายถึง พลเมืองที่มีคุณลักษณะสำคัญ คือ เป็นผู้ยึดมั่นในหลักศีลธรรมและคุณธรรมของศาสนา มีหลักการทางประชาธิปไตยในการดำเนินชีวิต ปฏิบัติตามกฎหมาย ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) กล่าวถึง การเป็นพลเมืองดี นั้นจะต้องมีคุณธรรมดังต่อไปนี้ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การมีระเบียบวินัยและรับผิดชอบต่อหน้าที่ รับผิดชอบต่อความคิดของกันและกันและเคารพในมติของเสียงส่วนมาก ความซื่อสัตย์สุจริต ความสามัคคี ความละเอียดและเกรงกลัวในการกระทำชั่ว ความกล้าหาญและเชื่อมั่นในตนเอง การส่งเสริมให้คนดีปกครองบ้านเมืองและควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ

เอกรินทร์ สีมหาศาล และคณะ (2553) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ในฐานะพลเมืองดีของประเทศ ในฐานะที่เราทุกคนมีบทบาทเป็นสมาชิกของสังคมและเป็นพลเมืองของประเทศ เราจึงต้องมีหน้าที่ที่จะปฏิบัติในฐานะพลเมืองของประเทศ ในการอยู่ร่วมกันในสังคม สมาชิกที่ดีจะต้องตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองในด้านต่างๆ เช่น ด้านสังคมหรือหน้าที่พลเมือง ประชาชนต้องมีหน้าที่ 1) ร่วมมือกันรักษาวัฒนธรรมหรือวิถีชีวิตที่ดั้งเดิมของชาวไทย 2) อนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม 3) ช่วยเหลือคนพิการและคนทุพพลภาพให้ดำเนินชีวิตในสังคมได้ ในด้านการเมืองการปกครอง ประชาชนจะต้องมีหน้าที่ 1) รักษาไว้ซึ่งชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตย 2) ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกฎหมาย 3) ไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งตามที่กฎหมายกำหนด 4) รักษาความสามัคคีภายในประเทศ

มนิรัตน์ ปิ่นวิเศษ (2553) กล่าวว่า พลเมืองดี หมายถึง ประชาชนที่ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ไม่ละเมิดล่วงล้ำสิทธิ และเสรีภาพของบุคคลอื่น

วิไล พรายศรี (2553) กล่าวว่า พลเมืองดี หมายถึง พลเมืองที่ประพฤติปฏิบัติดีต่อกันระหว่างบุคคลต่างๆ รวมทั้งกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและท้องถิ่นที่อยู่อาศัย

ปาริฉัตร สิ้นธวงค์ (2553) กล่าวถึง คุณธรรมของการเป็นพลเมืองดี ประกอบด้วย 1) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม 2) การมีระเบียบวินัยและรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3) รับผิดชอบต่อความคิด

เป็นของกันและกันและเคารพในมติของเสียงส่วนมาก 4) ความซื่อสัตย์สุจริต 5) ความสามัคคี 6) ความละเอียดและเกรงกลัวในการกระทำชั่ว 7) ความกล้าหาญและเชื่อมั่นในตนเอง 8) การส่งเสริมให้คนตีปกร่องบ้านเมืองและควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ สำหรับจริยธรรมของการเป็นพลเมืองดี และจริยธรรมที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี ประกอบด้วย 1) ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ 2) ความมีระเบียบวินัย 3) ความกล้าทางจริยธรรม หมายถึง ความกล้าในทางที่ถูกที่ควร 4) ความรับผิดชอบ 5) การเสียสละ 6) การตรงต่อเวลา ดังนั้นคุณสมบัติพื้นฐานและคุณสมบัติเฉพาะที่สมาชิกในสังคมต้องมี ดังนี้ 1) คุณสมบัติพื้นฐาน คือ คุณสมบัติทั่วไปของการเป็นพลเมืองดี เช่น ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด รับผิดชอบ มีเหตุผล โอบอ้อมอารี มีเมตตา อดทน เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ 2) คุณสมบัติเฉพาะ คือ คุณสมบัติเฉพาะอย่างที่สังคมต้องการให้บุคคลพึงปฏิบัติสอดคล้องกับหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ

หนูไกร มาเชค (2559, น. 92-97) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ความเป็นพลเมืองดีเกี่ยวกับตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงลักษณะ ความเป็นพลเมืองดีว่า พลเมืองที่ดีด้านตนเองจะต้องมีคุณลักษณะ คือ มีการแสดงออกถึงการพัฒนาตนเองให้รอบรู้เชี่ยวชาญ แสดงถึงการเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และที่สำคัญคือจะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงามในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม 2) ความเป็นพลเมืองดีเกี่ยวกับหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นพลเมืองว่า พลเมืองที่ดีจะต้องเป็นสมาชิกที่ดี มีจิตอาสาการให้บริการ เป็นห่วงและรับผิดชอบต่อสังคม ปกป้องไว้ซึ่งสถาบันทั้งสาม คือ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนรุ่นหลัง เช่น การรักษาทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น 3) ความเป็นพลเมืองดีเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง ความเป็นพลเมืองดีด้านการเมืองการปกครอง ในฐานะที่เป็นพลเมืองว่า จะต้องรู้จักกฎหมาย เคารพกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมาย นอกจากนั้นจะต้องรู้จักหน้าที่และการใช้สิทธิตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ส่งเสริมสนับสนุน และมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองตลอดจนต้องปกป้องประเทศและศรัทธารักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์หรือสถาบันการเมืองและการปกครอง

เอนก เหล่าธรรมทัศน์ (2554, น. 103-104) ได้สรุป คุณลักษณะของพลเมืองที่ดี จากการระดมความคิดในการประชุมวิชาการสถาบันวิชาการสถาบันพระปกเกล้า ดังนี้

1. มีคารวะธรรม คือ ต้องยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น รู้สิทธิ รู้หน้าที่ของตัวเอง

2. มีสามัคคีธรรม คือ ต้องรู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่น
3. มีนิติธรรม คือ การตัดสินใจปัญหาโดยใช้เหตุผล
4. มีความสมบูรณ์ทางกายและใจ
5. มีสติปัญญา
6. มีอารมณ์มั่นคง
7. มีวุฒิภาวะทางสังคม
8. เห็นคุณค่าของสภาวะแวดล้อมท้องถิ่น
9. ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น
10. ให้เกียรติผู้อื่น
11. มีจิตสาธารณะหรือมีจิตสำนึกสาธารณะ
12. มีความรู้เท่าทันทั้งงานกฎหมายและขนบธรรมเนียมประเพณี
13. รู้จักฟังตนเอง
14. มีความกล้าที่จะต่อต้านระบอบที่ไม่ใช่ประชาธิปไตย
15. มีความไว้วางใจในระบอบประชาธิปไตย
16. รู้แพ้ รู้ชนะ รู้จักทำงานร่วมกันโดยสันติ
17. มีความภูมิใจในตนเอง
18. มีศีล หรืออย่างอื่นที่เทียบเท่า

Brown (2007) กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองดีของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะพิจารณาจาก

1) ด้านการตัดสินใจ คือ ผู้นำจะต้องตัดสินใจโดยใช้หลักคุณธรรม 2) ด้านตนเอง ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นแบบอย่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและสร้างวินัย เพื่อให้ผู้ตามประพฤติอยู่ในคุณธรรมเป็นผู้ที่มีจริยธรรมทั้งเรื่องส่วนตัวและในการทำงาน 3) ด้านหน้าที่ของพลเมือง ผู้นำที่ดีจะต้องใส่ใจต่อผู้อื่นและทำให้สังคมดีขึ้น

Henry (2009, pp. 44-51) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าจะต้องคำนึงถึงความเป็นพลเมืองดี โดยมีหลักในการพิจารณา 1) ด้านตนเองว่าจะต้องทำในสิ่งที่ถูกต้อง แม้ว่าสิ่งๆ นั้นจะไม่ถูกต้องในแง่ของการเมืองก็ตาม การเป็นแบบอย่างที่น่ายกย่อง ความตระหนักในตนเอง การจัดการตนเอง และ 2) ส่วนด้านสังคมหรือหน้าที่พลเมืองดีนั้น ผู้นำจะต้องมีความตระหนักทางสังคมและส่วนรวม

Josephson Institute of Ethics (2009) กล่าวถึง ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความเป็นพลเมืองดี ซึ่งความเป็นพลเมืองดีพิจารณาจาก 1) ด้านตนเอง ซึ่งได้แก่ ผู้นำจะต้องมีความสนใจและเรียนรู้เรื่องราวที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน 2) ด้านหน้าที่พลเมือง ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีจิตอาสาและจะต้องมี

ความรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับคนรุ่นหลัง ซึ่งการกระทำที่เป็นแบบอย่าง เช่น การรักษาแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ การรีไซเคิล การใช้บริการขนส่งสาธารณะ และการรักษาความสะอาด กำจัดขยะ รักษาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น 3) ด้านการเมือง การปกครอง ผู้นำจะต้องรู้จักกฎหมายและทำตามกฎหมาย ปฏิบัติหน้าที่และใช้สิทธิในทางที่ดี ในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมประชาธิปไตย 4) ด้านคุณธรรมในการทำงาน การทำงานจะต้องคำนึงถึงเรื่องความยุติธรรม ความยุติธรรมจะเกิดขึ้นในสังคมการทำงาน ในเวลานี้และในอนาคตผู้นำจะต้องให้ความยุติธรรมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

Karaköse (2007) กล่าวถึง ความเป็นพลเมืองดีของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น จะต้องพิจารณาจากองค์ประกอบ คือ 1) ด้านตนเอง โดยเห็นว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดี ผู้นำจะต้องทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีความรู้สึกและแสดงออกถึงการขอบคุณ หากมีใครปฏิบัติตามหลักของความถูกต้องเป็นจริง 2) ด้านหน้าที่ของพลเมือง ผู้นำที่ดีจะแสดงออกถึงความเป็นผู้มีหน้าที่พลเมืองดี คือ การให้ความช่วยเหลือหรือการให้บริการ 3) ด้านการเมืองการปกครอง ในทัศนะนี้ผู้นำที่ดีจะต้องเข้าใจและเข้าถึงในเรื่องทางการเมืองหรือการปกครอง ซึ่งได้แก่ ปกป้องสิทธิส่วนบุคคล เคารพกฎระเบียบ กฎหมายและค่านิยมที่ดีงามของสังคม

Listphile (2007) ได้เขียนบทความเรื่องพลเมืองดีเป็นอย่างไร โดยอธิบายไว้ว่า พลเมืองดีด้านหน้าที่พลเมือง มีลักษณะดังนี้ คือ เชื่อฟังปฏิบัติตามกฎหมาย ดูแลไม่ให้คนใดฝ่าฝืนกฎหมาย ปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามและที่เป็นของส่วนรวม รักษาความสะอาดสภาพแวดล้อม รักษาประเทศเท่าที่สามารถทำได้ มีความรับผิดชอบและเสียภาษี ส่งเสริมช่วยเหลือ ตระหนักในสังคมที่อยู่ การช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจหรือที่เรียกว่า มีจิตสาธารณะ ส่งเสริมและสนับสนุนการปกครอง มีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองและมีความรักชาติ ทำอะไรด้วยกระบวนการทางประชาธิปไตย เช่น การออกเสียงเลือกตั้งเป็นผู้ซื้อสัตย์ สำหรับพลเมืองดีด้านการเมืองการปกครองจะมีลักษณะดังนี้ คือ ส่งเสริมและสนับสนุนการปกครอง มีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองและมีความรักชาติ ทำอะไรด้วยกระบวนการทางประชาธิปไตย เช่น การออกเสียงเลือกตั้งส่งเสริมช่วยเหลือ ตระหนักในสังคมที่อยู่ การช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจหรือที่เรียกว่ามีจิตสาธารณะเป็นผู้ซื้อสัตย์ เชื่อฟังปฏิบัติตามกฎหมาย ดูแลไม่ให้คนใดฝ่าฝืนกฎหมาย ปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามและที่เป็นของส่วนรวม รักษาความสะอาด สภาพแวดล้อม รักษาประเทศเท่าที่สามารถทำได้ มีความรับผิดชอบและเสียภาษี

Mowbray (2009) กล่าวถึง ความเป็นพลเมืองดีว่าผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น จะพิจารณาองค์ประกอบ คือ 1) ความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้นำจะรักษาองค์กรให้คงอยู่ ผู้นำที่ดีมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กร การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมเป็นส่วนประกอบที่สำคัญ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จะส่งเสริมให้เกิดการลดระดับของการสูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์ การรักษาสิ่งแวดล้อมขององค์กร มีสิ่งแวดล้อมภายในที่ทำงาน การให้ความจงใจ การจงใจถึงเป้าหมาย 2) ด้านการเมืองการปกครอง จะเคารพในกฎและข้อห้าม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะพยายามกระตุ้นจิตขวางอันตรายที่จะมีมาถึง 3) ด้านตนเอง การพัฒนาและการดำรงไว้ซึ่งทักษะความรู้ และประสบการณ์ในตัวเองและคนอื่น 4) ด้านหน้าที่พลเมือง คำนึงถึงความเลื่อง ที่จะเกิดอันตรายและเกี่ยวข้องกับมนุษย์ ซึ่งมีสาเหตุมาจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้แน่ใจว่า จะต้องไม่มีอันตรายใดๆ เข้ามาถึงประชาชน ซึ่งเกิดจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการนำด้วยการให้บริการ

Mosiah (2009) ได้เขียนบทความ เกี่ยวกับพลเมืองดีว่า พฤติกรรมที่แสดงออกด้านตนเอง ได้แก่ เป็นแบบอย่างในการยกระดับคุณธรรมให้กับคนในประเทศ เป็นผู้มีความซื่อตรง ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของพลเมืองดีที่จะต้องสร้างขึ้นและเป็นผู้แสวงความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร ให้เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง พฤติกรรมที่แสดงออกด้านหน้าที่พลเมือง ได้แก่ รักษาปกป้องชุมชน ด้วยความสมัครใจ โดยเริ่มจากที่บ้าน ถนนหนทาง รักษาสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบต่อแหล่งทรัพยากร ธรรมชาติ ดูแลรักษา นำกลับมาใช้ใหม่ หมุนเวียน และพฤติกรรมที่แสดงออกด้านความเป็นพลเมืองดี เกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ได้แก่ จงรักภักดี ต่อประเทศชาติ ด้วยการปกป้องรักษาประเทศของตนเอง เคารพเชื่อฟังและรักษากฎหมาย เชื่อและศรัทธารักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์หรือผู้ปกครองประเทศ

Walker (2010) กล่าวว่า การเป็นพลเมืองกับการเป็นพลเมืองที่ดีไม่เหมือนกัน การเป็นพลเมืองดี จะแสดงออกให้เห็นถึงภาวะความเป็นพลเมืองที่ดี ซึ่งแตกต่างจากการเป็นพลเมืองคนหนึ่งของประเทศ การเป็นพลเมืองที่ดีจะพิจารณาจากประเด็นดังนี้ 1) ชุมชนหรือสังคม สังคมที่มีพลเมืองที่ดีจะทำให้สังคมหรือชุมชนเจริญรุ่งเรือง ซึ่งบ้านและคนในชุมชนจะช่วยเหลือกัน เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุและการช่วยเหลือชุมชน 2) การเป็นผู้มีจิตอาสา เช่น การบริจาคเงินเพื่อการกุศล การทำงานบริการสังคม ซึ่งเป็นการตอบแทนชุมชนด้วยการเอาใจใส่ต่อสังคมและชุมชนของตนเอง 3) การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือของรัฐ พลเมืองที่ดีจะต้องทำดีสำหรับผู้อื่น การทำงานอย่างหนัก การทำงานด้วยตนเองและรับผิดชอบในหน้าที่เป็นสิ่งสำคัญ ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 4) การเข้าอกเข้าใจกัน พลเมืองดีจะต้องเข้าใจกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง การเข้าใจวัฒนธรรมจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เกิดความคาดหวัง ความเชื่อและเกิดสิ่งที่ดีอย่างใหญ่หลวง 5) การยอมรับพลเมืองที่ดีจะต้องรักษาปกป้องซึ่งวัฒนธรรม เอาใจใส่ประเทศไม่ทำร้ายหรือทำลายวัฒนธรรม และประเทศของตนเอง ดังนั้น จึงต้องให้การยอมรับวัฒนธรรมประเพณีของประเทศของตน 6) การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือวัฒนธรรม พลเมืองดีจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมหรือสังคม การมีส่วนร่วมกับผู้อื่น แสดงออกถึงการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนทัศนะหรือประสบการณ์ร่วมกันของทุกคน

การเป็นผู้บริการสาธารณะ การเป็นผู้มีจิตอาสาและการย้อนกลับไปดูสังคมและชุมชนเองทั้งหมด ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีที่พลเมืองดีจะต้องทำ

Atwill (2011) ได้เขียนบทความ เรื่อง การเป็นพลเมืองดีในหน้าที่ของพลเมืองนั้นทำอย่างไร ได้อธิบายผู้เป็นพลเมืองดีตามบทบาทหน้าที่ของพลเมือง ดังนี้ 1) การช่วยเหลือ เช่น ช่วยเหลือคนอื่น ช่วยเหลือชุมชน ช่วยเหลือสถานที่ต่างๆ 2) เป็นผู้ที่มีใจเมตตา กรุณา 3) รักษาสภาพแวดล้อม พลเมืองดีต้องมีหน้าที่รักษาสภาพแวดล้อมเมื่อเห็นขยะจะต้องเก็บ 4) การเป็นผู้มีน้ำใจที่จะให้การช่วยเหลือ หรือสนับสนุน 5) มีการพิจารณาที่ดี เช่น ไม่ทำอะไรที่เป็นการทำให้เสื่อมเสียเกียรติยศชื่อเสียง การทำอะไรที่ไร้สาระหรือทำแบบโง่ๆ ถือว่าคุณเป็นคนไม่ดี 6) เป็นผู้เสียสละ

สรุปได้ว่า ด้านความเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รอบรู้ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคม มีจิตสาธารณะในการให้บริการ ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยยึดมั่น และปฏิบัติตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ เป็นแบบอย่างที่ดี ในการอนุรักษ์วัฒนธรรม รักษาสิ่งแวดล้อม ปกป้องและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ไม่ละเมิดล่วงล้ำสิทธิ เสรีภาพของบุคคลอื่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพในมติเสียงส่วนมาก มีความเป็นกลางทางการเมืองการปกครอง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของสังคม และปฏิบัติตนเป็นเพื่อนที่ดีต่อผู้ร่วมงานในทุกโอกาส

2.4 การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

2.4.1 ความเป็นมาของการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

การจัดการศึกษาในพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร จัดตั้งขึ้นครั้งแรก เมื่อเมื่อปี พ.ศ. 2427 ในรูปแบบของโรงเรียนทวยราษฎร์ ที่วัดมหรณพาราม และขยายการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนออกไป โดยจัดตั้งองค์การรับผิดชอบเป็นกรมศึกษาธิการ เมื่อปี พ.ศ. 2430 และเป็นกระทรวงธรรมการ เมื่อปี พ.ศ. 2435 ต่อมาในปี พ.ศ. 2441 ได้มีโครงการการศึกษาเกิดขึ้น โดยแบ่งความรับผิดชอบให้กรมศึกษาธิการของกระทรวงศึกษาธิการจัดการศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร และให้กระทรวงมหาดไทยจัดการศึกษาในหัวเมืองร่วมกับพระสงฆ์ ภายหลังได้มีการขยายการศึกษาภาคบังคับออกไปถึงระดับตำบล ระหว่างปี พ.ศ. 2454 ถึง พ.ศ. 2474 จึงมีหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา 3 กระทรวง คือ

1. กระทรวงนครบาล รับผิดชอบที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในส่วนกลาง
2. กระทรวงมหาดไทย รับผิดชอบที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในส่วนภูมิภาค
3. กระทรวงธรรมการ ทำหน้าที่ประสานงานให้การศึกษาเป็นไปตามนโยบาย

ต่อมา ในปี พ.ศ. 2481 เทศบาลนครกรุงเทพมหานครและเทศบาลธนบุรีได้รับโอนการจัดการศึกษาจากกระทรวงธรรมการในการจัดการศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรี โดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดรับผิดชอบ และ ในปี พ.ศ. 2509 องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครและองค์การบริหารส่วนจังหวัดธนบุรีได้รับโอนการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ ในปี พ.ศ. 2514 จากประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 24 ให้มีการยุบรวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดธนบุรี เป็นองค์การบริหารนครหลวงกรุงเทพธนบุรี และได้รับโอนการจัดการศึกษาจากทั้งสองหน่วยงานมาดำเนินการ และจากคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 25 ให้ยุบเทศบาลกรุงเทพและเทศบาลธนบุรี เป็นเทศบาลนครหลวง และได้รับโอนการจัดการศึกษาจากทั้งสองหน่วยงานมาดำเนินการเช่นเดียวกัน ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 ตามประกาศ คณะปฏิวัติ ฉบับที่ 335 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ยุบรวมองค์การบริหารนครกรุงเทพธนบุรีกับเทศบาลนครหลวง เป็นหน่วยการปกครองเดียวกัน คือ กรุงเทพมหานคร รวมทั้งการรับโอน การจัดการศึกษาจากหน่วยงานที่ยุบรวมกัน และในปี พ.ศ. 2517 กรุงเทพมหานครได้จัดตั้ง “สำนักงานการศึกษา” เพื่อรับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร มาจนถึงในปัจจุบัน (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2551, น. 13 – 15)

2.4.2 บทบาทหน้าที่ด้านการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

ปัจจุบันกรุงเทพมหานครจัดการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ในมาตรา 89 (21) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ซึ่งดำเนินการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษามุ่งเน้นเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนและประชากรให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ให้สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ที่กระทบต่อประชากรในกรุงเทพมหานครโดยตรง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย คู่มือมาตรฐาน กำกับ ติดตามดูแล สนับสนุนทรัพยากร ได้ดำเนินการจัดการศึกษาหลายระดับและหลายรูปแบบ ดังนี้

1. การจัดในรูปแบบศูนย์เลี้ยงดูเด็ก หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพัฒนาชุมชน ซึ่งดำเนินงานในลักษณะของการให้ความสนับสนุนชุมชนที่เปิดดำเนินการและสำนักอนามัย ซึ่งเปิดสถานเลี้ยงเด็กกลางวัน และให้การสนับสนุนบ้านเลี้ยงเด็ก
2. การจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการศึกษาและสำนักงานเขต
3. การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยแพทยศาสตร์และวิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์ อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานแพทย์

4. การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้แก่ การฝึกอบรมอาชีพพระยะสั้นในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร และจัดให้แก่กลุ่มสนใจตามความเหมาะสม อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพัฒนาชุมชน

ในส่วนของการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย กรุงเทพมหานครมีโรงเรียนในความดูแลจำนวน 437 โรงเรียน กระจายในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต มีนักเรียนจำนวน 286,719 คน (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2561, น. 12-14) โดยมีสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานกลางในการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาในระบบของโรงเรียนทั้ง 437 โรงเรียน และมีฝ่ายการศึกษาในระดับสำนักงานเขต จะทำหน้าที่เช่นเดียวกับสำนักการศึกษา

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยที่มีฐานะเทียบเท่ากรม มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการศึกษาโดยน่านโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานครทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ให้กับสำนักงานเขตและโรงเรียนดำเนินการ สำนักการศึกษาแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 8 หน่วยงาน คือ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กองคลัง หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร กองเทคโนโลยีการศึกษา และกองสร้างเสริมสมรรถนะนักเรียน

บทบาทหน้าที่ของสำนักการศึกษา รับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย การจัดทำและพัฒนาแผนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการเรียนรู้ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายการเรียนรู้ด้านการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไป การงบประมาณ การเงิน การบัญชี และการพัสดุ การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 งานกิจกรรมนักเรียนในสถานศึกษา (ได้แก่ จัดตั้งกลุ่มกองลูกเสือ เนตรนารีและยุวกาชาด แต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือและยุวกาชาด การทะเบียนลูกเสือและยุวกาชาด) ตรวจเยี่ยมโรงเรียน จัดพิธีการ และกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ดำเนินการเกี่ยวกับการเจ้าหน้าที่สวัสดิการ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และบำเหน็จบำนาญของข้าราชการครูและลูกจ้างของโรงเรียน การเลือกตั้ง อ.ก.ก.ข้าราชการครู การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งข้าราชการครูเข้ารับการศึกษา การประชุม สัมมนา การนิเทศและตรวจเยี่ยม การสนับสนุนงานวิชาการ จัดทำรายงานและเผยแพร่

การประสานงานวิชาการระหว่างโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน ดำเนินงานศูนย์วิชาการเขต และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเขต และจะอยู่ภายใต้ นโยบายและการกำกับดูแลของสำนักงานการศึกษา ในการบริหารจัดการระดับโรงเรียน กรุงเทพมหานครได้ริเริ่มดำเนินการให้โรงเรียนมีความสามารถในการบริหารจัดการด้วยตนเอง มีความคล่องตัว ในการบริหารและจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างต่อเนื่อง

2.4.3 โครงสร้างการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

การบริหารของกรุงเทพมหานครในส่วนของจัดการศึกษา ได้มีการจัดสายในการ บังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งผู้มีอำนาจสูงสุดคือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตและโรงเรียนตามลำดับ โดยมีสำนักงานการศึกษาเป็นฝ่ายอำนวยการหรือหน่วยงานที่ปรึกษา และส่งเสริม สนับสนุนในระดับกรุงเทพมหานคร ในระดับสำนักงานเขตมีฝ่ายการศึกษาเป็นส่วน ราชการที่จะทำหน้าที่เช่นเดียวกับสำนักงานการศึกษา ซึ่งแสดงเป็นแผนภาพได้ ดังนี้





ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

ที่มา: สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2561, น. 9)

จากภาพประกอบ จะเห็นได้ว่า โครงสร้างระบบการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร มีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้บริหารสูงสุดและเป็นฝ่ายการเมือง มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารกรุงเทพมหานครทุกด้าน เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ในสายราชการประจำมีปลัดกรุงเทพมหานคร ดำรงตำแหน่งสูงสุดของข้าราชการประจำ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดและตามคำสั่งของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเป็นผู้บังคับบัญชา ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร รองจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

2.4.4 การแบ่งกลุ่มการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต

กรุงเทพมหานคร ได้มีคำสั่งที่ 2460/2552 ได้ปรับปรุงการแบ่งกลุ่มการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีความสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ เศรษฐกิจ สังคม วิถีการดำรงชีวิตของประชาชน สามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการทำงาน การกำกับ และติดตามการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มกรุงเทพกลาง มี 9 สำนักงานเขต ประกอบด้วย เขตพระนคร เขตดุสิต เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตสัมพันธวงศ์ เขตดินแดง เขตห้วยขวาง เขตพญาไท เขตราชเทวี และเขตวังทองหลาง

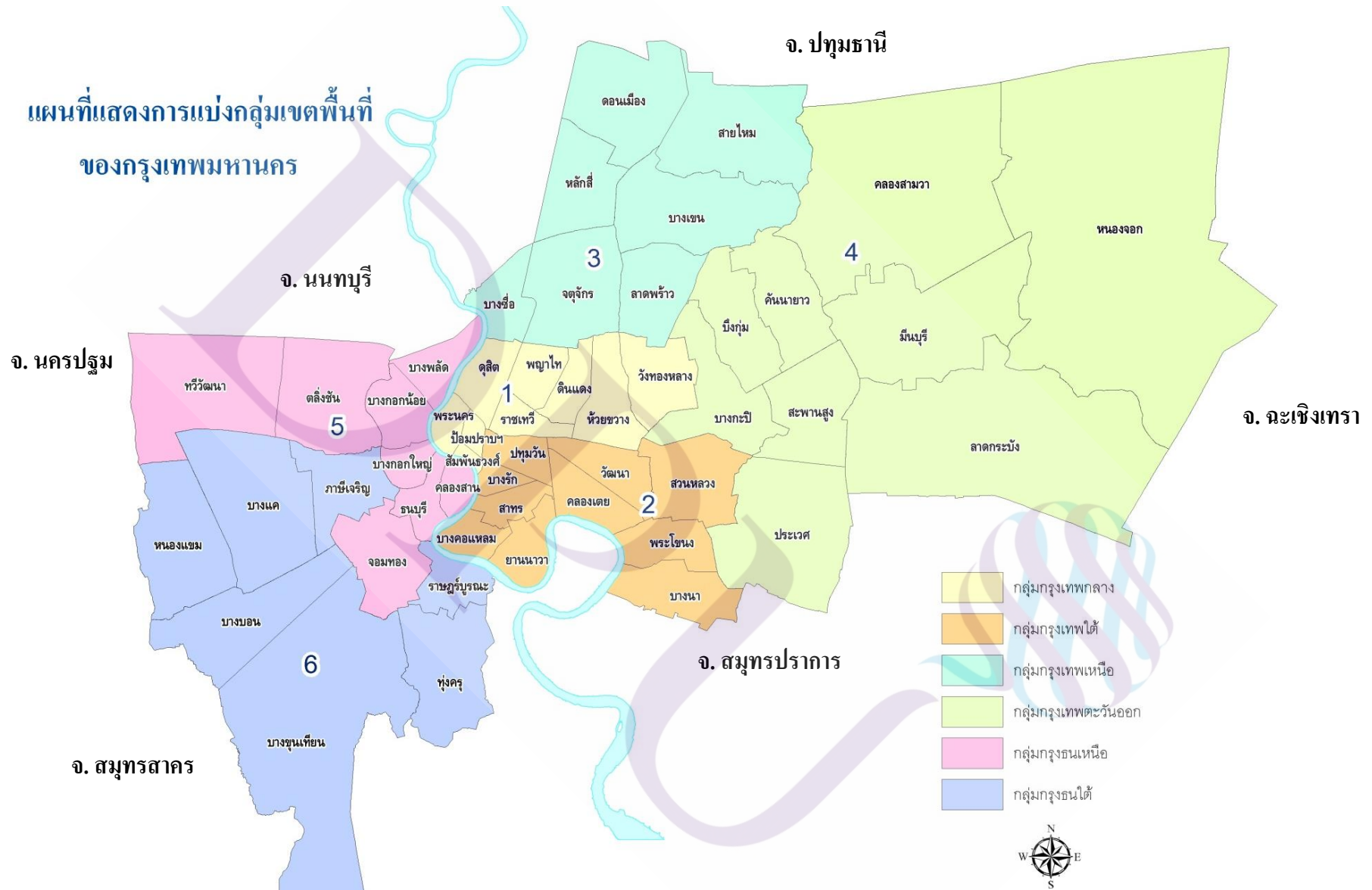
2. กลุ่มกรุงเทพใต้ มี 10 สำนักงานเขต ประกอบด้วย เขตปทุมวัน เขตบางรัก เขตสาทร เขตบางคอแหลม เขตยานนาวา เขตคลองเตย เขตทวีวัฒนา เขตพระโขนง เขตสวนหลวง และเขตบางนา

3. กลุ่มกรุงเทพเหนือ มี 7 สำนักงานเขต ประกอบด้วย เขตจตุจักร เขตบางซื่อ เขตลาดพร้าว เขตหลักสี่ เขตดอนเมือง เขตสายไหม และเขตบางเขน

4. กลุ่มกรุงเทพตะวันออก มี 9 สำนักงานเขต ประกอบด้วย เขตบางกะปิ เขตสะพานสูง เขตบึงกุ่ม เขตคันนายาว เขตลาดกระบัง เขตมีนบุรี เขตหนองจอก เขตคลองสามวา และเขตประเวศ

5. กลุ่มกรุงธนเหนือ มี 8 สำนักงานเขต ประกอบด้วย เขตธนบุรี เขตคลองสาน เขตจอมทอง เขตบางกอกใหญ่ เขตบางกอกน้อย เขตบางพลัด เขตตลิ่งชัน และเขตทวีวัฒนา

6. กลุ่มกรุงธนใต้ มี 7 สำนักงานเขต ประกอบด้วย เขตภาษีเจริญ เขตบางแค เขตหนองแขม เขตบางขุนเทียน เขตบางบอน เขตราษฎร์บูรณะ และเขตทุ่งครุ



ภาพที่ 2.2 แผนที่ตั้งของสำนักงานเขต 50 สำนักงานเขต และแสดงการแบ่งพื้นที่ออกเป็น 6 กลุ่มเขต ของกรุงเทพมหานคร

ที่มา: สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร (2556, น. 7-9)



หมายเหตุ : ตัวเลขหมายถึง จำนวน โรงเรียนในแต่ละสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร

ภาพที่ 2.3 โครงสร้างกลุ่มสำนักงานเขต

2.4.5 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน โดยจัดการศึกษาในระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งมีโรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับอนุบาล ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 327 โรงเรียน โรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1 โรงเรียน โรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1 โรงเรียน โรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับอนุบาล ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 99 โรงเรียน โรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับอนุบาล ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 3 โรงเรียน และโรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 6 โรงเรียน โดยมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน กระจายอยู่ใน 6 กลุ่มเขต และในพื้นที่ของ 50 สำนักงานเขต ดังนี้

1. โรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ครอบคลุมพื้นที่ 9 สำนักงานเขต ประกอบด้วย

1) เขตพระนคร มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดมกุฏกษัตริยาราม โรงเรียนวัดตรีศเทพ โรงเรียนวัดราชนัดดา โรงเรียนวัดมหารณพาราม โรงเรียนวัดสุทัศน์ โรงเรียนวัดมหาธาตุ โรงเรียนวัดพระเชตุพน โรงเรียนราชพิช โรงเรียนวัดราชบูรณะ โรงเรียนวัดอินทรวีหาร และโรงเรียนวัดใหม่อมตผล

2) เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดพระพิเรนทร์ โรงเรียนวัดสีตาราม โรงเรียนวัดคณิกาผล และโรงเรียนวัดคิสานุการาม

3) เขตสัมพันธวงศ์ มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดจักรวรรดิ โรงเรียนวัดปทุมคงคา และโรงเรียนวัดสัมพันธวงศ์

4) เขตดุสิต มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 9 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดประหาระบือธรรม โรงเรียนวัดสวัสดิ์วารีสีมาราม โรงเรียนวัดราชผาติการาม โรงเรียนวัดเทวราชกุญชร โรงเรียนวัดสัมฆานัมบริหาร โรงเรียนวัดเบญจมบพิตร โรงเรียนสุโขทัย โรงเรียนวัดจันทรสโมสร และวัดโรงเรียนธรรมมาภิรตาราม

5) เขตพญาไท มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดไผ่ตัน

6) เขตห้วยขวาง มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนประหาราชฎร์บำเพ็ญ โรงเรียนพระราม 9 กาญจนภิเษก และโรงเรียนวัดใหม่ช่องลม

7) เขตราชเทวี มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนกึ่งเพชร โรงเรียนวัดคิสงสาราม โรงเรียนวัดพระยาอัง และโรงเรียนวัดทัศนารุณสุนทรการาม

8) เขตดินแดง มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อ่อนนุช) โรงเรียนวิสุทธิศ และโรงเรียนวิชาการ

9) เขตวังทองหลาง มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสุเหร่าลาดพร้าว (อาสินเซ็นอุปถัมภ์) โรงเรียนสุเหร่าดอนสะแก และโรงเรียนวัดสามัคคีธรรม

2. โรงเรียนกลุ่มกรุงเทพใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ครอบคลุมพื้นที่ 10 สำนักงานเขต ประกอบด้วย

1) เขตบางรัก มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดหัวลำโพง โรงเรียนวัดม่วงแค โรงเรียนวัดมหาพฤฒาราม โรงเรียนวัดสวนพลู และโรงเรียนวัดแก้วแจ่มฟ้า

2) เขตปทุมวัน มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดบรมนิวาส โรงเรียนวัดชัยมงคล โรงเรียนวัดปทุมวนาราม โรงเรียนวัดสระบัว โรงเรียนสวนลุมพินี โรงเรียนวัดดวงแข และโรงเรียนปลูกจิต

3) เขตยานนาวา มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดดอกไม้ โรงเรียนวัดช่องลม โรงเรียนวัดช่องนนทรี โรงเรียนวัดปรีวาสนา โรงเรียนวัดคลองไหม้ และโรงเรียนวัดคลองภูมิ

4) เขตพระโขนง มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบางจาก (นาคเพื่อนอุปถัมภ์) โรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธาธรรม โรงเรียนพูนสิน (เพชรสุขอุปถัมภ์) และโรงเรียนวัดธรรมมงคล (หลวงพ่อวิริยังค์อุปถัมภ์)

5) เขตสาทร มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดดอน และโรงเรียนวัดยานนาวา

6) เขตบางคอแหลม มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดไผ่เงินโชตนาราม โรงเรียนวัดราชสิงขร โรงเรียนวัดลาดบัวขาว โรงเรียนวัดไทร โรงเรียนวัดจันทร์นอก โรงเรียนวัดบางโคล่นอก และโรงเรียนวัดจันทร์ใน

7) เขตคลองเตย มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดสะพาน โรงเรียนวัดคลองเตย โรงเรียนศูนย์รวมน้ำใจ และโรงเรียนชุมชนหมู่บ้านพัฒนา

8) เขตสวนหลวง มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดใต้ (ราษฎร์นิรมิต) โรงเรียนนาคนาวาอุปถัมภ์ โรงเรียนวัดปากบ่อ โรงเรียนสุเหร่าใหม่ โรงเรียนหัวหมาก โรงเรียนคลองก้านตัน โรงเรียนวัดทองใน และโรงเรียนมัธยมนาคนาวาอุปถัมภ์

9) เขตทวีวัฒนา มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดธาตุทอง โรงเรียนวิจิตรวิทยา โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน โรงเรียนสุเหร่าบางมะเขือ (ปรีดี พนมยงค์ อุนสรณ์) โรงเรียนสุเหร่าสามอิน โรงเรียนวัดเกษิ โรงเรียนแจ่มจันทร์ และโรงเรียนสวัสดีวิทยา

10) เขตบางนา มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดบางนาใน โรงเรียนวัดบางนาออก โรงเรียนฟ่องพลอยอนุสรณ์ โรงเรียนรุ่งเรืองอุปลัมภ์ โรงเรียนอำนวยการกนกศิริอนุสรณ์ โรงเรียนศรีเอี่ยมอนุสรณ์ และโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์

3. โรงเรียนกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ครอบคลุมพื้นที่ 7 สำนักงานเขต ประกอบด้วย

1) เขตบางเขน มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ โรงเรียนบ้านคลองบัว โรงเรียนบ้านบัวมด (เจริญราษฎร์อุทิศ) โรงเรียนประชาภิบาล และโรงเรียนวัดไตรรัตนาราม

2) เขตดอนเมือง มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดดอนเมือง (ทหารอากาศอุทิศ) โรงเรียนพหลโยธิน (พวงเจริญอุปลัมภ์) โรงเรียนวัดเวฬุวนาราม (สินทรัพย์อนุสรณ์) โรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาอนุสรณ์) โรงเรียนเปรมประชา และโรงเรียนบำรุงรวีวรรณวิทยา (ทุ่งสีกัน)

3) เขตจตุจักร มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดเสมียนนารี โรงเรียนวัดเทวสุนทร โรงเรียนบ้านลาดพร้าว โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภช (ราชทัณฑ์อุปลัมภ์) โรงเรียนเสนานิกม โรงเรียนประชานิเวศน์ และโรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์

4) เขตลาดพร้าว มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนลอยสายอนุสรณ์ โรงเรียนวัดลาดพร้าว โรงเรียนเทพวิทยา โรงเรียนวัดลาดปลาเค้า โรงเรียนเพชรนอม (คลองเสื่อน้อย) และโรงเรียนคลองทรงกระเทียม

5) เขตบางซื่อ มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดประคูลุธรรมาธิปดีย์ โรงเรียนวัดบางโพโสมมาวาส โรงเรียนวัดสร้อยทอง โรงเรียนวัดทองสุทธาราม โรงเรียนวัดมัชฌันติการาม โรงเรียนวัดเลียบราษฎร์บำรุง และโรงเรียนวัดประชาศรีทธาธรรม

6) เขตหลักสี่ มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดหลักสี่ (ทองใบทิวารีวิทยา) โรงเรียนทุ่งสองห้อง (คุปต์ยสุธีรอุทิศ) โรงเรียนเคหะทุ่งสองห้องวิทยา 1 โรงเรียนเคหะทุ่งสองห้องวิทยา 2 โรงเรียนการเคหะท่าทราย และโรงเรียนบางเขน (ไว้สาติอนุสรณ์)

7) เขตสายไหม มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 9 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสายไหม โรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม โรงเรียนออเงิน โรงเรียนวัดหนองใหญ่ โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย โรงเรียนประชานุกูล โรงเรียนพรพระร่วงประสิทธิ์ โรงเรียนวัดราษฎร์นิยมธรรม และโรงเรียนซอยแอนเนกซ์

4. โรงเรียนกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร ครอบคลุมพื้นที่ 9 สำนักงานเขต ประกอบด้วย

1) เขตบางกะปิ มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนใจศรีปราโมชอนุสรณ์ โรงเรียนสุเหร่าคลองจั่น โรงเรียนวัดเทพศิลา โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง โรงเรียนคำสาตี (ราษฎร์บำรุง) โรงเรียนคลองกะจะ โรงเรียนสุเหร่าวังใหญ่ โรงเรียนสุเหร่าหัวหมากน้อย โรงเรียนบ้านบางกะปิ โรงเรียนวัดบึงทองหลาง และโรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ

2) เขตมีนบุรี มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 13 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนคลองสองต้นนุ่น โรงเรียนคลองสาม โรงเรียนวังลึกวิทยานุสรณ์ (คลองสี่) โรงเรียนบ้านเกาะ โรงเรียนบึงขวาง (มหาดไทยอุปถัมภ์) โรงเรียนมีนบุรี โรงเรียนวัดทองสัมฤทธิ์ โรงเรียนวัดบำเพ็ญเหนือ โรงเรียนวัดแสนสุข โรงเรียนวัดใหม่ลำนากแหวก โรงเรียนศาลาคู้ โรงเรียนสุเหร่าบางชัน และโรงเรียนสุเหร่าทรายกองดิน

3) เขตลาดกระบัง มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 20 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดลาดกระบัง โรงเรียนวัดปลูกศรัทธา โรงเรียนวัดสังฆราชา โรงเรียนวัดบำรุงริน โรงเรียนวัดพลมานีย์ โรงเรียนวัดสุทธาโกชน์ โรงเรียนแสงหิรัญวิทยา โรงเรียนประสานสามัคคี (บ้านทับยาว) โรงเรียนวัดบึงบัว โรงเรียนวัดทิพพาวาส โรงเรียนลำพะอง โรงเรียนวัดราชโกษา โรงเรียนวัดชุมทอง โรงเรียนตำบลชุมทอง (ประชาอุทิศ) โรงเรียนชุมทอง (เพชรทองคำอุปถัมภ์) โรงเรียนวัดลานบุญ โรงเรียนวัดปากบึง โรงเรียนสุเหร่าลำนายโต โรงเรียนแดงเป้า (สิงสุขบูรณะ) และโรงเรียนเคหะชุมชนลาดกระบัง

4) เขตหนองจอก มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 37 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดหนองจอก (ถักคืนรเศรษฐ) โรงเรียนสุเหร่าหะยีมินา โรงเรียนสุเหร่าบ้านเกาะ โรงเรียนลำนูหรีพวง โรงเรียนหนองจอกพิทยานุสรณ์ โรงเรียนสุเหร่าศาลาแดง โรงเรียนสุเหร่าใหม่ โรงเรียนสามแยกท่าไข่ โรงเรียนหลวงแพ่ง (บำรุงรัฐกิจ) โรงเรียนนิลราษฎร์อุปถัมภ์ โรงเรียนบ้านเจียรดับ โรงเรียนวัดทรัพย์สโมสร โรงเรียนสุหร่านาดับ โรงเรียนสุหร่าอี่รวี โรงเรียนอิสลามลำไทร โรงเรียนบ้านลำต้นกล้วย โรงเรียนวัดพระยาปลา โรงเรียนวัดแสนเกษม โรงเรียนวัดใหม่เจริญราษฎร์ โรงเรียนวัดสามง่าม โรงเรียนวัดสีชมพู โรงเรียนลำเจ็ดยี่ โรงเรียนสุเหร่าคลองแก้ว โรงเรียนสุเหร่าคลองสิบ โรงเรียนสุเหร่าคลองสิบเอ็ด โรงเรียนสุเหร่าสนามกลางลำ โรงเรียนวัดใหม่กระทุ่มล้ม โรงเรียนผลิตรุ่งเรือง โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง โรงเรียนคลองสอง โรงเรียนคารีอุปถัมภ์ โรงเรียนสุเหร่าลำแขก โรงเรียนศิริวังวิทยาการ โรงเรียนสังฆประชาอนุสรณ์ โรงเรียนวัดอุตะเถา โรงเรียนวัดลำด้อยตั้ง และโรงเรียนลำผักชี

5) เขตบึงกุ่ม มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดบางเตย โรงเรียนประสาทวิทยา โรงเรียนคลองลำเจียก โรงเรียนวัดนวลจันทร์ โรงเรียนวัดพิชัย โรงเรียนคลองกุ่ม (เสรีไทย อนุสรณ์) โรงเรียนพิชัยพัฒนา และโรงเรียนเยี่ยมจาดวิชชานุสรณ์

6) เขตประเวศ มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 16 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดตะกล้า โรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ โรงเรียนวัดกระทู้มเสื่อปลา โรงเรียนคลองมะขามเทศ โรงเรียนสุเหร่าจระเข้ขบ โรงเรียนสุเหร่าทางควาย โรงเรียนสุเหร่าทับช้าง โรงเรียนสุเหร่าบึงหนองบอน โรงเรียนสุเหร่าศาลาลอย โรงเรียนสุเหร่าบ้านม้า โรงเรียนคลองปึกหลัก โรงเรียนงามมานะ (แผน-ทับอุทิศ) โรงเรียนคชเพือกอนุสรณ์ โรงเรียนสุวิทย์เสรีอนุสรณ์ โรงเรียนอยู่เป็นสุขอนุสรณ์ และโรงเรียนมัธยมสุวิทย์เสรี

7) เขตคันนายาว มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนจินดาบำรุง และโรงเรียนคันนายาว

8) เขตสะพานสูง มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสุเหร่าทับช้าง คลองบอน โรงเรียนวัดลาดบัวขาว โรงเรียนสมโภชกรุงอนุสรณ์ (200 ปี) โรงเรียนสุเหร่าชีร้อ (ราษฎร์สามัคคี) โรงเรียนสุเหร่าลาดบัวขาว และโรงเรียนสามแยกคลองหล่อแหล

9) เขตคลองสามวา มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 18 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนกลางคลองสอง โรงเรียนบางชัน (ปลื้มวิทยานุสรณ์) โรงเรียนบ้านแบนชะโด (เสียง วิฑูรชาติ อุปถัมภ์) โรงเรียนบ้านหนองระแหง (ชมแสงประชานุกูล) โรงเรียนประชาราษฎร์อุปถัมภ์วิทยา โรงเรียนวัดคูบอน (วัฒนานันท์อุทิศ) โรงเรียนวัดบัวแก้วโรงเรียนวัดเป็นทอง โรงเรียนวัดพระยาสุเรนทร์ โรงเรียนวัดลำกะดาน โรงเรียนวัดศรีสุก (เยี่ยมเยี่ยมอุปถัมภ์) โรงเรียนวัดสุขใจ โรงเรียนวัดสุทธิสะอาด โรงเรียนสุเหร่าเกาะขุนเณร โรงเรียนสุเหร่าคลองสี่ โรงเรียนสุเหร่าคลองหนึ่ง (มานะราษฎร์บำรุง) โรงเรียนสุเหร่าสามวา และโรงเรียนสุเหร่าแสนแสบ

5. โรงเรียนกลุ่มกรุงธนเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ครอบคลุมพื้นที่ 8 สำนักงานเขต ประกอบด้วย

1) เขตธนบุรี มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 17 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดประยูรวงศ์ โรงเรียนวัดขุนจันทร์ โรงเรียนวัดบุคคโล โรงเรียนวัดดาวคณอง โรงเรียนวัดกัลยาณมิตร โรงเรียนวัดราชคฤห์ โรงเรียนวัดประดิษฐาราม โรงเรียนวัดบางสะแกใน โรงเรียนวัดเวฬุราชิม โรงเรียนก้นตทาราราม โรงเรียนวัดโพธิ์นิมิตร โรงเรียนวัดใหม่ยายนุ้ย โรงเรียนวัดกระจับพิณิจ โรงเรียนวัดราชวรินทร์ โรงเรียนวัดบางสะแกนอก โรงเรียนวัดใหญ่ศรีสุพรรณ และโรงเรียนวัดบางน้ำชัน

2) เขตคลองสาน มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดเศวตฉัตร โรงเรียนวัดสุทธาราม โรงเรียนวัดทองเพลง โรงเรียนวัดทองธรรมชาติ โรงเรียนวัดทองนพคุณ โรงเรียนวัดพิชัยญาติ โรงเรียนวัดสุวรรณ และโรงเรียนมัธยมวัดสุทธาราม

3) เขตบางกอกใหญ่ มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดราชสิทธิาราม โรงเรียนวัดท่าพระ โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี โรงเรียนวัดใหม่พิเรนทร์ โรงเรียนวัดดีดวด และโรงเรียนวัดนาคกลาง

4) เขตบางกอกน้อย มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 15 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดบางขุนนนท์ โรงเรียนวัดวิเศษการ โรงเรียนวัดเจ้าอาม โรงเรียนวัดโพธิ์เรียง โรงเรียนวัดยางสุทธาราม โรงเรียนวัดศรีสุคาราม โรงเรียนวัดบางเสาธง โรงเรียนวัดสุวรรณาราม โรงเรียนวัดพระยาท่าเรือ โรงเรียนวัดมะลิ โรงเรียนวัดคงมูลเหล็ก โรงเรียนวัดอัมพวา โรงเรียนวัดสุวรรณคีรี โรงเรียนวัดคูตาราม และโรงเรียนวัดปฐมบุตริศาราม

5) เขตคลองสาน มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 16 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดไก่อี๋ย (สวัสดีประชาชนกุล) โรงเรียนวัดชัยพฤกษมาลา โรงเรียนชุมทางคลองสาน โรงเรียนฉิมพลี โรงเรียนวัดทอง (อุดมศิลป์วิทยาการ) โรงเรียนวัดมะกอก โรงเรียนวัดโพธิ์ (ราษฎร์ผดุงผล) โรงเรียนวัดอินทราวาส โรงเรียนวัดปากน้ำฝั่งเหนือ โรงเรียนวัดประสาธน์ โรงเรียนวัดเกาะ โรงเรียนวัดพิบูล โรงเรียนวัดกระโจมทอง โรงเรียนวัดรัชฎาธิฐาน โรงเรียนวัดคลองสาน และโรงเรียนวัดช่างเหล็ก

6) เขตบางพลัด มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดอาวุธวิถิตาราม โรงเรียนวัดพระยาศิริโอบยสวรรค์ โรงเรียนวัดเปาโรหิตย์ โรงเรียนวัดเทพากร (เลี่ยมมาตุทิศ) โรงเรียนวัดฉัตรแก้วจงกลณี โรงเรียนวัดวิมุตยาราม โรงเรียนวัดบางพลัด (ป.สุวรรณโณ) โรงเรียนวัดคฤหบดี โรงเรียนวัดรวก โรงเรียนวัดสามัคคีสุทธาวาส และโรงเรียนบางยี่ขันวิทยาคม

7) เขตจอมทอง มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดมงคลวราราม โรงเรียนวัดนางนอง โรงเรียนวัดศาลาครืน โรงเรียนวัดโพธิ์ทอง โรงเรียนวัดสี่สุก โรงเรียนวัดบางประทุนนอก โรงเรียนวัดโพธิ์แก้ว โรงเรียนวัดนาคนิมิต โรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก โรงเรียนวัดยายร่ม และโรงเรียนวัดไทโร (ถาวรพรหมานุกูล)

8) เขตทวีวัฒนา มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนคลองตันไทโร (สุขล้อมอุทิศ) โรงเรียนคลองทวีวัฒนา โรงเรียนคลองบางพรหม โรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ โรงเรียนวัดปรัณาวาส โรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม และโรงเรียนมัธยมปรัณาวาส

6. โรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ครอบคลุมพื้นที่ 7 สำนักงานเขต ประกอบด้วย

1) เขตภาษีเจริญ มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 13 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดนิมมานรดี โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม โรงเรียนวัดอ่างแก้ว (จีบ ปานจำ) โรงเรียนวัดชัยฉิมพลี โรงเรียนวัดโคกนอน โรงเรียนวัดมะพร้าวเตี้ย โรงเรียนวัดโดนด โรงเรียนวัดตะล่อม โรงเรียนวัด

กำแพง โรงเรียนวัดทองศาลางาม โรงเรียนวัดวิจิตรการนิมิตร โรงเรียนวัดประดู่บางจาก (พวงอุทิศ) และโรงเรียนบางจาก

2) เขตหนองแขม มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดหนองแขม โรงเรียนวัดอุดมรังสี โรงเรียนประชาม่าง โรงเรียนบ้านขุนประเทศ โรงเรียนมนต์จรตสิงห์อนุสรณ์ และโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล

3) เขตบางขุนเทียน มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 16 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนหมู่บ้านเกาะโพธิ์ โรงเรียนวัดหัวกระบือ โรงเรียนราชมนตรี (ปลื้ม-เชื่อมนุกูล) โรงเรียนวัดสะแกงาม โรงเรียนวัดแสมดำ โรงเรียนแก้วท่าบ่ออุปถัมภ์ โรงเรียนคลองพิทยาลงกรณ์ โรงเรียนวัดบางกระบือ โรงเรียนวัดกำแพง โรงเรียนศาลเจ้า (หัวนุกูลวิทยา) โรงเรียนวัดท่าข้าม โรงเรียนวัดบัวพัน โรงเรียนวัดกก โรงเรียนวัดประชาม่าง โรงเรียนวัดเตา และโรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา

4) เขตราษฎร์บูรณะ มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดบางปะกอก โรงเรียนรัตนจินะอุทิศ โรงเรียนวัดประเสริฐสุทธาวาส โรงเรียนวัดแจ้งร้อน โรงเรียนวัดสน และโรงเรียนวัดสารอด

5) เขตบางแค มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 12 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบางแค (เนื่องสังวาลย์อนุสรณ์) โรงเรียนวัดบุญประดิษฐ์ โรงเรียนคลองหนองใหญ่ โรงเรียนเพชรเกษม (จตุรงค์สงครามอนุสรณ์) โรงเรียนวัดศาลาแดง โรงเรียนบางไผ่ (บ้านนายพันแก้วขาว) โรงเรียนบางเชือกหนัง โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี โรงเรียนบางแคเหนือ โรงเรียนวัดม่วง โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (งามศิริวิทยาการ) และโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ

6) เขตทุ่งครุ มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนนาหลวง โรงเรียนสามัคคีบำรุง โรงเรียนบางมด (ต้นเป่าวิทยาการ) โรงเรียนราษฎร์บูรณะ โรงเรียนราชพฤกษ์ (นุชมีอุทิศ) โรงเรียนวัดทุ่งครุ โรงเรียนคลองรางจาก และโรงเรียนชูสินทองประดิษฐ์อนุสรณ์

7) เขตบางบอน มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน 9 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านนายเหรียญ โรงเรียนบ้านนายผล (แม่ันสุวรรณอุปถัมภ์) โรงเรียนบ้านนายสี โรงเรียนวัดบางบอน โรงเรียนพรหมราษฎร์รังสรรค์ โรงเรียนสถานีนพรมแดน โรงเรียนวัดนินสุขาราม โรงเรียนพระยา มนธาตุราชศรีพิจิตร และโรงเรียนคงโคจรอุทิศ

จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2561 มีจำนวน 14,375 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1,039 คน และ ครู จำนวน 13,336 คน มีนักเรียน 286,719 คน แบ่งเป็นระดับอนุบาลศึกษา จำนวน 47,833 คน ระดับประถมศึกษา จำนวน 200,014 คน มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 35,404 คน และมัธยมศึกษา

ตอนปลาย จำนวน 3,418 คน (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2561, น. 12 - 97) (ภาคผนวก ฉ, น. 242 - 260)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล (2551, น. 34-35) ได้ทำโครงการสำรวจและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณธรรม จริยธรรม พบว่า ตัวบ่งชี้คุณธรรม จริยธรรม 5 อันดับแรกที่ควรมีในทุกกลุ่มวิชาชีพ/อาชีพ ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความมีสติสัมปชัญญะ 4) ความขยันหมั่นเพียร 5) ความมีวินัย ตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวนี้ เป็นตัวบ่งชี้ที่จำเป็นสำหรับการเฝ้าระวังระดับคุณธรรม จริยธรรมในสังคมไทย นอกจากนี้ได้มีการศึกษาเพิ่มเติมคุณธรรม จริยธรรม เพิ่มอีก 2 ตัว คือ 6) ความยุติธรรม และ 7) ความอดทน จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จึงได้สรุปโมเดลตัวบ่งชี้คุณธรรม จริยธรรมที่ควรเฝ้าระวังในสังคมไทย ได้ 7 ตัว

อุทัย โล้วมันคง (2552, น. 258-260) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม เรื่องทาน (การให้) อักโกระ (ความไม่โกรธ) อวิโรชนะ (ความยุติธรรม) และอาชชวะ (ความเป็นผู้ตรง) และนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าว ด้วยแนวทางตามกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนา ที่มีรายละเอียดของสาระใน 4 ขั้นตอน คือ 1) แนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) แนวทางการออกแบบการพัฒนา ประกอบด้วย เนื้อหาสาระในหลักสูตร วิธีการพัฒนา การเตรียมความพร้อมและสร้างแรงจูงใจให้ผู้รับการพัฒนา การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณสมบัติของวิทยากรหรือผู้ดำเนินการพัฒนาและอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการพัฒนา 3) แนวทางการดำเนินการพัฒนา ประกอบด้วยกิจกรรมที่จำเป็นก่อนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำกิจกรรม ที่จำเป็นระหว่างเข้ารับการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ และกิจกรรมที่จำเป็นหลังเข้ารับการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ และ 4) แนวทางการประเมินผลการพัฒนาประกอบด้วย การประเมินในระหว่างการพัฒนา และการประเมินและติดตามผลหลังการพัฒนา

สุธาสินี แม้นญาติ (2554, น. 252- 258) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธภาพโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

2) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 560 โรงเรียน ในแต่ละโรงเรียนได้กำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการ ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการและประธานกรรมการสถานศึกษาหรือรักษาการ (กลุ่มละ 1 คน) เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตรวัดประเมินค่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.81 ถึง 0.96 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบ 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความมีเหตุผล 4) ความกตัญญูกตเวที 5) การรักษาระเบียบ 6) ความเสียสละ 7) ความสามัคคี 8) การประหยัด 9) ความยุติธรรม 10) ความอดุสาหะ และ 11) ความเมตตา โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวแปร สังเกตพบว่ามีเพียงตัวแปรสังเกตความผูกพันต่อองค์การ ความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ ที่มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยลำดับค่าเฉลี่ยพบว่าตัวแปรสังเกตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความซื่อสัตย์ รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การ และความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนตัวแปรสังเกตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิตัทัศน์

ปีทมา แคนยุกต์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สร้างรูปแบบและคู่มือการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และตรวจสอบรูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมพบสอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ของปีเตอร์ จี นอร์ทเฮาส์ (Peter G. Northouse) มี 5 ประการ คือ 1) การให้ความเคารพผู้อื่น 2) การบริการผู้อื่น 3) การแสดงถึงความเที่ยงธรรม 4) ยืนหยัดความซื่อสัตย์ และ 5) สรรค์สร้างความเป็นทีมงาน

กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554, น. 233-242) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน และ 3) นำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียน จำนวน 432 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ 1) ผู้อำนวยการ จำนวน 432 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 432 คน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระหรือหัวหน้าระดับชั้น จำนวน 432 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบผู้นำเชิงจริยธรรม มี 3 ด้าน คือ 1.1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง ประกอบด้วย 21 ตัวชี้วัด 1.2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย 17 ตัวชี้วัด และ 1.3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพ ประกอบด้วย 25 ตัวชี้วัด 2) จากองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบดังกล่าว สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพมากเป็นอันดับที่ 1 โดยมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น คิดเป็นร้อยละ 14.54 3) กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมี 3 กลยุทธ์ คือ 3.1) กลยุทธ์การนำตนเอง 3.2) กลยุทธ์การนำผู้อื่น และ 3.3) กลยุทธ์การนำองค์กร และได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

สุเทพ ปาลสาร (2555, น. 211- 219) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนด 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.967 จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 860 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความเคารพ ความเป็นพลเมืองดี และความไว้วางใจ โดยแต่ละตัวขององค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวกซึ่งเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า 2) องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทั้ง 5 องค์ประกอบ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก มีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความเคารพ ความเป็นพลเมืองดี และความไว้วางใจ 3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก 0.88-0.99 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความยุติธรรม มีค่า

น้ำหนักร่องประกอบเท่ากับ 0.99 ความรับผิดชอบ มีค่าน้ำหนักร่องประกอบเท่ากับ 0.97 ความเคารพ มีค่าน้ำหนักร่องประกอบเท่ากับ 0.96 ความเป็นพลเมืองดี มีค่าน้ำหนักร่องประกอบเท่ากับ 0.94 และความไว้วางใจ มีค่าน้ำหนักร่องประกอบเท่ากับ 0.88

อาคม มากมีทรัพย์ (2556, น. 211- 215) ได้ทำการวิจัยเรื่อง จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา 2) ผลการยืนยันจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนที่รักษาราชการแทนในโรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง และแบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบ 11 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความเมตตา กรุณา มีค่าน้ำหนักร่องประกอบ อยู่ระหว่าง .552 ถึง .786 มีความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 20.124 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 10.933 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 (2) ด้านกัลยาณมิตร มีค่าน้ำหนักร่องประกอบ อยู่ระหว่าง .503 ถึง .863 มีความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 6.741 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 18.598 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 (3) ด้านธรรมาภิบาล มีค่าน้ำหนักร่องประกอบอยู่ระหว่าง .527 ถึง .745 มีความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 5.255 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 24.633 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 (4) ด้านความยุติธรรม มีค่าน้ำหนักร่องประกอบอยู่ระหว่าง .562 ถึง .788 มีความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 4.647 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 29.760 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 (5) ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าน้ำหนักร่องประกอบอยู่ระหว่าง .544 ถึง .671 มีความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 3.126 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 33.461 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 5 (6) ด้านการบังคับตนเอง มีค่าน้ำหนักร่องประกอบอยู่ระหว่าง .827 ถึง .758 มีความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 2.733 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 36.848 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 6 (7) ด้านความมีเหตุผล มีค่าน้ำหนักร่องประกอบอยู่ระหว่าง .674 ถึง .898 มีความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 2.520 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 39.730 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 7 (8) ด้านการเป็นผู้นำ มีค่าน้ำหนักร่องประกอบอยู่ระหว่าง .600 ถึง .778 มีความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 2.436 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 42.126 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 8 (9) ด้านการปกครอง มีค่าน้ำหนักร่องประกอบอยู่ระหว่าง .509 ถึง .713 มีความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 2.147 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 44.371 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 9 (10) ด้านความ

มีวินัย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .532 ถึง .571 มีความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 1.927 และ ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 46.599 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 10 และ (11) ด้านความรับผิดชอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .536 ถึง .827 มีความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 1.728 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 48.803 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 11 2) จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ จำนวน 11 ด้าน มีความเป็นไปได้ ถูกต้อง เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

สกลิตทิพ ชูชาติ (2556, น.110-116) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เป็นการศึกษาเฉพาะครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการใช้พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และนำเสนอรูปแบบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 330 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการครองตน ตามหลักฆราวาสธรรม ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.03 เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อที่มีระดับมากที่สุด คือ เป็นคนพูดจริงและปฏิบัติตามที่ได้พูดไว้เสมอ ยึดมั่นในความซื่อตรง ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และมีความอดทนอดกลั้นต่อคำพูดและการกระทำของผู้อื่น 2) ด้านการครองตน ตามหลักพรหมวิหารธรรม ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อที่มีระดับมากที่สุด คือ มีความยุติธรรม ไม่เอนเอียงด้วยรักหรือชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง 3) ด้านการครองงาน ตามหลักอิทธิบาทธรรม ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อที่มีระดับมากที่สุด คือ สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมพัฒนาโรงเรียน โดยยกระดับคุณภาพให้ได้มาตรฐาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานด้วยการใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ 4) ด้านการครองงาน ตามหลักอิทธิบาทธรรม ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อ

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อที่มีระดับมากที่สุด คือ สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน

ญาตา กรุณากร (2558, น. 365-369) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย และเพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย ที่สร้างและพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสตรีและรองผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการสร้างกรอบแนวคิดและการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ 50 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (1) องค์ประกอบหลักด้านความซื่อสัตย์ มี 17 ตัวบ่งชี้ (2) องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบ มี 17 ตัวบ่งชี้ และ (3) องค์ประกอบหลักด้านความยุติธรรม มี 16 ตัวบ่งชี้ 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก นอกจากนี้ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบมาตรฐานของตัวบ่งชี้ทั้ง 50 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก และเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

Murry (1996) ได้วิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์คุณธรรมของผู้นำ ที่ผู้นำไปประพฤติปฏิบัติในสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน ผลการวิจัย พบว่า คุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้แก่ การดูแลห่วงใยความยุติธรรม และความรับผิดชอบต่อส่วนการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหาร จะส่งผลสะท้อนออกมาคือ ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรม ความเห็นและมติที่ประชุม อันจะเป็นตัวช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารในสถานศึกษา

Atila Yildirim and Ibrahim Bastug (2010) ได้ทำการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาว่าผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดรัฐบาลและเอกชนมีพฤติกรรมการบริหารเชิงจริยธรรมเป็นอย่างไร ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้คือการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership Scale) ตัวอย่างประชากรเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนและรัฐบาล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่า T-test ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนและ

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาแสดงภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูง โดยมีมติที่แสดงพฤติกรรมสูงสุด มิติด้านการสื่อสารซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการบริหารเชิงจริยธรรม นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนแสดงพฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลทั้ง 4 มติ

1) มีข้อค้นพบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำมีความเชื่อมโยงกับทักษะการแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญ หากผู้บริหารมีทักษะการแก้ปัญหาในระดับสูงย่อมส่งผลให้การพัฒนาโรงเรียนเป็นไปด้วยความรวดเร็ว

2) มติเชิงจริยธรรม 4 ประการ ประกอบด้วย บรรยากาศ (Climatic), มติเชิงพฤติกรรม (behavioral), มติเชิงคุณธรรมในการตัดสินใจ (ethics in decision making), มิติด้านการสื่อสาร (communicative)

นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบว่าระดับของประสิทธิภาพในการบริหารงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลทั้งในด้านการแสดงออกซึ่งบทบาทของผู้นำ การเพิ่มปริมาณผลงานและความสำเร็จต่างๆ การตัดสินใจแก้ปัญหา ล้วนเนื่องมาจากปัจจัยทางกายภาพ เศรษฐกิจ ตลอดจนอำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจะมีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ สูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนรัฐบาล นอกจากนี้ครูในโรงเรียนเอกชนยังมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการดำเนินการด้านต่างๆ ของโรงเรียนสูงกว่าครูในโรงเรียนรัฐบาล และได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

1) ครูใหญ่โรงเรียนระดับประถมศึกษาได้คะแนนการประเมินสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยทั้ง 4 มติ ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดว่าครูใหญ่เหล่านั้นมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูงในทุกมิติ โดยมีมติด้านการสื่อสารเป็นมิติที่แสดงออกทางพฤติกรรมสูงสุด

2) ในขณะที่การรับรู้ของครูในด้านการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนทั้งในสังกัดรัฐบาลและเอกชนถูกประเมินพบว่า ความนิยมในโรงเรียนเอกชนแตกต่างจากเดิมอย่างเห็นได้ชัดทั้ง 4 มติ (บรรยากาศ พฤติกรรม คุณธรรม อันเกี่ยวเนื่องกับการตัดสินใจ และการสื่อสาร) จากผลการวิจัยดังกล่าวผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนมีพฤติกรรมที่แสดงภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนรัฐบาล จากผลดังกล่าวจึงมีข้อเสนอแนะจากการวิจัยดังนี้ กล่าวคือ (1) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาควรมีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรม เช่น การสัมมนา และการประชุม เพื่อเสริมสร้างการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาความสามารถในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในมิติที่มีความสำคัญเป็นลำดับแรก และ (2) ทำการวิจัยสาเหตุที่ครูในโรงเรียน

ประถมศึกษาในสังกัดรัฐบาลและเอกชนมีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับที่แตกต่างกัน

Kalshoven (2010) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำด้านจริยธรรม ตามความคิดเห็นของพนักงาน พบว่า ผู้นำทางจริยธรรมในองค์กรมีความสำคัญสำหรับการวางจริยธรรมอย่างเป็นทางการในการปฏิบัติที่พวกเขาเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม การศึกษาเชิงประจักษ์ที่รวมอยู่ในวิทยานิพนธ์การตรวจสอบวรรณกรรมและผลของพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นำในการศึกษาที่เป็นผู้นำทางจริยธรรมทางด้านจริยธรรมที่อาจจะเห็นและเป็นตัวชี้วัดพฤติกรรมความแตกต่างที่แยกต่างหากหรือรวมกันเป็นการสร้างโดยรวม อีกประการหนึ่งในการหาที่สำคัญคือ ความเป็นผู้นำทางจริยธรรมที่เกี่ยวข้องในเชิงบวกกับทัศนคติพนักงานหลายคน และพฤติกรรมผลการศึกษา พบว่า บริษัทสามารถยับยั้งหรือเพิ่มความแข็งแกร่งของผลกระทบของการเป็นผู้นำด้านจริยธรรมเกี่ยวกับการเป็นพนักงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรการศึกษา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องตามหลักธรรมทำนองคลองธรรม ย่อมได้รับความไว้วางใจ และการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมรักและศรัทธา ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ การทำงานก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ เป็นเด็กดี มีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรมและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามที่เสนอแนะของผู้บริหารและครู ผู้รายงานได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัด กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 14,375 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1,039 คน และ ครู จำนวน 13,336 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 660 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 285 คน และ ครู จำนวน 375 คน จากการเทียบตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน สีน พันธุ์พินิจ, 2547, น. 137) โดยกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จำแนกจำนวนโรงเรียนของแต่ละกลุ่มเขต (กลุ่มกรุงเทพกลาง, กลุ่มกรุงเทพใต้, กลุ่มกรุงเทพเหนือ, กลุ่มกรุงเทพตะวันออก, กลุ่มกรุงธนเหนือ และกลุ่มกรุงธนใต้) ตามขนาดของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่) ได้ผลการจำแนกจำนวนโรงเรียนแต่ละกลุ่มเขต ดังนี้

1) กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง มีจำนวนโรงเรียน 41 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 26 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 8 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 7 โรงเรียน

2) กลุ่มกรุงเทพใต้ มีจำนวนโรงเรียน 58 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 24 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 24 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 10 โรงเรียน

3) กลุ่มกรุงเทพเหนือ มีจำนวนโรงเรียน 46 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 19 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 22 โรงเรียน

4) กลุ่มกรุงเทพตะวันออก มีจำนวนโรงเรียน 131 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 49 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 39 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 43 โรงเรียน

5) กลุ่มกรุงธนเหนือ มีจำนวนโรงเรียน 91 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 59 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 22 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 10 โรงเรียน

6) กลุ่มกรุงธนใต้ มีจำนวนโรงเรียน 70 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 21 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 17 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 32 โรงเรียน (ภาคผนวก ช, น. 262)

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดสัดส่วนจำนวนโรงเรียนตามจำนวนขนาดโรงเรียน ของแต่ละกลุ่มเขต โดยนำผลรวมของจำนวนโรงเรียนของกลุ่มเขตทั้ง 6 กลุ่มเขต คือ 347 โรงเรียน ไปเทียบตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน สติน พันธุ์พินิจ, 2547, น. 137) ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนเท่ากับ 205 โรงเรียน แล้วนำไปกำหนดสัดส่วนจำนวนโรงเรียนตามขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ของแต่ละกลุ่มเขต (กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง, กลุ่มกรุงเทพใต้, กลุ่มกรุงเทพเหนือ, กลุ่มกรุงเทพตะวันออก, กลุ่มกรุงธนเหนือ และกลุ่มกรุงธนใต้) ได้สัดส่วนจำนวนโรงเรียนแต่ละกลุ่มเขต ดังนี้

1) จำนวนสัดส่วนโรงเรียนขนาดเล็กจาก 6 กลุ่มเขต มีจำนวน 86 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็กจากกลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง จำนวน 12 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กจากกลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวน 11 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กจากกลุ่มกรุงเทพเหนือ จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กจากกลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำนวน 23 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กจากกลุ่มกรุงธนเหนือ จำนวน 28 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็กจากกลุ่มกรุงธนใต้ จำนวน 10 โรงเรียน

2) จำนวนสัดส่วนโรงเรียนขนาดกลางจาก 6 กลุ่มเขต มีจำนวน 61 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดกลางจากกลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง จำนวน 4 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจากกลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวน 11 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจากกลุ่มกรุงเทพเหนือ จำนวน 9 โรงเรียน โรงเรียนขนาด

กลางจากกลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำนวน 19 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจากกลุ่มกรุงธนเหนือ จำนวน 10 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดกลางจากกลุ่มกรุงธนใต้ จำนวน 8 โรงเรียน

3) จำนวนสัดส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่จาก 6 กลุ่มเขต มีจำนวน 58 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่จากกลุ่มกรุงเทพกลาง จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่จากกลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่จากกลุ่มกรุงเทพเหนือ จำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่จากกลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำนวน 20 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่จากกลุ่มกรุงธนเหนือ จำนวน 5 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่จากกลุ่มกรุงธนใต้ จำนวน 15 โรงเรียน (ภาคผนวก ช, น. 263 – 264)

ขั้นตอนที่ 3 เลือกโรงเรียนตามสัดส่วนจำนวนโรงเรียนและตามขนาดโรงเรียน (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่) ของแต่ละกลุ่มเขต (กลุ่มกรุงเทพกลาง, กลุ่มกรุงเทพใต้, กลุ่มกรุงเทพเหนือ, กลุ่มกรุงเทพตะวันออก, กลุ่มกรุงธนเหนือ และกลุ่มกรุงธนใต้) โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้โรงเรียนที่เป็นตัวแทนในแต่ละกลุ่มเขตจนครบตามจำนวน สัดส่วนโรงเรียนตามขนาดโรงเรียน (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่) ของแต่ละกลุ่มเขต (กลุ่มกรุงเทพกลาง, กลุ่มกรุงเทพใต้, กลุ่มกรุงเทพเหนือ, กลุ่มกรุงเทพตะวันออก, กลุ่มกรุงธนเหนือ และกลุ่มกรุงธนใต้) (ภาคผนวก ช, น. 265 – 272)

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดสัดส่วนจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา จากโรงเรียนที่เป็นตัวแทนของแต่ละกลุ่มเขต (กลุ่มกรุงเทพกลาง, กลุ่มกรุงเทพใต้, กลุ่มกรุงเทพเหนือ, กลุ่มกรุงเทพตะวันออก, กลุ่มกรุงธนเหนือ และกลุ่มกรุงธนใต้) ในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 285 คน (ภาคผนวก ช, น. 273 – 281)

ขั้นตอนที่ 5 กำหนดสัดส่วนจำนวนครู จากโรงเรียนที่เป็นตัวแทนของแต่ละกลุ่มเขต (กลุ่มกรุงเทพกลาง, กลุ่มกรุงเทพใต้, กลุ่มกรุงเทพเหนือ, กลุ่มกรุงเทพตะวันออก, กลุ่มกรุงธนเหนือ และกลุ่มกรุงธนใต้) ในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 375 คน (ภาคผนวก ช, น. 282 – 290)

ขั้นตอนที่ 6 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูตามสัดส่วนจำนวนในแต่ละโรงเรียนที่เป็นตัวแทนของแต่ละกลุ่มเขต (กลุ่มกรุงเทพกลาง, กลุ่มกรุงเทพใต้, กลุ่มกรุงเทพเหนือ, กลุ่มกรุงเทพตะวันออก, กลุ่มกรุงธนเหนือ และกลุ่มกรุงธนใต้)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่เคยได้รับรางวัลดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม จากหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร และจากหน่วยงานภายนอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

3.2.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา ศาสนาที่นับถือ ที่ตั้งของสถานศึกษา ภูมิลำเนาเดิม และรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรมที่โรงเรียนได้รับในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2557 – 2561) มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บริหารและครูกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความซื่อสัตย์ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ด้านความเคารพ และ 7) ด้านความเป็นพลเมืองดี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของลิเคอร์ท (Likert Scale) (Best & Kahn, 1993, p. 247) เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงประสงค์ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงประสงค์ระดับมาก

3 หมายถึง มีความพึงประสงค์ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงประสงค์ระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงประสงค์ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

3.2.2 แบบสัมภาษณ์

เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู

3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความ และรายงานการวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับแนวคิด หลักการ นิยาม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3.3.2 กำหนดจุดมุ่งหมาย กรอบแนวคิดของการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะและตัวแปร เพื่อนำไปใช้ในการสร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามที่เสนอของผู้บริหารและครู

3.3.3 สร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับร่าง โดยนำคำนิยามศัพท์เฉพาะตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.4 นำเสนอร่างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ให้ถูกต้องครอบคลุมและตรงตามเนื้อหาของการดำเนินการวิจัย

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบข้อคำถามที่ครอบคลุมและตรงตามเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องที่กำลังดำเนินการวิจัยหรือไม่ เพื่อนำมาหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพมากขึ้น

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ได้จากการพิจารณาตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มาหาค่าความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม จากการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) (สมบุญ สิริวงค์ และคนอื่นๆ, 2544, น. 156-159) ผลการตรวจสอบพบว่า จากข้อคำถามทั้งหมด 66 ข้อ ส่วนใหญ่มีค่า IOC ที่ระดับ 0.60-1.00 แต่มีข้อคำถาม 2 ข้อที่มีค่า IOC ต่ำกว่า ระดับ 0.50 คือ ข้อที่ 24 ผู้บริหารไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และ ข้อที่ 29 ผู้บริหารทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีค่า IOC ที่ระดับ 0.4

3.3.7 นำผลการตรวจสอบค่า IOC ของแบบสอบถามปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา โดยได้พิจารณาตัดข้อคำถาม ข้อที่ 24 ผู้บริหารไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และข้อที่ 29 ผู้บริหารทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีค่า IOC ที่ระดับ 0.4 ออกจากแบบสอบถาม แล้วจัดลำดับของข้อคำถามใหม่ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ

3.3.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.3.9 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้แล้ว มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970 อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 117) ได้ค่าความเชื่อมั่น ที่ระดับ .99

3.3.10 จัดพิมพ์แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 บันทึกเสนอต่อสำนักงานประสานงานบัณฑิตศึกษาวิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเก็บข้อมูลจากจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์

3.4.3 นัดหมายรับแบบสอบถามด้วยตนเองและขอรับคืนทางไปรษณีย์จากกลุ่มตัวอย่าง

3.4.4 ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 285 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.91 และกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 375 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 321 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.60 รวมได้รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 563 ฉบับ จาก 660 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.30

3.4.5 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านคุณคุณธรรม จริยธรรม จากหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร และจากหน่วยงานภายนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร โรงเรียนละ 1 คน จากจำนวนโรงเรียน 5 โรงเรียน รวมจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ 5 คน

3.4.6 นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์มาจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งกลับคืนมา โดยดำเนินการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ นำมาวิเคราะห์ ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ดังนี้

1.) การวิเคราะห์แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านความเคารพ และด้านความเป็นพลเมืองดี วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ดังนี้

ค่าคะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	สำหรับความคิดเห็นที่เห็นว่า	มีความพึงประสงค์มากที่สุด
4	สำหรับความคิดเห็นที่เห็นว่า	มีความพึงประสงค์มาก
3	สำหรับความคิดเห็นที่เห็นว่า	มีความพึงประสงค์ปานกลาง
2	สำหรับความคิดเห็นที่เห็นว่า	มีความพึงประสงค์น้อย
1	สำหรับความคิดเห็นที่เห็นว่า	มีความพึงประสงค์น้อยที่สุด

สำหรับการแปลผลคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ผู้วิจัยแบ่งตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2546, น. 103) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแบ่งเป็นช่วงคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00	หมายถึง	มีความพึงประสงค์มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50	หมายถึง	มีความพึงประสงค์มาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50	หมายถึง	มีความพึงประสงค์ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50	หมายถึง	มีความพึงประสงค์น้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50	หมายถึง	มีความพึงประสงค์น้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารและครูที่มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสิทธิภาพการทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา และการได้รับรางวัล ด้านคุณธรรมจริยธรรม วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ t-test และการทดสอบ One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ วิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's least significant difference : LSD)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open ended questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู วิเคราะห์โดยการตีความ (interpretation) ซึ่งได้จากการสังเกตและการสัมภาษณ์ที่ได้จัดบันทึกไว้

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าสถิติดังนี้

3.6.1. สถิติพื้นฐาน ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบ t-test และการทดสอบ One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's least significant difference : LSD)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ตอน เรียงลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา และการได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู

ตอนที่ 5 การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครู สังกัด กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา ศาสนาที่นับถือ ที่ตั้งของสถานศึกษา ภูมิลำเนาเดิม และการได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 285 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.91 และ ครู จำนวน 375 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 321 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.60 รวมแบบสอบถามที่ส่งไปยังผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 660 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมา 563 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.30 ผลปรากฏตามรายละเอียดในตารางที่ 4.1 และ 4.2

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา และรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 563)

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	242	43.00
1.2 ครู	321	57.00
รวม	563	100
2. ประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน		
2.1 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา		
2.1.1 น้อยกว่า 5 ปี	114	47.10
2.1.2 5-10 ปี	86	35.50
2.1.3 มากกว่า 10 ปี	42	17.40
รวม	242	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
2.2 ตำแหน่งครู		
2.2.1 น้อยกว่า 5 ปี	64	19.90
2.2.2 5-10 ปี	106	33.00
2.2.3 มากกว่า 10 ปี	151	47.00
รวม	321	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต	177	31.40
3.2 ปริญญาโท	374	66.40
3.3 ปริญญาเอก	12	2.10
รวม	563	100
4. รางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรมที่โรงเรียนเคยได้รับ ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2557-2561)		
4.1 เคยได้รับ	273	48.50
4.2 ไม่เคยได้รับ	290	51.50
รวม	563	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ส่วนมากเป็นครู ร้อยละ 57.00 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 43.00 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนมากมีประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 47.10 รองลงมาคือ ระหว่าง 5-10 ปี ร้อยละ 35.50 และมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 17.40 ตามลำดับ ในตำแหน่งครู ส่วนมากมีประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 47.00 รองลงมาคือ ระหว่าง 5-10 ปี ร้อยละ 33.00 และน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 19.90 ตามลำดับ จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 66.40 รองลงมาคือ ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต ร้อยละ 31.40 และปริญญาเอก ร้อยละ 2.10 ตามลำดับ และจำแนกตามรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรมที่โรงเรียนเคยได้รับ ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2557-2561) ส่วนมากเป็นโรงเรียนที่ไม่เคยได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา

(พ.ศ. 2557-2561) ร้อยละ 51.50 และเป็นโรงเรียนที่เคยได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2557-2561) ร้อยละ 48.50

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามศาสนาที่นับถือ ที่ตั้งของสถานศึกษา และภูมิลำเนาเดิม (n = 563)

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. ศาสนาที่นับถือ		
1.1 ศาสนาพุทธ	531	94.30
1.2 ศาสนาคริสต์	6	1.10
1.3 ศาสนาอิสลาม	26	4.60
รวม	563	100
2. ที่ตั้งของสถานศึกษา		
2.1 กลุ่มกรุงเทพมหานคร	39	6.90
2.2 กลุ่มกรุงเทพใต้	66	11.70
2.3 กลุ่มกรุงเทพเหนือ	83	14.70
2.4 กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	191	33.90
2.5 กลุ่มกรุงธนเหนือ	81	14.40
2.6 กลุ่มกรุงธนใต้	103	18.30
รวม	563	100
3. ภูมิลำเนาเดิม		
3.1 ภาคเหนือ	50	8.90
3.2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	222	39.40
3.3 ภาคกลาง	219	38.90
3.4 ภาคตะวันออก	24	4.30
3.5 ภาคตะวันตก	4	0.70
3.6 ภาคใต้	44	7.80
รวม	563	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามศาสนาที่นับถือ ส่วนมากนับถือ ศาสนาพุทธ ร้อยละ 94.30 รองลงมาคือ ศาสนาอิสลาม ร้อยละ 4.60 และศาสนาคริสต์ ร้อยละ 1.10 ตามลำดับ จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา ส่วนมากสถานศึกษาตั้งอยู่ในกลุ่มกรุงเทพมหานครตะวันออก ร้อยละ 33.90 รองลงมาคือ กลุ่มกรุงธนใต้ ร้อยละ 18.30 กลุ่มกรุงเทพเหนือ ร้อยละ 14.70 กลุ่มกรุงธนเหนือ ร้อยละ 14.40 กลุ่มกรุงเทพใต้ ร้อยละ 11.70 และกลุ่มกรุงเทพกลาง ร้อยละ 6.90 ตามลำดับ และจำแนกตามภูมิอำนาเดิม ส่วนมากมีภูมิอำนาเดิมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 39.40 รองลงมาคือ ภาคกลาง ร้อยละ 38.90 ภาคเหนือ ร้อยละ 8.90 ภาคใต้ ร้อยละ 7.80 ภาคตะวันออก ร้อยละ 4.30 และภาคตะวันตก ร้อยละ 0.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู

การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ได้หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางและแปลความหมาย ผลปรากฏดังตารางที่ 4.3 - 4.12

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู จำแนกรายด้าน (n = 563)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ
1. ด้านความยุติธรรม	4.44	0.51	มาก	7
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.57	0.48	มากที่สุด	3
3. ด้านความซื่อสัตย์	4.64	0.48	มากที่สุด	2
4. ด้านความไว้วางใจ	4.52	0.51	มากที่สุด	6
5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.57	0.49	มากที่สุด	4
6. ด้านความเคารพ	4.57	0.49	มากที่สุด	4
7. ด้านความเป็นพลเมืองดี	4.67	0.43	มากที่สุด	1
เฉลี่ยรวม	4.57	0.44	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ($\bar{X} = 4.67$) ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.64$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.57$) ตามลำดับ ส่วนด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหาร จำแนกรายด้าน (n = 242)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา		\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ
1.	ด้านความยุติธรรม	4.59	0.41	มากที่สุด	7
2.	ด้านความรับผิดชอบ	4.71	0.37	มากที่สุด	4
3.	ด้านความซื่อสัตย์	4.78	0.39	มากที่สุด	1
4.	ด้านความไว้วางใจ	4.67	0.41	มากที่สุด	6
5.	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.72	0.36	มากที่สุด	3
6.	ด้านความเคารพ	4.70	0.41	มากที่สุด	5
7.	ด้านความเป็นพลเมืองดี	4.77	0.36	มากที่สุด	2
เฉลี่ยรวม		4.70	0.35	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.78$) ด้านความเป็นพลเมืองดี ($\bar{X} = 4.77$) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\bar{X} = 4.72$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของครู จำแนกรายด้าน (n = 321)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ
1. ด้านความยุติธรรม	4.32	0.55	มาก	7
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.46	0.52	มาก	4
3. ด้านความซื่อสัตย์	4.54	0.51	มากที่สุด	2
4. ด้านความไว้วางใจ	4.40	0.54	มาก	6
5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.46	0.54	มาก	5
6. ด้านความเคารพ	4.48	0.52	มาก	3
7. ด้านความเป็นพลเมืองดี	4.59	0.46	มากที่สุด	1
เฉลี่ยรวม	4.46	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ยของคะแนนจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ($\bar{X} = 4.59$) และด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.54$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ด้านความเคารพ ($\bar{X} = 4.48$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.46$) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\bar{X} = 4.46$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู ด้านความยุติธรรม จำแนกรายข้อ (n = 563)

	ด้านความยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม	4.49	0.59	มาก	4
2.	ผู้บริหารไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น	4.35	0.85	มาก	10
3.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ร่วมงานในสถานศึกษา รู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	4.44	0.65	มาก	5
4.	ผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ ที่ถูกต้อง เหมาะสม โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ	4.35	0.70	มาก	9
5.	ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง	4.52	0.59	มากที่สุด	1
6.	ผู้บริหารตัดสินใจโดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัว เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา	4.44	0.69	มาก	6
7.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ	4.42	0.65	มาก	7
8.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส	4.50	0.65	มาก	3
9.	ผู้บริหารให้ความเมตตา กรุณา และเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง	4.50	0.64	มาก	2
10.	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคล หรือหน่วยงาน ทันที	4.36	0.65	มาก	8
	เฉลี่ยรวม	4.44	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและ สอดคล้องกับความเป็นจริง ($\bar{X} = 4.52$) และอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด และรองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้ความเมตตา กรุณา และเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม และทั่วถึง ($\bar{X} = 4.50$) ผู้บริหารปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส ($\bar{X} = 4.50$) และ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม ($\bar{X} = 4.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ด้านความรับผิดชอบ จำแนกรายข้อ (n = 563)

	ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
11.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.65	0.54	มากที่สุด	1
12.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และเสร็จทันตามกำหนดเวลา	4.48	0.63	มาก	8
13.	ผู้บริหารปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ และระมัดระวัง	4.61	0.54	มากที่สุด	2
14.	ผู้บริหารยอมรับทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ	4.53	0.59	มากที่สุด	7
15.	ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา	4.59	0.56	มากที่สุด	4
16.	ผู้บริหารมีความเพียรพยายาม และอดทน ไม่ยอมแพ้ ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่	4.56	0.60	มากที่สุด	6
17.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ	4.59	0.57	มากที่สุด	5

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
18. ผู้บริหารไม่ปฏิบัติตนก้าวท้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ	4.48	0.67	มาก	9
19. ผู้บริหารไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่คิดแก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์	4.61	0.56	มากที่สุด	3
เฉลี่ยรวม	4.57	0.48	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 4.65$) ผู้บริหารปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบและระมัดระวัง ($\bar{X} = 4.61$) และผู้บริหารไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่คิดแก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์ ($\bar{X} = 4.61$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยของคะแนนจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องและเสร็จทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.48$) และผู้บริหารไม่ปฏิบัติตนก้าวท้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ ($\bar{X} = 4.48$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู ด้านความซื่อสัตย์ จำแนกรายข้อ ($n = 563$)

ด้านความซื่อสัตย์	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
20. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรม โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ	4.66	0.53	มากที่สุด	4
21. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน	4.63	0.57	มากที่สุด	6

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

	ด้านความซื่อสัตย์	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
22.	ผู้บริหารไม่ยกยอกทรีพีสมบัติของส่วนร่วมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง	4.71	0.52	มากที่สุด	1
23.	ผู้บริหารไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง	4.68	0.55	มากที่สุด	2
24.	ผู้บริหารไม่เมียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว	4.62	0.58	มากที่สุด	7
25.	ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้	4.67	0.57	มากที่สุด	3
26.	ผู้บริหารสำรวจระวังคำพูด และรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน	4.52	0.63	มากที่สุด	8
27.	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร	4.64	0.58	มากที่สุด	5
	เฉลี่ยรวม	4.64	0.48	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด และรองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารไม่ยกยอกทรีพีสมบัติของส่วนร่วมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ($\bar{X} = 4.71$) ผู้บริหารไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ($\bar{X} = 4.68$) และผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ด้านความไว้วางใจ จำแนกรายข้อ (n = 563)

	ด้านความไว้วางใจ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
28.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีความมั่นคง และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร	4.61	0.58	มากที่สุด	1
29.	ผู้บริหารมีความสามารถและมีวิจรรย์ญาณในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม	4.54	0.59	มากที่สุด	3
30.	ผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	4.54	0.60	มากที่สุด	4
31.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย	4.53	0.61	มากที่สุด	5
32.	ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ และช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา	4.61	0.59	มากที่สุด	2
33.	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานที่เป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจน หรือคลุมเครือ	4.37	0.74	มาก	9
34.	ผู้บริหารรักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปากไว้ จนเป็นที่ไว้วางใจ	4.49	0.64	มาก	7
35.	ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร	4.52	0.62	มากที่สุด	6
36.	ผู้บริหารมีความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ	4.48	0.65	มาก	8
	เฉลี่ยรวม	4.52	0.51	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความไว้วางใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีความมั่นคง และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ในองค์กร ($\bar{X} = 4.61$) ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ และช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.61$) และผู้บริหารมีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.54$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของคะแนนจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารรักษาคำพูดและรับผิดชอบ ในสิ่งที่ได้รับปากไว้ จนเป็นที่ไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.49$) ผู้บริหารมีความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.48$) และผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานที่เป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือ ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำแนกรายข้อ (n = 563)

	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
37.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.65	0.56	มากที่สุด	2
38.	ผู้บริหารตั้งใจ ขวนขวายหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.56	0.59	มากที่สุด	5
39.	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ	4.65	0.54	มากที่สุด	1
40.	ผู้บริหารสอนงานผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาคุณภาพของงานให้สูงขึ้นอยู่เสมอ	4.55	0.61	มากที่สุด	7
41.	ผู้บริหารมีการพัฒนาและปรับปรุงผลงานของตนเองและผู้ร่วมงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.56	0.57	มากที่สุด	4
42.	ผู้บริหารเข้าใจเป้าหมาย เนื้อหาของงาน และนำไปประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจได้ตรงกัน	4.58	0.60	มากที่สุด	3
43.	ผู้บริหารมีการบริหารความเสี่ยงเกี่ยวกับความคุ้มค่าของผลงานนั้นว่ามีความคุ้มค่าหรือไม่	4.46	0.62	มาก	8

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
44. ผู้บริหารใช้งบประมาณ ทรัพย์สินและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความประหยัด และคุ้มค่า	4.56	0.59	มากที่สุด	5
เฉลี่ยรวม	4.57	0.49	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.65$) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X} = 4.65$) และผู้บริหารเข้าใจเป้าหมายเนื้อหาของงาน และนำไปประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจได้ตรงกัน ($\bar{X} = 4.58$) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารมีการบริหารความเสี่ยงเกี่ยวกับความคุ้มค่าของผลงานนั้นว่ามีความคุ้มค่าหรือไม่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู ด้านความเคารพ จำแนกรายข้อ (n = 563)

	ด้านความเคารพ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
45.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม ถ่อมตน	4.63	0.55	มากที่สุด	1
46.	ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างมีสัมมาคารวะและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน	4.61	0.59	มากที่สุด	2
47.	ผู้บริหารดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึงตนเองเรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น	4.58	0.58	มากที่สุด	4
48.	ผู้บริหารรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมและยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร	4.59	0.55	มากที่สุด	3
49.	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา และร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง	4.55	0.62	มากที่สุด	7
50.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการ เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	4.58	0.60	มากที่สุด	5
51.	ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระหรือสร้างทางเลือกแก่ผู้ร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	4.52	0.61	มากที่สุด	10
52.	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง	4.54	0.59	มากที่สุด	8
53.	ผู้บริหารไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ	4.54	0.60	มากที่สุด	9
54.	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กร	4.58	0.60	มากที่สุด	5
	เฉลี่ยรวม	4.57	0.49	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความเคารพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ($\bar{X} = 4.63$) ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่าง มีสัมมาคารวะและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.61$) และผู้บริหารรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม และยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร ($\bar{X} = 4.59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ด้านความเป็นพลเมืองดี จำแนกรายข้อ (n = 563)

	ด้านความเป็นพลเมืองดี	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
55.	ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รอบรู้และเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.56	0.58	มากที่สุด	10
56.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคม มีจิตอาสาในการให้บริการ	4.58	0.56	มากที่สุด	9
57.	ผู้บริหารดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยยึดมั่น และปฏิบัติตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนา ที่ตนเองนับถือ	4.60	0.58	มากที่สุด	8
58.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์ วัฒนธรรม และรักษาสิ่งแวดล้อม	4.62	0.56	มากที่สุด	7
59.	ผู้บริหารเทิดทูน ปกป้อง และรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	4.80	0.43	มากที่สุด	1
60.	ผู้บริหารไม่ละเมิดล่วงล้ำสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น	4.64	0.57	มากที่สุด	6
61.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเคารพใน มติเสียงส่วนมาก	4.66	0.53	มากที่สุด	5
62.	ผู้บริหารมีความเป็นกลางในทางการเมืองการปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุข	4.74	0.50	มากที่สุด	3

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

	ด้านความเป็นพลเมืองดี	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ
63.	ผู้บริหารเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับของสังคม	4.78	0.47	มากที่สุด	2
64.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นเพื่อนที่ดีต่อผู้ร่วมงานในทุก โอกาส	4.68	0.53	มากที่สุด	4
	เฉลี่ยรวม	4.67	0.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงประสงค์
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความเป็นพลเมืองดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และ
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและ
รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเทิดทูน ปกป้อง และรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
($\bar{X} = 4.80$) ผู้บริหารเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับของสังคม ($\bar{X} = 4.78$)
และผู้บริหารมีความเป็นกลางในทางการเมืองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมี
พระมหากษัตริย์เป็นประมุข ($\bar{X} = 4.74$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา และการได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน (n = 563)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 242)		ครู (n = 321)		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านความยุติธรรม	4.59	0.41	4.32		
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.71	0.37	4.46	0.52	6.585**	.000
3. ด้านความซื่อสัตย์	4.78	0.39	4.54	0.51	6.389**	.000
4. ด้านความไว้วางใจ	4.67	0.41	4.40	0.54	6.679**	.000
5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.72	0.36	4.46	0.54	6.758**	.000
6. ด้านความเคารพ	4.70	0.41	4.48	0.52	5.493**	.000
7. ด้านความเป็นพลเมืองดี	4.77	0.36	4.59	0.46	5.214**	.000
เฉลี่ยรวม	4.70	0.35	4.46	0.47	6.937	.000

หมายเหตุ. ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน (n = 242)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พึงประสงค์	น้อยกว่า 5 ปี (n=114)		5-10 ปี (n=86)		มากกว่า 10 ปี (n=42)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
	1. ด้านความยุติธรรม	4.58	0.41	4.57	0.40	4.67
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.71	0.34	4.66	0.43	4.79	0.35
3. ด้านความซื่อสัตย์	4.78	0.34	4.76	0.48	4.80	0.35
4. ด้านความไว้วางใจ	4.67	0.39	4.63	0.46	4.76	0.37
5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.74	0.30	4.66	0.43	4.78	0.33
6. ด้านความเคารพ	4.69	0.38	4.69	0.46	4.72	0.36
7. ด้านความเป็นพลเมืองดี	4.76	0.34	4.75	0.42	4.83	0.32
เฉลี่ยรวม	4.70	0.32	4.68	0.40	4.76	0.32

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน (n = 242)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.31	0.16	0.94	0.392
	ภายในกลุ่ม	239	39.52	0.17		
	รวม	241	39.83			
2. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.44	0.22	1.57	0.210
	ภายในกลุ่ม	239	33.42	0.14		
	รวม	241	33.86			
3. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.04	0.02	0.14	0.867
	ภายในกลุ่ม	239	37.49	0.16		
	รวม	241	37.53			
4. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.42	0.21	1.25	0.289
	ภายในกลุ่ม	239	40.49	0.17		
	รวม	241	40.92			
5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.45	0.23	1.74	0.177
	ภายในกลุ่ม	239	31.05	0.13		
	รวม	241	31.50			
6. ด้านความเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.04	0.02	0.11	0.897
	ภายในกลุ่ม	239	39.62	0.17		
	รวม	241	39.65			
7. ด้านความเป็นพลเมืองดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.18	0.09	0.68	0.506
	ภายในกลุ่ม	239	31.82	0.13		
	รวม	241	32.00			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.21	0.10	0.85	0.427
	ภายในกลุ่ม	239	29.37	0.12		
	รวม	241	29.58			

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน (n = 321)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พึงประสงค์	น้อยกว่า 5 ปี (n=64)		5-10 ปี (n=106)		มากกว่า 10 ปี (n=151)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
	1. ด้านความยุติธรรม	4.25	0.50	4.26	0.61	4.40
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.40	0.45	4.34	0.59	4.57	0.48
3. ด้านความซื่อสัตย์	4.44	0.52	4.49	0.55	4.61	0.47
4. ด้านความไว้วางใจ	4.34	0.47	4.32	0.60	4.49	0.52
5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.32	0.53	4.45	0.57	4.53	0.50
6. ด้านความเคารพ	4.36	0.55	4.43	0.55	4.57	0.48
7. ด้านความเป็นพลเมืองดี	4.50	0.47	4.55	0.49	4.65	0.42
เฉลี่ยรวม	4.37	0.44	4.41	0.52	4.54	0.44

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน (n = 321)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่พึงประสงค์	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.80	0.90	2.96	0.053
	ภายในกลุ่ม	318	96.43	0.30		
	รวม	320	98.22			
2. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.42	1.71	6.51**	0.002
	ภายในกลุ่ม	318	83.54	0.26		
	รวม	320	86.96			
3. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.62	0.81	3.17*	0.043
	ภายในกลุ่ม	318	81.32	0.26		
	รวม	320	82.94			
4. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.02	1.01	3.51*	0.031
	ภายในกลุ่ม	318	91.29	0.29		
	รวม	320	93.31			
5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.89	0.94	3.33*	0.037
	ภายในกลุ่ม	318	90.21	0.28		
	รวม	320	92.10			
6. ด้านความเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.35	1.17	4.38*	0.013
	ภายในกลุ่ม	318	85.17	0.27		
	รวม	320	87.51			
7. ด้านความเป็นพลเมืองดี	ระหว่างกลุ่ม	2	1.19	0.60	2.88	0.058
	ภายในกลุ่ม	318	66.02	0.21		
	รวม	320	67.22			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.86	0.93	4.28*	0.015
	ภายในกลุ่ม	318	69.10	0.22		
	รวม	320	70.95			

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านความเคารพ มีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความยุติธรรม และด้านความเป็นพลเมืองดี มีความพึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe หรือ LSD มีข้อค้นพบดังตารางที่ 4.18 – 4.23

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : LSD) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของครู โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน (n = 321)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ พึงประสงค์	ประสบการณ์การทำงาน ตามตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	\bar{X}	น้อยกว่า 5-10ปี		มากกว่า
			5ปี	10ปี	10ปี
	ปัจจุบัน		4.37	4.41	4.54
	น้อยกว่า 5ปี	4.37		-0.03	-0.17*
	5-10ปี	4.41			-0.14*
	มากกว่า 10ปี	4.54			

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ในภาพรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) ด้านความรับผิดชอบ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนนะของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน (n = 321)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ พึงประสงค์	ประสบการณ์การทำงาน ตามตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	\bar{X}	น้อยกว่า 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
			5 ปี	10 ปี
			4.40	4.34
ด้านความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 5 ปี	4.40		0.06
	5-10 ปี	4.34		-0.23**
	มากกว่า 10 ปี	4.57		

หมายเหตุ ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ด้านความรับผิดชอบ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครตามทัศนนะของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : LSD) ด้านความซื่อสัตย์ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน (n = 321)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ พึงประสงค์	ประสบการณ์การทำงาน ตามตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
			4.44	4.49	4.61
ด้านความซื่อสัตย์	น้อยกว่า 5 ปี	4.44		-0.04	-0.17*
	5-10 ปี	4.49			-0.12
	มากกว่า 10 ปี	4.61			

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ด้านความซื่อสัตย์ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : LSD) ด้านความไว้วางใจ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน (n = 321)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ พึงประสงค์	ประสบการณ์การทำงาน ตามตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
			4.34	4.32	4.49
ด้านความไว้วางใจ	น้อยกว่า 5 ปี	4.34		0.01	-0.15
	5-10 ปี	4.32			-0.16*
	มากกว่า 10 ปี	4.49			

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ด้านความไว้วางใจ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนนะของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนนะของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตาม ตำแหน่งงานปัจจุบัน (n= 321)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ พึงประสงค์	ประสบการณ์การทำงาน ตามตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	\bar{X}	น้อยกว่า 5-10ปี		มากกว่า
			5ปี	10ปี	10ปี
			4.32	4.45	4.53
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	น้อยกว่า 5 ปี	4.32		-0.13	-0.20*
	5-10 ปี	4.45			-0.08
	มากกว่า 10 ปี	4.53			

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนนะของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) ด้านความเคารพของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนนะของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน (n = 321)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์	ประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
			4.36	4.43	4.57
ด้านความเคารพ	น้อยกว่า 5 ปี	4.36		-0.06	-0.21*
	5-10 ปี	4.43			-0.14
	มากกว่า 10 ปี	4.57			

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ด้านความเคารพ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนนะของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบันพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 563)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พึงประสงค์	ปริญญาตรี/ ป.บัณฑิต (n=177)		ปริญญาโท (n=374)		ปริญญาเอก (n=12)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
	1. ด้านความยุติธรรม	4.34	0.55	4.49	0.48	4.40
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.45	0.54	4.62	0.44	4.56	0.62
3. ด้านความซื่อสัตย์	4.52	0.54	4.70	0.43	4.69	0.62
4. ด้านความไว้วางใจ	4.39	0.54	4.58	0.47	4.58	0.66
5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.43	0.53	4.64	0.45	4.67	0.57
6. ด้านความเคารพ	4.47	0.54	4.62	0.44	4.61	0.70
7. ด้านความเป็นพลเมืองดี	4.56	0.48	4.71	0.40	4.80	0.30
เฉลี่ยรวม	4.45	0.48	4.62	0.40	4.61	0.54

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 563)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่พึงประสงค์	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.72	1.36	5.24**	0.006
	ภายในกลุ่ม	560	145.29	0.26		
	รวม	562	148.01			
2. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.56	1.78	7.91**	0.000
	ภายในกลุ่ม	560	125.81	0.22		
	รวม	562	129.36			
3. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	2	3.90	1.95	8.75**	0.000
	ภายในกลุ่ม	560	124.75	0.22		
	รวม	562	128.65			
4. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.11	2.06	8.23**	0.000
	ภายในกลุ่ม	560	140.02	0.25		
	รวม	562	144.13			
5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.21	2.60	11.44**	0.000
	ภายในกลุ่ม	560	127.44	0.23		
	รวม	562	132.65			
6. ด้านความเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.50	1.25	5.35**	0.005
	ภายในกลุ่ม	560	131.04	0.23		
	รวม	562	133.54			
7. ด้านความเป็นพลเมืองดี	ระหว่างกลุ่ม	2	2.93	1.47	8.14**	0.000
	ภายในกลุ่ม	560	100.79	0.18		
	รวม	562	103.73			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.47	1.74	9.26**	0.000
	ภายในกลุ่ม	560	105.01	0.19		
	รวม	562	108.48			

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe มีข้อค้นพบดังตารางที่ 4.26 – 4.33

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) โดยรวม ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 563)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ พึงประสงค์	ระดับการศึกษา	\bar{X}	ปรินญาตรี/	ปรินญาโท	ปรินญาเอก
			ป.บัณฑิต		
			4.45	4.62	4.61
	ปรินญาตรี/ป.บัณฑิต	4.45		-0.17**	-0.16
	ปรินญาโท	4.62			0.01
	ปรินญาเอก	4.61			

หมายเหตุ ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาปรินญาตรี/ป.บัณฑิตกับผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาปรินญาโท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) ด้านความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนคติของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 563)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ พึงประสงค์	ระดับการศึกษา	\bar{X}	ปริญญาตรี/	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
			ป.บัณฑิต		
			4.34	4.49	4.40
ด้านความยุติธรรม	ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต	4.34		-0.15**	-0.06
	ปริญญาโท	4.49			0.09
	ปริญญาเอก	4.40			

หมายเหตุ ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ด้านความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี/ป.บัณฑิตกับผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) ด้านความรับผิดชอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 563)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ พึงประสงค์	ระดับการศึกษา	\bar{X}	ปริญญาตรี/	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
			ป.บัณฑิต		
			4.45	4.62	4.56
ด้านความรับผิดชอบ	ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต	4.45		-0.17**	-0.11
	ปริญญาโท	4.62			0.07
	ปริญญาเอก	4.56			

หมายเหตุ ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ด้านความรับผิดชอบ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี/ป.บัณฑิตกับผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) ด้านความซื่อสัตย์ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 563)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ พึงประสงค์	ระดับการศึกษา	\bar{X}	ปริญญาตรี/	ปริญญา	ปริญญา
			ป.บัณฑิต	โท	เอก
			4.52	4.70	4.69
ด้านความซื่อสัตย์	ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต	4.52		-0.18**	-0.17
	ปริญญาโท	4.70			0.01
	ปริญญาเอก	4.69			

หมายเหตุ ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ด้านความซื่อสัตย์ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี/ป.บัณฑิตกับผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) ด้านความไว้วางใจ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 563)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ พึงประสงค์	ระดับการศึกษา	\bar{X}	ปริญญาตรี/	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
			ป.บัณฑิต		
			4.39	4.58	4.58
ด้านความไว้วางใจ	ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต	4.39		-0.18**	-0.19
	ปริญญาโท	4.58			-0.01
	ปริญญาเอก	4.58			

หมายเหตุ ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ด้านความไว้วางใจ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี/ป.บัณฑิตกับผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 563)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ พึงประสงค์	ระดับการศึกษา	\bar{X}	ปริญญาตรี/	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
			ป.บัณฑิต		
			4.43	4.64	4.67
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต	4.43		-0.21**	-0.24
	ปริญญาโท	4.64			-0.03
	ปริญญาเอก	4.67			

หมายเหตุ ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี/ป.บัณฑิตกับผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) ด้านความเคารพ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 563)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ พึงประสงค์	ระดับการศึกษา	\bar{X}	ปริญญาตรี/	ปริญญา	ปริญญา
			ป.บัณฑิต	โท	เอก
			4.47	4.62	4.61
ด้านความเคารพ	ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต	4.47		-0.14**	-0.13
	ปริญญาโท	4.62			0.01
	ปริญญาเอก	4.61			

หมายเหตุ ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ด้านความเคารพ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี/ป.บัณฑิตกับผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc : Scheffe) ด้านความเป็นพลเมืองดีของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 563)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ พึงประสงค์	ระดับการศึกษา	\bar{X}	ปริญญาตรี/	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
			ป.บัณฑิต		
			4.56	4.71	4.80
ด้านความเป็นพลเมืองดี	ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต	4.56		-0.15**	-0.24
	ปริญญาโท	4.71			-0.09
	ปริญญาเอก	4.80			

หมายเหตุ ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ด้านความเป็นพลเมืองดีของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี/ป.บัณฑิตกับผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู จำแนกตามรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรมที่โรงเรียน เคยได้รับในระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ.2557 - 2561) (n = 563)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พึงประสงค์	เคยได้รับ (n=273)		ไม่เคยได้รับ (n=290)		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านความยุติธรรม	4.46	0.51	4.42		
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.60	0.46	4.53	0.49	1.738	0.083
3. ด้านความซื่อสัตย์	4.68	0.45	4.61	0.50	1.646	0.100
4. ด้านความไว้วางใจ	4.56	0.51	4.49	0.50	1.645	0.101
5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.61	0.48	4.54	0.49	1.715	0.087
6. ด้านความเคารพ	4.60	0.48	4.54	0.49	1.405	0.161
7. ด้านความเป็นพลเมืองดี	4.71	0.41	4.63	0.45	2.208*	0.028
เฉลี่ยรวม	4.60	0.43	4.54	0.44	1.753	0.080

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรางวัลด้านคุณธรรม จริยธรรมที่โรงเรียนเคยได้รับในระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ.2557 - 2561) พบว่า ในภาพรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ยกเว้นด้านความเป็นพลเมืองดีมีความพึงประสงค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

ตารางที่ 4.35 ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

ปัญหา	จำนวน	แนวทางการพัฒนา	จำนวน
1. ด้านความยุติธรรม			
1.1 ผู้บริหารไม่ศึกษาข้อมูล ข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน และมีอคติ ต่อผู้ได้บังคับบัญชา เป็นเหตุให้เกิด ความผิดพลาดในการตัดสินใจในเรื่อง ความยุติธรรมภายในองค์กร	48	1.1 ผู้บริหารต้องศึกษาข้อมูล ข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน มีวิจารณญาณในการฟัง ใช้ข้อมูล และสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจอย่างมี เหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับ ความเป็นจริง โดยปราศจากอคติหรือ ผลประโยชน์ส่วนตัว	41
1.2 ผู้บริหารไม่มีความยุติธรรม และ ไม่มีความเสมอภาค มีความผิดพลาด ในการบริหารงานภายในองค์กรและ เรื่องการประเมินพิจารณาความดี ความชอบของบุคลากรในองค์กร	45	1.2 ผู้บริหารต้องบริหารงานด้วย ความเป็นกลาง เที่ยงธรรม ปฏิบัติ ต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาค ทุกโอกาสด้วยความเมตตา กรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ได้บังคับบัญชาอย่าง เท่าเทียมทั่วถึง และประเมิน พิจารณาความดีความชอบของ บุคลากรในองค์กรด้วยความ เที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริง ไม่ลำเอียง มีขั้นตอนดำเนินการที่ โปร่งใส อย่างตรงไปตรงมา และ เปิดเผย	39

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ปัญหา	จำนวน	แนวทางการพัฒนา	จำนวน
2. ด้านความรับผิดชอบ			
2.1 ผู้บริหารขาดความรับผิดชอบและไม่แก้ไขปัญหาที่เกิดจากความผิดพลาดในการบริหารงาน รวมทั้งก้าวถอยหลังของผู้อื่น	79	2.1 ผู้บริหารต้องมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ พากเพียร พยายาม ละเอียดยรอบคอบ และตรงต่อเวลา ขอมรับต่อผลการปฏิบัติงานของตนเองพร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งไม่ก้าวถอยหลังหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ	64
2.2 ผู้บริหารขาดจิตสำนึกในการบริหารงาน โดยไม่แยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวและงานภายในองค์กร ทำให้เกิดความผิดพลาดในการบริหารงานภายในองค์กร และสร้างความสับสนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	72	2.2 ผู้บริหารต้องใส่ใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง วิเคราะห์และพิจารณากับสิ่งที่กระทำ วางแผนและจัดสรรเวลาการใช้ชีวิตและการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ตามหลักของ PLAN - DO - CHECK - IMPROVE คือ วางแผนงานไว้ ล่วงหน้าเสมอ ปฏิบัติการตามแผนงานที่กำหนดขึ้นตามลำดับที่จัดไว้ ตรวจสอบและทบทวนการทำงานของตนเอง และปรับปรุงแผนงานและวิธีการทำงานใหม่	66

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ปัญหา	จำนวน	แนวทางการพัฒนา	จำนวน
3. ด้านความซื่อสัตย์			
3.1 ผู้บริหารบริหารงานโดยยึดหลักประโยชน์ส่วนตน และพวกพ้องขาดความโปร่งใส ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์ ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาขาดความเชื่อมั่นในการบริหารงานภายในองค์กร	88	3.1 ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยกยอทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเองที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้องโดยยึดหลักการดำเนินงานที่มีหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า ตามหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานในองค์กร	74
4. ด้านความไว้วางใจ			
4.1 ผู้บริหาร บริหารงานภายในองค์กรด้วยความเอนเอียง ปกป้องพวกพ้อง ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาขาดความเชื่อมั่น ขาดความไว้วางใจ และไม่ให้ความร่วมมือในการบริหารงาน	59	4.1 ผู้บริหารต้องวางตัวเป็นกลาง คิดวิเคราะห์ก่อนลงมือปฏิบัติ มอบหมายงานแก่บุคลากรให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยปราศจากอคติ ความชอบส่วนตัว และบริหารงานด้วยความทุ่มเท ตั้งใจ มีความอดทน มีความเพียรพยายามที่จะแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ภายในองค์กรเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	43

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ปัญหา	จำนวน	แนวทางการพัฒนา	จำนวน
4. ด้านความไว้วางใจ (ต่อ)			
4.2 ผู้บริหารขาดความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ยึดมั่นในความคิดของตนเองโดยไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	54	4.3 ผู้บริหารต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันในองค์กร ให้บรรลุสู่เป้าหมาย ช่วยเหลือเกื้อกูล รู้จักแบ่งปัน รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ยึดมั่นในความคิดของตน และประสานความร่วมมือกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน โดยไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเผชิญความผิดพลาดเพียงลำพัง	48
4.3 ผู้บริหารวางตัวไม่เหมาะสม และไม่ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเชื่อมั่นเชื่อถือในตัวผู้บริหาร	49	4.3 ผู้บริหารต้องวางตนให้เหมาะสม ให้ความร่วมมือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรด้วยความจริงใจ ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนในการแก้ไขปัญหา และควรมีการฝึกอบรมก่อนและหลังรับตำแหน่งผู้บริหาร อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เกิดความเชื่อมั่นและมั่นใจในการบริหารงาน	37

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ปัญหา	จำนวน	แนวทางการพัฒนา	จำนวน
5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน			
5.1 ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารงานไม่ชัดเจน ไม่มีเป้าหมายในการบริหารงานภายในองค์กร ไม่มีการตรวจสอบ ติดตามผลการดำเนินงาน ส่งผลให้ระบบการบริหารงานภายในองค์กรเกิดความผิดพลาด	67	5.1 ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน มีเป้าหมาย ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยมีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน มีผู้รับผิดชอบ มีการติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นกระบวนการ เป็นขั้นตอนที่ชัดเจน	55
5.2 ผู้บริหารไม่มีความมุ่งมั่นและไม่คำนึงถึงคุณภาพของการบริหารงาน มีความพยายามไม่เพียงพอในการบริหารงาน ทำให้ระบบการบริหารงานภายในองค์กรไม่มีคุณภาพ	58	5.2 ผู้บริหารต้องมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการพัฒนา ปรับปรุงผลงานของตนเองและผู้ร่วมงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง บริหารงานในองค์กร ด้วยวงจรคุณภาพ (PDAC) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act)	53

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ปัญหา	จำนวน	แนวทางการพัฒนา	จำนวน
5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (ต่อ)			
5.3 ผู้บริหารไม่มีการวางแผนงานที่เป็นมาตรฐานภายในองค์กร ส่งผลให้เกิดความสับสน เข้าใจผิดของผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติตามแผนงานการบริหาร	56	5.4 ผู้บริหารต้องกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงเป้าหมายและหน้าที่หลักขององค์กร เป็นสำคัญ มีการจัดตั้งกระบวนการกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานของแต่ละแผนงานให้ชัดเจน และประชุมชี้แจงให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบและเกิดความเข้าใจในการทำงาน	48
5.4 ผู้บริหาร บริหารงานโดยไม่ได้คำนึงถึงศักยภาพ ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา ส่งผลให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานด้วยความไม่เข้าใจ และเกิดความกดดันในการปฏิบัติงาน	54	5.4 ผู้บริหารควรกระจายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจ ให้ผู้อื่นไปปฏิบัติ โดยใช้ขั้นตอนของการมอบหมายงาน ดังนี้ กำหนดงานและวัตถุประสงค์ในการมอบหมายงาน กำหนดขอบเขตหน้าที่และอำนาจตัดสินใจ พิจารณาบุคคลที่เหมาะสม ทำความเข้าใจกับผู้รับมอบงาน กระตุ้นจูงใจให้กำลังใจและสนับสนุน และติดตาม ประเมินผลงาน	46

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ปัญหา	จำนวน	แนวทางการพัฒนา	จำนวน
6. ด้านความเคารพ			
6.1 ผู้บริหารไม่ได้สร้างความศรัทธา ความน่าเชื่อถือ รวมถึงไม่ให้เกิดริติ ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ปกครองและ กรรมการสถานศึกษาส่งผลให้ทุกฝ่าย ขาดความศรัทธา และขาดความ เชื่อมั่นในการบริหารงาน	67	6.1 ผู้บริหารต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วย ความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน มีสัมมาคารวะ และดำรงชีวิตโดย ยึดหลักค่านิยมพึงตนเองเรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเอง และผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างและ ความเชื่อของแต่ละบุคคลโดย ปราศจากความลำเอียง รวมทั้งให้ เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็น มนุษย์	58
6.2 ผู้บริหารไม่วางตัวเป็นแบบอย่าง ที่ดีในการปฏิบัติงาน ไม่มีความ ยุติธรรม ไม่มีความเป็นกลาง ใช้วาจา ไม่สุภาพ ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ ของตนเองได้เหมาะสมตาม สถานการณ์ ทำให้เกิดความขัดแย้ง และไม่ได้ได้รับความร่วมมือจาก ผู้ได้บังคับบัญชา	65	6.2 ผู้บริหารต้องอุทิศตนและเวลา ให้กับการทำงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ มีความขยันตั้งใจและ เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่รับผิดชอบ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี อย่าง ตรงไปตรงมา ยึดหลักความถูกต้อง ชอบธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ใน การปฏิบัติตนและการปฏิบัติหน้าที่ และตั้งมั่นอยู่ในความมีสติ ไม่ปล่อย จิตใจเป็นไปตามอารมณ์ของตนเอง รู้จักยับยั้งความโกรธ อย่างเป็นเหตุ เป็นผล และควรมีการอบรมให้ ความรู้บุคลิกภาพของผู้นำแก่ ผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง	52

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ปัญหา	จำนวน	แนวทางการพัฒนา	จำนวน
7. ด้านความเป็นพลเมืองดี			
7.1 ผู้บริหารวางตัวไม่เหมาะสม ขาดคุณสมบัติการเป็นพลเมืองที่ดี ไม่เคารพกฎหมาย ไม่เคารพสิทธิ เสรีภาพของตนเองและบุคคลอื่น ขาดคุณธรรมจริยธรรมในการ บริหารงาน	95	7.1 ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี ในการวางตัว การแต่ง กาย บุคลิกภาพ ใช้กริยาวาจาที่ สุภาพ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตที่ดี ตามวัฒนธรรมไทย ยึดมั่นในความดี ความถูกต้อง มีมารยาททางสังคม เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับของสังคม ไม่ละเมิดล่วงล้ำสิทธิ เสรีภาพของ บุคคลอื่น เปิดกว้างรับฟังปัญหาและ ข้อคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา ให้ คำปรึกษาหารือด้วยความจริงใจ ให้กำลังใจ มีเหตุผล มีความเมตตา กรุณา และเป็นกัลยาณมิตรต่อทุกคน	89
7.2 ผู้บริหารไม่มีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการ บริหารงานภายในองค์กร	81	7.3 ผู้บริหารต้องสร้างวิสัยทัศน์ที่ ก้าวหน้าและกว้างไกล พัฒนา ตนเองให้เป็นผู้รอบรู้ เชี่ยวชาญใน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และ พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรที่มี วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เปิดกว้าง ปฏิบัติงานในลักษณะองค์รวม จากพลังร่างกายและแรงใจของทุก คน ใน องค์กร เพื่อมุ่งเน้น ประสิทธิภาพ พร้อมทั้งประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในการบริหารงาน ในองค์กร	75

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ปัญหา	จำนวน	แนวทางการพัฒนา	จำนวน
7. ด้านความเป็นพลเมืองดี (ต่อ)			
7.3 ผู้บริหารขาดความจริงใจ ไม่มี ความจริงใจในการบริหารงานภายใน องค์กรและกับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งต่อ หน้าและลับหลัง	73	7.4 ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนช่วยเหลือ องค์กรและสังคมตลอดเวลา ทั้งต่อ หน้าและลับหลัง ด้วยความจริงใจ โดยไม่ทำดีเพื่อเอาหน้า โดยการนำ หลักธรรมแห่งความดีงาม (พรหม วิหาร 4) ประกอบด้วย มีความเมตตา (ใจที่ปรารถนาดี) มีความกรุณา (จิตใจที่สงสารอยากช่วยเหลือ) มีความมุกิตา (จิตใจที่ชื่นชมและยินดี สนับสนุน) และมีอุเบกขา (ใจที่ยึด มั่นในหลักการความถูกต้อง) ในการ บริหารงานภายในองค์กรและกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	61

จากตารางที่ 4.35 ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามที่เสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครู พบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารวางตัวไม่เหมาะสม ขาดคุณสมบัติการเป็นพลเมือง ที่ดี ไม่เคารพกฎหมาย ไม่เคารพสิทธิเสรีภาพของตนเองและบุคคลอื่น ขาดคุณธรรมจริยธรรม ในการบริหารงาน โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารต้องพัฒนาและประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีในการวางตัว การแต่งกาย บุคลิกภาพ ใช้กริยาวาจาที่สุภาพ เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีตาม วัฒนธรรมไทย ยึดมั่นในความดีความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ ของสังคม ไม่ละเมิดล่วงล้ำสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น เปิดกว้างรับฟังปัญหาและข้อคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาหารือด้วยความจริงใจ ให้กำลังใจ มีเหตุผล มีความเมตตากรุณาและ เป็นกัลยาณมิตรต่อทุกคน ปัญหารองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารบริหารงานโดยยึดหลักประโยชน์ส่วนตน และพวกพ้อง ขาดความโปร่งใส ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดความเชื่อมั่นในการบริหารงานภายในองค์กร โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารต้องปฏิบัติ

หน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยกยอเกียรติยศสมบัติของส่วนรวม หรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเองที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง โดยยึดหลักการงานที่มีหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า ตามหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานในองค์กร และปัญหาลำดับรองลงมา ได้แก่ ผู้บริหาร ไม่มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการบริหารงานภายในองค์กร โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารต้องสร้างวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้าและกว้างไกล พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รอบรู้ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เปิดกว้าง ปฏิบัติงานในลักษณะองค์กรรวมจากพลังแรงกายและแรงใจของทุกคนในองค์กร เพื่อมุ่งเน้นประสิทธิภาพ พร้อมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานในองค์กร

ตอนที่ 5 การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ที่เคยได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2557 – 2561) ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน สรุปผลดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผู้บริหารควรมี ความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึก และเจตคติที่ดี คือ มีอุปนิสัยที่ดีงาม แสดงพฤติกรรมที่แสดงออกจากจิตสำนึกที่แท้จริงและเหมาะสม กับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในฐานะผู้นำ อันจะนำมาซึ่งความศรัทธายอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน อันจะส่งผลถึงความสำเร็จต่องานในองค์กร สร้างความเจริญและให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนการมีปัญญามองการณ์ไกล เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองภาพเหตุการณ์ออก วางแผนเตรียมรับหรือรุกได้ จัดการธุระได้ดี เป็นผู้ชำนาญงาน รู้วิธีการไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ดี และได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น มีคุณธรรมในการครองตน ครองคนและครองงาน มีภาวะผู้นำ มีคุณลักษณะภายใน คุณลักษณะภายนอก มีความสามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม

ส่วนที่ 2 ปัญหาที่พบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่พบปัญหาที่เกิดขึ้น เพียงแต่ต้องกระทำเป็นอย่างและสร้างความรู้ความเข้าใจตั้งแต่แรกเริ่ม เพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน จากนั้นทุกคนจะสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

1. ด้านความยุติธรรม

ความยุติธรรมเป็นหัวใจของการเป็นผู้บริหารที่ดี ซึ่งความยุติธรรมนี้เป็นเรื่องที่ต้องปฏิบัติให้ได้ เพื่อให้คณะครูและบุคลากรและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรัก ความศรัทธาและเชื่อมั่นในการทำงานของผู้บริหาร ถ้าหากผู้บริหารคนใดขาดความยุติธรรมไม่เป็นกลาง จะส่งผลกระทบต่อความขัดแย้งในองค์กร และเกิดความไม่พอใจและไม่ยอมปฏิบัติตามที่กำหนดหรือความต้องการของผู้บริหารได้ ผู้บริหารปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริง และมีเหตุผลไม่ลำเอียง เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับมอบหมายงาน ทำงานอย่างเต็มที่ มีผลงานดี สมควรได้รับรางวัลในความดีของเขา อาจจะเป็นคำชื่นชมยกย่องให้เกียรติ เพื่อเป็นกำลังใจ ให้เรารักษาคุณความดีเอาไว้ต่อไป

2. ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญของการทำงานโดยเฉพาะผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบในการบริหารงานหลายๆ อย่าง ตั้งแต่ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อคณะครู นักเรียน ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนที่ต้องทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสอนให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต้องสอนนักเรียนให้มีคุณภาพ ต้องตั้งใจสอนไม่ละทิ้งต่อหน้าที่และมีความรับผิดชอบอย่างเด็ดขาด สิ่งสำคัญคือมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันพากเพียร ละเอียครอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของงาน กระตุ้นบุคลากรให้มีความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานและหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

3. ด้านความซื่อสัตย์

ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะผู้บริหารต้องบริหารบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนหลายอย่าง ในแต่ละวันต้องมีครูมาขอเบิกเงินหรือบุคลากรของโรงเรียนต้องมาขอเบิกเงินเพื่อทำโน่นทำนี่ ทำสิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ของโรงเรียน ดังนั้นถ้าผู้บริหารใช้เงินไม่ถูกประเภทหรือใช้เงินไม่เป็นจะก่อให้เกิดผลเสียต่อโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตและวางแนวทางแผนการใช้จ่ายเงินให้บุคลากรรู้และเข้าใจตรงกัน ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น พุดในสิ่งที่ดี เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ปฏิบัติราชการบนพื้นฐานของความสุจริตรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากรทุกคนด้วยความจริงใจ

4. ด้านความไว้วางใจ

ความไว้วางใจต่อกันเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องไว้วางใจครู นักเรียน คณะกรรมการฝ่ายต่างๆ ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียน เพราะถ้าในองค์กรเกิดความไว้วางใจต่อกันแล้ว เราจะได้ความไว้วางใจตอบกลับมา จะทำให้การขัดแย้ง ความระแวงสงสัยหายไป เพราะทุกคนมีความเชื่อใจกันไว้วางใจกันอันจะนำมาซึ่งผลของการทำงาน ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถทำงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมายได้ สิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจได้นั้น จะต้องทำให้ทุกคนในองค์กรเห็นว่าสิ่งที่ทำไปนั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่ใช่ประโยชน์ส่วนตัว ผู้บริหารเมื่อพูดสิ่งใดแล้วจะต้องปฏิบัติตามในสิ่งที่พูดด้วย รวมทั้งจะต้องมีความไว้วางใจต่อลูกน้องและเพื่อนร่วมงาน

5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารทุกคนรวมทั้งบุคลากรต้องการให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องไว้ ดังนั้นแนวทางการบริหารงานด้านนี้ต้องให้บุคลากรทุกคนตั้งเป้าหมายในการทำงาน ตรวจสอบและประเมินการทำงานเป็นระยะๆ มีการเสริมแรงให้รางวัลสำหรับคนที่ทำงานดีและบรรลุเป้าหมายของงานนั้นๆ โดยยึดหลักการบริหาร PDCA โดยผู้บริหารต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่มีความท้าทายทั้งผลงานของผู้นำและผู้ร่วมงาน สามารถคำนวณด้านความเสี่ยงได้ดี จุดเด่นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร คือ การเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมั่นพัฒนางานผู้ร่วมงานตลอดเวลาเพื่อคุณภาพงานที่สูงขึ้น

6. ด้านความเคารพ

วัฒนธรรมไทย เรื่องการทำความเคารพต่อกันเป็นสิ่งสำคัญ และถือเป็นวัฒนธรรมไทยที่ดั้งเดิมมาแต่โบราณ เป็นเสน่ห์ เป็นแรงดึงดูดใจทั้งผู้ให้และผู้รับ ผู้บริหารควรมีความเคารพต่อผู้บังคับบัญชาและเอ็นดู เมตตาต่อลูกน้อง และบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสอนให้ลูกน้อง คณะครู บุคลากรมีความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งต้องสอนให้นักเรียนมีความเคารพต่อครูอาจารย์ ผู้บริหารและชุมชน และการเป็นผู้บริหารจะมีแต่เพียงอำนาจอย่างเดียวคงไม่ได้ จำเป็นต้องมีบารมีและคุณงามความดีควบคู่กันไป เพื่อให้บุคลากรเกิดความเคารพนับถือ พร้อมทั้งจะทำงานหนักเพื่อองค์กรของเรา และผู้บริหารที่ดีควรจะให้มีความสำคัญและให้เกียรติกับผู้สูงวัยกว่าด้วย

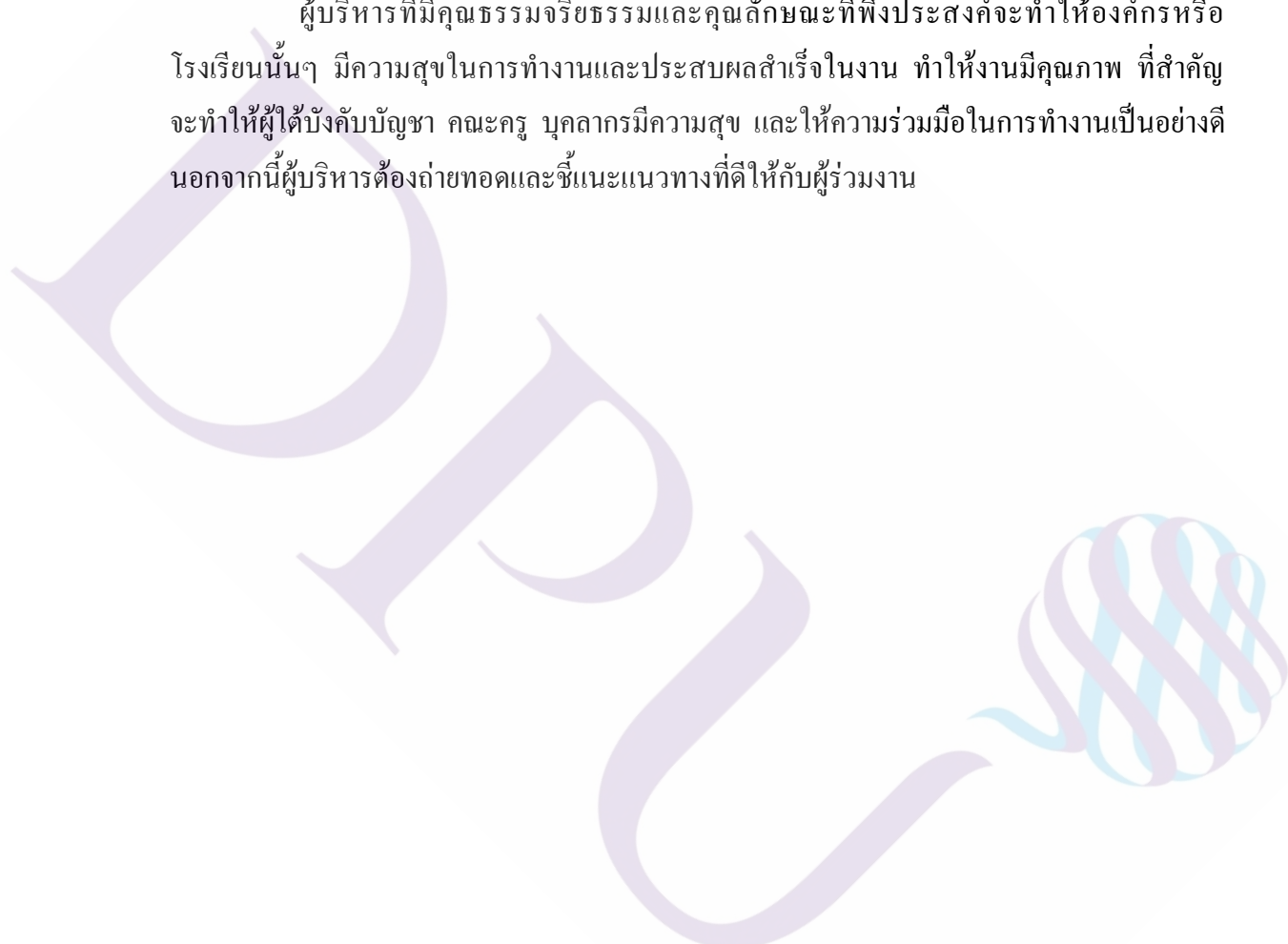
7. ด้านความเป็นพลเมืองดี

ความเป็นพลเมืองที่ดีเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคน ทุกชุมชนต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร ถ้าทุกโรงเรียน ทุกครอบครัว ทุกชุมชน มีพลเมืองมีประชาชนเป็นคนดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จะทำให้ชุมชนนั้น โรงเรียนนั้นๆ มีความสุข มีความเจริญและไม่มีปัญหาทางสังคมเกิดขึ้น

ซึ่งเรื่องนี้ต้องอาศัยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมด้วยกัน เพื่อผลักดันให้ครอบครัวและชุมชนนั้นๆ เข้มแข็ง ไม่มีปัญหาทางสังคม ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดสิ่งเหล่านี้ในองค์กร 1) ความรับผิดชอบตนเองและพึ่งตนเองได้ 2) เคารพหลักความเสมอภาค 3) เคารพความแตกต่าง 4) เคารพสิทธิผู้อื่น 5) เคารพกติกา และ 6) รับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์จะทำให้องค์กรหรือโรงเรียนนั้นๆ มีความสุขในการทำงานและประสบผลสำเร็จในงาน ทำให้งานมีคุณภาพ ที่สำคัญจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา คณาครู บุคลากรมีความสุข และให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้บริหารต้องถ่ายทอดและชี้แนะแนวทางที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครตามที่เสนอแนะของผู้บริหารและครู ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครตามที่เสนอแนะของผู้บริหารและครู

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครตามที่เสนอแนะของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสิทธิภาพการทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา และการได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม

3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามที่เสนอแนะของผู้บริหารและครู

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัด กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 14,375 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1,039 คน และ ครู จำนวน 13,336 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 660 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 285 คน และ ครู จำนวน 375 คน จากการเทียบตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน สีน พันธุ์พินิจ, 2547, น. 137) โดยกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

แบบสอบถาม มี 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสิทธิภาพการทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา ศาสนาที่นับถือ

ที่ตั้งของสถานศึกษา ภูมิสำเนาเดิม และรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรมที่โรงเรียนได้รับในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2557 – 2561) มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บริหารและครูกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความซื่อสัตย์ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ด้านความเคารพ และ 7) ด้านความเป็นพลเมืองดี ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของลิเคอร์ท์ (Likert Scale) (Best & Kahn, 1993, p. 247)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

แบบสัมภาษณ์

เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. บันทึกเสนอต่อสำนักงานประสานงานบัณฑิตศึกษาวิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์

3. นัดหมายรับแบบสอบถามด้วยตนเองและขอรับคืนทางไปรษณีย์จากกลุ่มตัวอย่าง

4. ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 285 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.91 และกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 375 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 321 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.60 รวมได้รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 563 ฉบับ จาก 660 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.30

5. เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม จากหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร และจากหน่วยงานภายนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร โรงเรียนละ 1 คน จากจำนวนโรงเรียน 5 โรงเรียน รวมจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ 5 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS) หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา และการได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยการทดสอบค่า t (t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ วิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's least significant difference : LSD) ส่วนข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended questionnaire) วิเคราะห์โดยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู วิเคราะห์โดยการตีความ (interpretation) ซึ่งได้จากการสังเกตและการสัมภาษณ์ที่ได้จดบันทึกไว้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยพบว่า ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู (ร้อยละ 57.00) ประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา น้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 47.10) ส่วนตำแหน่งครู มากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 47.00) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท (ร้อยละ 66.40) และไม่เคยได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2557-2561) (ร้อยละ 51.50) ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 94.30) ที่ตั้งของสถานศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก (ร้อยละ 33.90) และผู้ตอบแบบสอบถามมีภูมิลำเนาเดิมส่วนใหญ่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 39.40)

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.67 ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ตามลำดับ ส่วนด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44

5.1.3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสิทธิภาพการทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา และการได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม

1) ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

2) ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนคติของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านความเคารพ มีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความยุติธรรม และด้านความเป็นพลเมืองดี มีความพึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน

3) ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนคติของผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

4) ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม ที่โรงเรียนเคยได้รับในระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ.2557 - 2561) พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ยกเว้นด้านความเป็นพลเมืองดีมีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า ปัญหาผู้บริหารวางตัวไม่เหมาะสม ขาดคุณสมบัติการเป็นพลเมืองที่ดี ไม่เคารพกฎหมาย

ไม่เคารพสิทธิเสรีภาพของตนเองและบุคคลอื่น ขาดคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานมีปัญหา มากที่สุด รองลงมาคือ ปัญหาผู้บริหารบริหารงานโดยยึดหลักประโยชน์ส่วนตน และพวกพ้อง ขาดความโปร่งใส ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความ เชื่อมั่นในการบริหารงานภายในองค์กร โดยมีข้อเสนอแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารต้องพัฒนา และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการวางตัว การแต่งกาย บุคลิกภาพ ใช้กริยาวาจาที่สุภาพ เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีตามวัฒนธรรมไทย ยึดมั่นในความดีความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติ ตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับของสังคม ไม่ละเมิดล่วงล้ำสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น เปิดกว้าง รับฟังปัญหาและข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาหารือด้วยความจริงใจ ให้กำลังใจ มีเหตุผล มีความเมตตากรุณาและเป็นกัลยาณมิตรต่อทุกคน และผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเที่ยงตรงเที่ยงธรรม ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยกยอกทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวมหรือ ของผู้อื่นมาเป็นของตนเองที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง โดยยึดหลักการทำงานที่มีหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า ตามหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานในองค์กร

5.1.5 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผู้บริหารควรมีความเชื่อศรัทธาสุจริต มีจิตสำนึก และเจตคติที่ดี คือ มีอุปนิสัยที่ดีงาม แสดงพฤติกรรมที่แสดงออกจากจิตสำนึกที่แท้จริงและเหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในฐานะผู้นำ การมีปัญญามองการณ์ไกล เป็นผู้วิสัยทัศน์กว้างไกล มองภาพ เหตุการณ์ออก วางแผน เตรียมรับหรือรุกได้ จัดการธุระได้ดี เป็นผู้ชำนาญงาน ไม่บกพร่องในหน้าที่ ที่ตนรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ดีและได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น มีคุณธรรมในการครองตน ครองคนและครองงาน และมีความสามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตามได้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามที่สนทนากับผู้บริหารและครู สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

5.2.1 การอภิปรายผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามที่สนทนากับผู้บริหารและครู

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความเป็นพลเมืองดีมีค่าเฉลี่ยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด จากข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นพลเมืองดีของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญเพราะเป็นการแสดงออกถึงการพัฒนาตนเองให้รอบรู้ เชี่ยวชาญ แสดงถึงการเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีกับผู้เกี่ยวข้อง และที่สำคัญคือจะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงาม เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับของสังคม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเคารพในมติเสียงส่วนมาก รวมถึงการเป็นสมาชิกที่ดี มีจิตอาสา การให้บริการ เป็นห่วงและรับผิดชอบต่อสังคม ปกป้องไว้ซึ่งสถาบันทั้งสาม คือ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รวมทั้งการรู้จักหน้าที่ การวางตัวเป็นกลาง และการใช้สิทธิตามการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2553) กล่าวถึง การเป็นพลเมืองดีนั้น จะต้องมีความดี ดังต่อไปนี้ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การมีระเบียบวินัยและรับผิดชอบต่อหน้าที่ รับฟังความคิดเห็นของกันและกันและเคารพในมติของเสียงส่วนมาก ความซื่อสัตย์สุจริต ความสามัคคี ความละเอียดและเกรงกลัวในการกระทำชั่ว ความกล้าหาญและเชื่อมั่นในตนเอง การส่งเสริมให้คนคิดปกครองบ้านเมืองและควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ ปาลสาร (2555, น. 125- 130) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเป็นพลเมืองดี ประกอบด้วย 1) พลเมืองดีเกี่ยวกับตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองให้รอบรู้ เชี่ยวชาญ แสดงถึงการเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องและที่สำคัญคือจะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงาม 2) พลเมืองดีเกี่ยวกับหน้าที่พลเมือง หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดี มีจิตอาสา การให้บริการ เป็นห่วงและรับผิดชอบต่อสังคม ปกป้องไว้ซึ่งสถาบันทั้งสาม คือ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนรุ่นหลัง เช่น แบบอย่างในการรักษาสภาพแวดล้อม การรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และ 3) พลเมืองดีเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง หมายถึง การรู้จักกฎหมาย เคารพกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมาย นอกจากนั้นจะต้องรู้จักหน้าที่และการใช้สิทธิตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย เป็นผู้เห็นคุณค่าและประโยชน์ทางการเมือง ตลอดจนรักษาและปกป้องไว้ซึ่งสถาบันการเมืองและการปกครอง

รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์ เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริงทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น เพราะผู้บริหารสถานศึกษานั้น จะต้องเป็นคนที่มีคุณธรรม ความไว้วางใจ และความยุติธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่

ตนเองและพวกพ้อง ไม่ยกยอกทักขณีย์สมบัติของส่วนร่วมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง และมีการกำหนดกรอบความประพฤติปฏิบัติที่ควรจะเป็นในที่ทำงานด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรม โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ รวมทั้งต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดนงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตังจิตร์เจริญกุล (2551, น. 34-38) ได้จัดทำโครงการสำรวจและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณธรรม จริยธรรม พบว่า ตัวบ่งชี้คุณธรรม จริยธรรม 5 อันดับแรกที่มีในทุกลุ่มวิชาชีพหรืออาชีพ ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความมีสติสัมปชัญญะความขยันหมั่นเพียร ความมีวินัย ตัวบ่งชี้ ทั้ง 5 ตัวนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่จำเป็นสำหรับการเฝ้าระวังระดับคุณธรรมจริยธรรมในสังคมไทย โดยตัวบ่งชี้ความซื่อสัตย์ เป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงการยึดมั่นความจริง ความถูกต้องดีงาม เป็นหลักในการดำเนินชีวิต ทั้งทางกาย วาจาและใจ มีความจริงใจให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ไม่บิดเบือน รู้จักรักษาความลับ หลีกเลี่ยงการมีผลประโยชน์ทับซ้อน มีความละเอียดและเกรงกลัวที่จะประพฤติชั่ว สอดคล้องกับแนวคิดหนูไกร มาเชก (2559, น. 56) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง มีความจริงใจให้กับผู้อื่น มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา และเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง และสอดคล้องกับพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหิตลาธิเบศรรามาธิบดี จักรีนฤพดินทรสยามมินทราธิราช บรมนาถบพิตร (2552, น. 34) ทรงมีพระราชดำรัสของความซื่อสัตย์สุจริตไว้ดังนี้ “ ความสุจริต ความมุ่งมั่นในประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง จะเกิดขึ้นและยั่งยืนอยู่ได้ด้วยสติปัญญา สติ คือ ความระลึกรู้ ปัญญา คือ ความรู้ชัด ที่เกิดขึ้นจากความฉลาด สามารถคิดพิจารณาได้อย่างถูกต้องแบบคาย ดังนั้น ความสุจริตและมั่นคงอยู่ในเหตุในผล ประเทศชาติจะดำรงมั่นคงด้วยความร่มเย็นเป็นสุขทั้งในปัจจุบันและภายภาคหน้า ”

และด้านความรับผิดชอบ เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ด้วยความละเอียดรอบคอบ ตรงไปตรงมา ถูกต้องและเสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนด ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประเทศชาติ รวมทั้งยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติในหน้าที่ พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น และไม่คิดอาฆาตมาดร้ายหรือคิดแก้แค้นผู้ร่วมงานที่มีความเห็นต่าง สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานด้วยความพากเพียร พยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตังจิตร์เจริญกุล (2551, น. 34) กล่าวถึง ความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงความเอาใจใส่ จดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ที่ตั้งไว้ภายในเวลาที่กำหนด การเสียดสละกำลังกาย กำลังใจและกำลังทรัพย์ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การรู้จักหน้าที่ของตนและบำเพ็ญประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ พร้อมทั้งจะยอมรับผลการกระทำของตนเองและปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น และสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, น. 76) กล่าวว่า ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียดสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยวางตน ดังนี้ 1) อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย 2) ละเว้นการกระทำทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นโดยมิชอบ 3) ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรู้ ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมา ปราศจากจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี 4) เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน 5) ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ ตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ 6) ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ

ในขณะที่เดียวกัน พบว่า ด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการตัดสินใจของผู้บริหารต้องคำนึงในบางครั้งอาจสร้างความถูกต้องและความไม่ถูกต้องต่อบุคลากรขององค์กร หรือการมีอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จากการรับฟังข้อมูลจากบุคคลอื่น โดยไม่ได้ลงไปสัมผัสด้วยตนเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิลทิพ ชูชาติ (2556, น.110-116) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อที่มีระดับมากที่สุด คือ มีความยุติธรรม ไม่เอนเอียงด้วยรักหรือชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ในการครองงานตามหลักอิทธิบาทธรรม โดยผู้บริหารควรมีจิตใจที่หนักแน่นของการรับฟังข้อมูล ตรวจสอบข้อเท็จจริงให้ครบรอบด้าน แล้วตัดสินใจบนความถูกต้อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Brown and Trevino (2006, p. 596-597) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) จะต้องประกอบด้วยความซื่อตรง (Integrity) และความไว้วางใจ (Trust) นอกจากนั้นแล้วจะต้องเป็นผู้ที่ตัดสินใจปัญหาโดยใช้ความยุติธรรม (Fairness) และเสมอภาค (Equal) ใส่ใจต่อผู้อื่น (Caring) และมีความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) และเป็นผู้ที่มีจริยธรรมทั้งเรื่องส่วนตัวและ

ในการทำงาน มักจะสื่อสารกับผู้ตามในเรื่องจริยธรรม สร้างมาตรฐานของจริยธรรมที่ชัดเจนและมี การให้รางวัล หรือการลงโทษ เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

5.2.2 การอภิปรายผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู

1) จากการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีข้อค้นพบซึ่งแสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของตนเองนั้น มีพฤติกรรม การสร้างอิทธิพลจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความประพฤติ การกระทำและการสื่อสาร เพื่อให้เกิด การยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกันกับสำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551, น. 28) ได้กำหนดการรักษา จรรยาข้าราชการ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ ของทุกส่วนราชการไว้ 5 ประการ ดังนี้ การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ การปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Esteban (1990, อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณทาบุตร, 2556, น. 23) กล่าวว่า ความแตกต่างทางอายุจะมีผล ทำให้การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกันไป เนื่องจากการพัฒนาการทางสมอง ประสบการณ์ และความสามารถในการตัดสินใจที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้ตัวคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกันไปด้วย จึงได้เสนอคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมกับแต่ละวัย พร้อมกับแนวทางในการสร้างเสริมวัฒนธรรม และคุณธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ ของการศึกษาเพื่อสร้างค่านิยม (Values Education) เนื่องจากมโนธรรมเป็นเรื่องของความสามารถในการตัดสินใจประเด็นทางจริยธรรม และการรู้จักนำหลักศีลธรรมมาใช้อย่างมีเหตุผลและถูกต้องในสถานการณ์ต่างๆ ในขณะที่คุณธรรมเป็นคุณภาพ ของจิตใจ ซึ่งจัดเป็นหลักพื้นฐานของการเลือก การตัดสินใจ

2) ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงาน ปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนผล การเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรับผิดชอบ มีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านความเคารพ มีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความยุติธรรม และด้านความเป็นพลเมืองดี มีความพึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ส่วนมากคิดไปในทิศทางเดียวกัน คือ ผู้บริหารบางท่านมีอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จากการรับฟังข้อมูลจากบุคคลอื่น โดยไม่ได้ลงไปสัมผัสด้วยตนเอง และบริหารงานด้วยความไม่เสมอภาคในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกันกับ สุธาสิณี แม้นญาติ (2554, น. 14-15) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 11 ตัว ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความยุติธรรม การดูแลเอาใจใส่ การเสริมพลังอำนาจ ความรับผิดชอบ การสะท้อนคิด วิสัยทัศน์ ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ การยึดหลักคุณธรรมและความดี และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนในด้านความเป็นพลเมืองดี ความคิดเห็นส่วนมากของผู้บริหารและครูนั้นก็ไม่ได้แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารวางตัวไม่เป็นกลางทางการเมือง ปฏิบัติตนเอียงเอินไปข้างใดข้างหนึ่งอย่างเห็นได้ชัด โดยผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญและสำนึกในการเป็นพลเมืองดี ด้วยการเคารพกฎหมาย เคารพสิทธิและเสรีภาพของตนเองและบุคคลอื่น และมีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2553) กล่าวถึง การเป็นพลเมืองดีนั้นจะต้องมีคุณธรรม ดังต่อไปนี้ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การมีระเบียบวินัยและรับผิดชอบต่อหน้าที่ รับฟังความคิดเห็นของกันและกันและเคารพในมติของเสียงส่วนมาก ความซื่อสัตย์สุจริต ความสามัคคี ความละเอียดและเกรงกลัวในการกระทำชั่ว ความกล้าหาญและเชื่อมั่นในตนเอง การส่งเสริมให้คนดีปกครองบ้านเมืองและควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ และสอดคล้องกับ เอกรินทร์ สีมหาศาล และคณะ (2553) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ในฐานะพลเมืองดีของประเทศ ในฐานะที่เราทุกคนมีบทบาทเป็นสมาชิกของสังคมและเป็นพลเมืองของประเทศ เราจึงต้องมีหน้าที่ที่จะปฏิบัติในฐานะพลเมืองของประเทศ ในการอยู่ร่วมกันในสังคม สมาชิกที่ดีจะต้องตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองในด้านต่างๆ เช่น ด้านสังคมหรือหน้าที่พลเมือง ประชาชนต้องมีหน้าที่ 1) ร่วมมือกันรักษาวัฒนธรรมหรือวิถีชีวิตที่ดีงามของชาวไทย 2) อนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม 3) ช่วยเหลือคนพิการและคนทุพพลภาพให้ดำเนินชีวิตในสังคมได้ และในด้านการเมืองการปกครอง ประชาชนจะต้องมีหน้าที่ 1) รักษาไว้ซึ่งชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย 2) ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกฎหมาย 3) ไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งตามที่กฎหมายกำหนด 4) รักษาความสามัคคีภายในประเทศ

3) ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีข้อค้นพบซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของผู้บริหารและครูส่งผลต่อความคิดเห็นที่ต่างกันไปด้วย อาจเนื่องมาจากความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือทัศนคติของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปีทมา แคนยุกต์ (2554, น. 11) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง รูปแบบของผู้นำที่ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม เกิดความขัดแย้ง ระหว่างค่านิยมและวิธีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกผู้ตามให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม นำไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น ซึ่งลักษณะและพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สร้างขึ้นจากการวิเคราะห์เอกสาร และผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของปีเตอร์จันอร์ทเฮาส์ (Peter G.Northouse) ประกอบด้วยการให้ความเคารพผู้อื่น การบริการผู้อื่น การแสดงถึงความเที่ยงธรรมยื่นหยัดความซื่อสัตย์ และสรรสร้างความเป็นทีมงาน และผู้นำที่มีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่ดีต่อตนเอง ต่อนักเรียน ต่อผู้ได้บังคับบัญชา ต่อองค์กรและต่อสถานศึกษา เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม กฤษณา เหลืองทอง (2556, น. 6)

4) ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรมที่โรงเรียนเคยได้รับในระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ.2557 - 2561) พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ยกเว้นด้านความเป็นพลเมืองดีมีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูมีระดับความคิดเห็นด้านความเป็นพลเมืองดีที่ไม่ชัดเจน จากการที่ผู้บริหารบางท่านขาดคุณสมบัติการเป็นพลเมืองดี หรือไม่พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รอบรู้ และเกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงวางตัวไม่เป็นกลางทางการเมือง ปฏิบัติตนเอียงเออนไปข้างใดข้างหนึ่งอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับ หนูไกร มาเชก (2559, น. 92-97) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรม ที่แสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดีของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยความเป็นพลเมืองดีเกี่ยวกับตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงลักษณะความเป็นพลเมืองดีว่า พลเมืองที่ดีด้านตนเองจะต้องมีคุณลักษณะ คือ มีการแสดงออกถึงการพัฒนาตนเองให้รอบรู้เชี่ยวชาญ แสดงถึงการเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีกับผู้เกี่ยวข้อง และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนร่วม และที่สำคัญก็จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงามในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความเป็นพลเมืองดีเกี่ยวกับหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดีในฐานะที่เป็นพลเมืองว่า พลเมืองที่ดี จะต้องเป็นสมาชิกที่ดี มีจิตอาสาการให้บริการ เป็นห่วงและรับผิดชอบต่อสังคม ปกป้องไว้ซึ่งสถาบันทั้งสาม คือ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนรุ่นหลัง และการเป็นพลเมืองกับการเป็นพลเมืองที่ดีไม่เหมือนกัน การเป็นพลเมืองดี จะแสดงออกให้เห็นถึงภาวะความเป็นพลเมืองที่ดี ซึ่งแตกต่างจากการเป็นพลเมืองคนหนึ่งของประเทศ Walker (2010)

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัยครั้งนี้ค้นพบว่า ผู้บริหารและครูมีความพึงประสงค์ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยของคะแนน ดังนี้

1. ด้านความเป็นพลเมืองดี ควรให้ความสำคัญกับการเทิดทูน ปกป้อง และรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับของสังคมและการมีความเป็นกลางในทางการเมืองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ตามลำดับ

2. ด้านความซื่อสัตย์ ควรให้ความสำคัญกับการไม่ยกยอกทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง และการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ตามลำดับ

3. ด้านความรับผิดชอบ ควรให้ความสำคัญกับการมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การไม่คิดอาฆาตมาดร้ายและไม่คิดแก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์ และการปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบและระมัดระวัง ตามลำดับ

ดังนั้นสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขต ควรนำข้อมูลจากผลการวิจัยที่ได้ไปกำหนดเป็นนโยบาย ดังนี้

1. สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ และด้าน

ความรับผิดชอบ ไปวางแผนเพื่อกำหนดเป็นแนวทางเป็นมาตรฐานหรือตัวชี้วัดในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

2. สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร ใช้ผลการวิจัยเพื่อวางแผนการกำหนดกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปสู่การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครที่มีประสิทธิภาพ

3. สำนักงานเขตใช้ผลการวิจัยเพื่อวางแผนงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ และสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาของตนเอง

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร ใช้ผลการวิจัยในครั้งนี้ ไปกำหนดเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

2. สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร นำผลการวิจัยในครั้งนี้ ไปเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดจัดทำหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในด้านจริยธรรม

3. สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดเป็นเกณฑ์หรือตัวชี้วัด เพื่อใช้ประเมินคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นในระดับกรุงเทพมหานคร

4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ทำให้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู เพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ความมีวินัย ความเมตตา กรุณา การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความขยันหมั่นเพียร และการมีวิสัยทัศน์ ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง

2. ควรมีการวิจัยเพื่อวัดระดับคุณภาพและติดตามผลการนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้ในการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ควรมีการวิจัยและกระบวนการวิจัยที่สามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแก่หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปพัฒนาพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กนกอร สมปราชญ์, วัลลภา อารีรัตน์ และ Ngang, T. K. (2556). ตัวป่งซีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนในประเทศไทย. วารสาร *Procedia – สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์*, 93, 2085 – 2089.
- กมลทิพย์ ทองกำแหง. (2554). การศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรมวิชาการ. (2541). คำบรรยายเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่เน้นความ มีวินัยและความเป็นประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภา.
- กรมหมื่นพิชิต ปรีชากร. (2553). *ธรรมสารวินิจฉัยว่ายุติธรรมเป็นอย่างไรและกฎหมายคืออะไร*. เอกสารประกอบการศึกษาวิชานิติปรัชญา. กรุงเทพฯ: มิตรานราการพิมพ์.
- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรใน วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *กรอบความคิดเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมที่เน้นความ มีวินัยและความเป็นประชาธิปไตย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *การศึกษาหาเกณฑ์ปกติของระดับพัฒนาการทางจริยธรรมและ จริยธรรมไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.
- กฤติพงศ์ บุญรงค์. (2550). *การศึกษาระบวนการบริหารจัดการ ของผู้บริหารพัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้านความซื่อสัตย์ : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านตากแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ภูเก็ต : มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- กฤษณะ เหลืองทอง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล เมืองพะเยา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

- กล้า ทองขาว. (2552). *วิกฤติภาวะผู้นำทางการศึกษาแนวทางการวิจัยและการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เกรียงศักดิ์ เวียงแก. (2550). *จริยธรรมของพนักงานครูเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- ชะธินยา หล้าสุวงษ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณพศ สิริสิริ. (2550). *จริยธรรมนำการบริหารสู่ความเป็นผู้นำ (From ethics – oriented supervision to leadership)*. วารสาร มจร. วิชาการ, 10(20), 106-119.
- จรววยพร ธรณินทร์. (2550). *ทักษะและประสบการณ์ทางวิชาชีพสำหรับนักบริหารระดับสูง, ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*, 27(4), 7.
- จันทรานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- จตุรงค์ วัฒนศิริ. (2552). *ความผูกพันความจงรักภักดีและการมีความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจินดาวัฒน์ จังหวัดระยอง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จ่านง อติวัฒนศิริ. (2545). *สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชัยเสกข์ พรหมศรี. (2550). *ผู้บริหารแห่งอนาคต (Executive of the Future)*. กรุงเทพฯ: ฐานบุ๊คส์.
- ชาญชัย อาจินสมจาร. (2541). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ญาดา กรุณากร. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย* (ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฐพงศ์ ศรีสง. (2544). *คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ณัฐรฎา พวงจันทร์. (2553). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- ดวงเด่น นุเรมรัมย์. (2552). *จริยธรรม คืออะไร*. สืบค้น 5 ธันวาคม 2561, จาก http://www.necsakhon2009.com/main.php?url=news_view&id=11
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและการพัฒนาบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถวิล เกษสุพรรณ. (2552). *การศึกษาศาภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลเขต 5* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ถาวร อางนนตา. (2549). *พฤติกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2540). *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทิตนา แยมมณี. (2546). *การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: เมธีทิปส์.
- เทพ สงวนกิตติพันธุ์. (2553). *การตัดสินใจ*. สืบค้น 7 ธันวาคม 2561, จาก <http://www.stou.ac.th/offices/rdec/udon/upload/societies.htm>
- เทียน ทองแก้ว. (2545). *ภาวะผู้นำ: สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป*. *วิชาการกรมวิชาการ*, 5(9), 35-43.
- ธีรนุช สุนทร. (2549). *คู่มือพัฒนาความซื่อสัตย์ของเด็กปฐมวัย* (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา : สภาพปัญหาความจำเป็นและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ข้างฟ้าง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและการบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้างฟ้าง.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย ศจีมาศ ณ วิเชียร และพิสมัย อรทัย. (2551). *การวิจัยและพัฒนาตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม) สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).
- นงลักษณ์ วิรัชชัย ศจีมาศ ณ วิเชียร และพิสมัย อรทัย. (2551). *การสำรวจและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์คุณธรรม.

- นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตังจิตรเจริญกุล. (2551). *การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง
คุณธรรมจริยธรรมของคนไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิง
คุณธรรม.
- นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. (2551). *โน้ตย่อบริหาร*. เชียงใหม่: ออเรนจ์ กรู๊ป ดีไซน์ด์.
- นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : เทียมฟ้าการพิมพ์.
- นิจอพร มาประเสริฐ. (2553). *จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเทล* (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2549). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญมี แทนแก้ว. (2542). *ความจริงของชีวิต*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เบญจรงค์ แสงสุกวาว. (2551). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการ
บริหารการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ประกาศรี สีอำไพ. (2550). *พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประยุทธ์ ชูสอน. (2548). *ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ
อาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประยูร พรหมพันธุ์. (2550). *การบริหารงานบุคคลกับคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรการปกครอง
ส่วนท้องถิ่น*. วารสารดำรงราชานุภาพ, 7(23), 70-88.
- ประเวศ มหารัตน์สกุล. (2551). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : มุ่งสู่นาคต* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- ปัทมา แคนยุกต์. (2554). *รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของนักศึกษาหลักสูตร
พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
บัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปาริฉัตร สิ้นธุวงศ์. (2553). *พลเมืองดี*. สืบค้น 10 ธันวาคม 2561, จาก <http://parichut.wordpress.com/category>
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2547). *ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2543). *จริยธรรมสำหรับคนรุ่นใหม่*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช. (2552). *พระบรมราโชวาทและพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เกี่ยวกับศาสนาและศีลธรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- พระพรหมมิ่งคลาจารย์ (ธงชัย ชัมมช โข). (2558). *ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดไตรมิตรวิทยาราม*. สัมภาษณ์. 25 สิงหาคม.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. (2551) *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 125 ตอนที่ 22ก, น. 28.
- พระศรีศาสนโมลี (สุทธีวัฒน์ ฐริญา โณ ป.ธ.9). (2561). *ความซื่อตรง 6 ประการ*. สืบค้น 10 ธันวาคม 2561, จาก http://daily.khaosod.co.th/view_news.php?newsid=TUROa WRXUXdNekky TURJMklBPTO=§ioned=TURNd 053 PTO=&day=TWpBeE55MHdNaTB5Tmc9PQ==
- พิชัย ลีพิพัฒน์ไพบูลย์. (2550). *จริยธรรม สำคัญไฉน? วารสารเพื่อคุณภาพ (For Quality)*.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2542). *ความรู้คู่คุณธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาวดี อนันต์นาวี. (2552). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิมพ์มนตรี.
- มณีรัตน์ ปันวิเศษ. (2553). *พลเมืองดีตามประเพณีและวัฒนธรรมไทย*. สืบค้น 10 ธันวาคม 2561, จาก <http://tsunna.blogspot.com/2010/11/blog-post.html>
- มลทา กระจวีพันธ์. (2550). *การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมของนักเรียนเสาชิงช้าอำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). *พฤติกรรมการศึกษาไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มติชน.
- รุจิร ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม. (2549). *การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.

- รุจิร ภู่อาระ. (2541). แบบเรียนแนวหน้าชุดพัฒนากระบวนการสร้างเสริมลักษณะนิสัย (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- ลักขณา สิริวัฒน์. (2544). จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วรรณาท สามารถ. (2557). บุพปัจจัยและความแตกต่างของความเชื่อถือไว้วางใจในทีมและความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานในทีมดั้งเดิมและทีมเสมือนจริง: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสายการบิน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2548). ทฤษฎีองค์การ : *Organization theory*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2551). การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารการจัดการการบริหารการพัฒนาและการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ทจำกัด
- วิโรจน์ วงษ์ทน. (2552, 28 กุมภาพันธ์). หลักคุณธรรมของนักการเมืองตามแนวคิดของโสเครติส. *มติชนรายวัน*, 21.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). การบริหาร โรงเรียนแบบกระจายอำนาจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- วิล พรายศรี. (2553). *พลเมืองดี*. สืบค้น 10 ธันวาคม 2561, จาก <http://www.edltv.thai.net/courses/175/51soM1KO040101.pdf>
- วีรุธ มามะศิรินันท์. (2542). การพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วีระ ไชยธรรม. (2554). เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่องหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (*Good Governance*). สืบค้น 5 ธันวาคม 2561, จาก <http://www.moe.go.th/wijai/GG.htm>
- วุฒิชัย เต็งพงศธร. (2549). มาตรการทางกฎหมายในการจัดการการค้าประเวณีในมลรัฐควีนแลนด์ ประเทศออสเตรเลีย. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 34(2), 108-114.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิลป์ชัย อ่างตระกูล. (2552). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษแบบเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เศรษฐ์ คุณทานุตร. (2556). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). นทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- สมเดช ดาวันดี. (2553). *การนำเสนอรูปแบบการบริหารการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*
ต้นแบบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมบูรณ์ สุริยวงศ์, สมจิตรา เรืองศรี และเพ็ญศรี เศรษฐวงศ์. (2544). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สถลทิพ ชูชาติ. (2556). *พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาสังกัด*
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บั๊คพอยท์.*
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2551). *การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครปี 2550.*
 กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2561). *การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครปี 2560. กรุงเทพฯ:*
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2561). *สถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2561 โรงเรียนสังกัด*
กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ*
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561*
- 2580. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลาง*
การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร
แห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานของ*
ข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*
และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พรึกหวานกราฟิก.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *ภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทย*
ที่พึงประสงค์. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551*. สืบค้น 5 ธันวาคม 2561, จาก [http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content &view=article&id=433&Itemid=209](http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=433&Itemid=209)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *ชุดฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม. เอกสารประกอบการบรรยาย การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหาร :ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.*
- สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. (2553). *คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ*. สืบค้น 5 ธันวาคม 2561, จาก http://www.tlcthai.com/webboard/view_topic.php?table_id=1&cate_id=70 &post_id=10085
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 -2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน. (2561). *คุณธรรม จริยธรรมพื้นฐานในสังคมไทย 5 ประการ*. สืบค้น 5 ธันวาคม 2561, จาก <http://www.ombudsman.go.th/10/documents/ethic5omb.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กรุงเทพฯ: พรึทหวานกราฟฟิค.
- สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). *แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ.255-2559)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร. (2556). *แผนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2545). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542*. สืบค้น 5 ธันวาคม 2561, จาก <http://www.socggg.soc.go.th/History2.htm>.
- สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว. (2550). *การศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2547). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สุดสวาท ประไพเพชร. (2551). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สุเทพ ปาลสาร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุษฎี
บัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพลส (1989).
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). หลักการ ทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา.
มหาสารคาม: โรงพิมพ์สารคามการพิมพ์.
- สุชาลินี แม้นญาติ. (2554). โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (ปริญญาานิพนธ์
ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุรวิทย์ ธาดา. (2551). การใช้ทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่นเพื่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- โสภณ รัตนากร. (2553). ความยุติธรรม. เอกสารประกอบการศึกษาวิชานิติปรัชญา. กรุงเทพฯ:
มิตรนราการพิมพ์.
- หนูไกร มาเชค. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในกรบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิญา อิงอาจ. (2554). พฤติกรรมความเชื่อสัจธรรมของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา ในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล, วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 21(1),
170.
- อัญชิสา ธนาจิตเจริญ. (2552). พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาคม มากมีทรัพย์. (2556). จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต).
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา. (2553). คุณธรรมนำความรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ปริมายต์.
- อุทัย โล้วมันคง. (2552). การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตาม
แนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกรินทร์ สีมหาศาล และคณะ. (2553). *สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ป.6*. สืบค้น 20 ธันวาคม 2561, จาก http://www.truelookpanya.com/true/knowledge_detail.php?mul_content_id=1838

เอนก เหล่าธรรมทัศน์. (2554). *การเมืองภาคพลเมือง* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

ภาษาต่างประเทศ

- Atila, Y & Ibrahim, B. (2010). Teachers' views about ethical Leadership behaviors of primary school divectors. *Procedia Social and Behavioral Sciences*.
- Atwill, N. (2011). *Charter Listing the Rights and Duties of the Citizen*. Retrieved from http://www.loc.gov/lawweb/servlet/lloc_new?browse_topic_Nationality%20and%20citizenship
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Bartol, K M. (1998). *Management*(3rd ed). New York: McGraw-Hill.
- Berghofer, D.,& Schwartz, G. (2008). *Ethical leadership: Right relationships and the emotional Bottom line the gold standard for success*. Retrieved from <http://www.newparadigmjournal.com/Oct2008/Ethicalleadership.htm>.
- Berghofer, D. (2009). *Institute for ethical leadership*. Retrieved from www.ethicalleadership.com
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in Fducation* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Brown, M. E. (2007). *Misconceptions of ethical leadership: How to avoid potential pitfalls*. *Organization Dynamics*, 36(2), 140-155.
- Brown, M. E., & Trivino, I., K.(2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The leadership Quarterly*, 17, 595-616.
- Catian, M. (2008). *The Living Code Embedding Ethic in to the Corporate DNA. The Diamond of Ethical Leadership*. Retrieved from <http://www.ethicsmanagement.info/content.php?pagina=4&type=0>
- Dawn, H. (2007). *10 Commandment of ethical leadership: The secret to becoming a trusted And respected leader*. Retrieved from <http://www.dawnfrail.com/index.html>
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Phychology*, 87, 611-628.

- DuBrin, A. J. (2010). *Leadership : research finding, practice and skills*. New Jersey : Houghton Mifflin Company.
- DuBrin, A. J. (2010). *Principle of Leadership*(6th ed.) South – Western: CENGAGE-Learning.
- Ellis, D. (2006). *Ways to keep a promise*. Retrieved from <http://www.fallingawake.com/book/fa/064.pdf>
- Freeman, R. E, & Stewart. (2006). *Developing ethical leadership*. Retrieved from http://www.Darden.virginia.edu/corporate-ethics/pdf/ethical_leadershp.pdf
- Glanz, J. (2006). *What every principal should know about cultural leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book.
- Habib. (2008). *Promises*. Retrieved from <http://plato.stanford.edu/entries/promises>
- Heiskanen, E. (2009). *What makes a leader good?* . Retrieved from <http://www.feedbackcatalog.Com/index.php/en/newsletter-july-2009/What-makes-a-leader-good>
- Heller, T., & Til, J. V. (1982). Leadership and followership. *Journal of applied behavioral Science*, 18(3), 405-414
- Henry, K. (2009). *Leading with your soul: The comprehensive ethical leadership model™ shows you how to create work place that will lead to sustainability for your company*. In proceedings of the ethics is a topic at IMA's annual conference: Strategic Finance (pp.41-51). Chicago: North Park University.
- Hersey, P., & Blanchard. (1982). *Management of organization behavior*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Josephson Institute of Ethics. (2009). *Ethical leadership outcomes (SLLO) project*. Retrieved from <http://slllo.tamu.edu/rubrics>
- Kalshoven. (2010). *Ethical leadership: through the eyes of employees*. (online). Retrieved from <http://www.researchgate.net/publication/25482555>
- Karaköse, T. (2007). High school teacher's perceptions towards principals' ethical leadership in Turkey. *Asia Pacific Education Review*, 8(3), 464-477.
- Kenneth, W. J. (2005). *The role of leadership in organizational integrity. And five modes of ethical Leadership*.n.p.

- Khair, D.(2009). *Ethical leadership*. Retrieved from [http:// www. Slideshare.net/Deepak_khair/](http://www.Slideshare.net/Deepak_khair/)
Ethical – leadership- 2665074.
- Kocabas, I. & Karakose, T. (2009). Ethics in school administration. *African Journal of Business Management*, 3(4), 126 - 130.
- Kolberg, Lawrence. (1976). *Moral Stages and Moralization : The Cognitive Development Approach, in Moral Development and Behavior : Theory Research and Social Issue.P.* New York : Holt, Rinehart and Winston
- Koontz, H., & O'Donnell, C. (1959). *Principles of management* (2nd ed.). New York: Mcgraw Hill.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lipham, J. M. (1964). Getzel's model in educational administration. In Norman J. Boyan (ek.), *Handbook of Research on Educational Administration*. New York : Longman.
- Listphile, T. (2007). *A good citizen is*. Retrieved from [http://www.listphile.com/](http://www.listphile.com/A_good_citizen_is)
A_good_citizen_is
- Moorhouse, R. J. (2002). *Desired characteristics of ethical leaders in business, educational, political and religious organizations from East Tennessee*. Tennessee: East Tennessee state University.
- Mosiah. (2009). *Good Citizenship*. Retrieved From <http://mormon.org/citizenship>
- Mowbray, D. (2009). *Code of conduct for ethical leadership a discussion document*. Retrieved from <http://www.derekmowbray.co.uk>
- Murry, Joseph H., JR. (1996). *Study the moral aspect leadership in an Urban*. Oreans: University New Oreans.
- National Centre for Ethics in Health Care. (2005). *Ethical Leadership Toolkit A manual for the Ethical Leadership Coordinator*. Retrieved from <http://www.ethics.va.gov/integratedethics/ELC.asp>
- Neubert, M.J., Carlson, D.S.,Kacmar, K.M., Roberts,J.A.,& Chonko,L.,B. (2009). The virtuous Influence of ethical leadership behavior: from the field. *Journal of Business Ethics*, 90, 157-170.
- Piaget, J. (1965). *The Psychology of Intelligence*. London : Rout ledge and Kegan Paul.

- Prince II, H.T., & Tumlín, G.R. (2009) An interdisciplinary major in ethical leadership studies: Rationale, challenges, and template for building an adaptable program. *International Leadership Journal*, 2(1), 91-128. Retrieved from <http://www.tesc.edu/ilj>
- Resick, C.J., Hanges, P.J. Dickson, M.W., & Mitchelson, J.K. (2006). A cross – cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 63, 345-359.
- Schermerhorn, J.R. (2002). *Management*. 7th ed. New York: John Wiley & sons.
- Terry, G. R. (1960). *Principle of management* (3rd ed.). Homewood, ILL: Richard D. Irwin.
- Walker. (2010). *Good Citizenship*. Retrieved from, <http://responsiblecitizen.co.uk/good-citizenship.html>
- Watts, T. (2008). *Business leader' values and beliefs regarding decision making ethics*. Los Angeles, CA: LULU.
- Wayne State College. (2008). *Wylie's pointer and tips*. Retrieved from http://www.wsc.edu/Student_activities/clubs/handbooks/pointers_tips.pdf
- Willie, P. (2010). *Strategies learning : how to smarter than your competition and turn key Insights in to competitive advantage*. New Jersey : John While & Sons. Oct2008/ethicalleadership.htm
- Yukl, G.A. (2010). *Leadership in Organizations* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการการศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู มีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของ
ผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู

3. การนำเสนอข้อมูลจะเป็นภาพรวม ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับและขอรับรองว่า จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานหรือสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการจัดการการศึกษา

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าคำตอบที่ตรงกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ

แบบสอบถามตามความเป็นจริง

สำหรับผู้วิจัย

1. ตำแหน่งงานปัจจุบัน ()
 - () ผู้บริหารสถานศึกษา () ครู
2. ประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ()
 - 2.1 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
 - () น้อยกว่า 5 ปี () 5-10 ปี
 - () มากกว่า 10 ปี
 - 2.2 ตำแหน่งครู
 - () น้อยกว่า 5 ปี () 5-10 ปี
 - () มากกว่า 10 ปี
3. ระดับการศึกษา ()
 - () ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต () ปริญญาโท
 - () ปริญญาเอก
4. ศาสนาที่นับถือ ()
 - () ศาสนาพุทธ () ศาสนาคริสต์
 - () ศาสนาอิสลาม () ศาสนาอื่น ๆ
5. ที่ตั้งของสถานศึกษา ()
 - () กลุ่มกรุงเทพมหานคร () กลุ่มกรุงเทพใต้
 - () กลุ่มกรุงเทพเหนือ () กลุ่มกรุงเทพตะวันออก
 - () กลุ่มกรุงธนเหนือ () กลุ่มกรุงธนใต้
6. ภูมิลำเนาเดิม ()
 - () ภาคเหนือ () ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 - () ภาคกลาง () ภาคตะวันออก
 - () ภาคตะวันตก () ภาคใต้
7. โรงเรียนได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา ()
(พ.ศ. 2557 – 2561)
 - () เคยได้รับ () ไม่เคยได้รับ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครู
สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่พึงประสงค์ตามทัศนะของท่าน ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และโปรดทำให้ครบ
ทุกข้อ โดยมีค่าตัวเลขระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงประสงค์มากที่สุด
4 หมายถึง มีความพึงประสงค์มาก
3 หมายถึง มีความพึงประสงค์ปานกลาง
2 หมายถึง มีความพึงประสงค์น้อย
1 หมายถึง มีความพึงประสงค์น้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พึงประสงค์	ระดับที่พึงประสงค์					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
	ด้านความยุติธรรม						
1.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม						
2.	ผู้บริหารไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น						
3.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา รู้สึกอบอุ่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน						
4.	ผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ ที่ถูกต้อง เหมาะสม โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ						
5.	ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้อง กับความเป็นจริง						
6.	ผู้บริหารตัดสินใจโดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัว เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา						
7.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ						
8.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส						

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พึงประสงค์	ระดับที่พึงประสงค์					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
9.	ผู้บริหารให้ความเมตตา กรุณา และเอื้ออาทรต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง						
10.	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคล หรือหน่วยงาน ทันที						
	ด้านความรับผิดชอบ						
11.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงาน ด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่						
12.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องและเสร็จทัน ตามกำหนดเวลา						
13.	ผู้บริหารปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มกำลังความสามารถ ด้วยความละเอียดรอบคอบ และระมัดระวัง						
14.	ผู้บริหารยอมรับทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติในหน้าที่ ด้วยความเต็มใจ						
15.	ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างตรงไปตรงมา						
16.	ผู้บริหารมีความเพียรพยายาม และอดทน ไม่ยอมแพ้ต่อ ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่						
17.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับ ในเรื่องความรับผิดชอบ						
18.	ผู้บริหารไม่ปฏิบัติตนก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติ หน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ						
19.	ผู้บริหารไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่คิดแก้แค้นผู้ร่วมงาน ที่เป็นปฏิปักษ์						

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พึงประสงค์	ระดับที่พึงประสงค์					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
	ด้านความซื่อสัตย์						
20.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรม โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ						
21.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน						
22.	ผู้บริหารไม่ยกยอกทรัพย์สินสมบัติของส่วนร่วมหรือของผู้อื่น มาเป็นของตนเอง						
23.	ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อแสวงหา ผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง						
24.	ผู้บริหารไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว						
25.	ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้						
26.	ผู้บริหารสำรวมระวังคำพูด และรักษาวาจาสัตย์ อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน						
27.	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณ ของวิชาชีพแก่บุคลากร						
	ด้านความไว้วางใจ						
28.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีความมั่นคง และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร						
29.	ผู้บริหารมีความสามารถและมีวิจรรณญาณในการ แก้ไขปัญหาได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม						
30.	ผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความสามารถ ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร						
31.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย						

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พึงประสงค์	ระดับที่พึงประสงค์					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
32.	ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ และช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรม ของสถานศึกษา						
33.	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานที่เป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจน หรือคลุมเครือ						
34.	ผู้บริหารรักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปากไว้ จนเป็นที่ไว้วางใจ						
35.	ผู้บริหารให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนาองค์กร						
36.	ผู้บริหารมีความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้อง ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ						
	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน						
37.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามความ รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล						
38.	ผู้บริหารตั้งใจ ขวนขวายหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ						
39.	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาไปสู่ ความสำเร็จ						
40.	ผู้บริหารสอนงานผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้า และพัฒนาคุณภาพของงานให้สูงขึ้นอยู่เสมอ						
41.	ผู้บริหารมีการพัฒนาและปรับปรุงผลงานของตนเอง และผู้ร่วมงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง						
42.	ผู้บริหารเข้าใจเป้าหมาย เนื้อหาของงาน และนำไป ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจ ได้ตรงกัน						

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พึงประสงค์	ระดับที่พึงประสงค์					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
43.	ผู้บริหารมีการบริหารความเสี่ยงเกี่ยวกับความคุ้มค่า ของผลงานนั้นว่ามีความคุ้มค่าหรือไม่						
44.	ผู้บริหารใช้งบประมาณ ทรัพย์สินและประโยชน์ ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความประหยัด และคุ้มค่า						
	ด้านความเคารพ						
45.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมต่อมคน						
46.	ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างมีสัมมาคารวะและเคารพในศักดิ์ศรี ของผู้ร่วมงาน						
47.	ผู้บริหารดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึงตนเอง เรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น						
48.	ผู้บริหารรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมและยึดถือตามกฎเกณฑ์ ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร						
49.	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา และ ร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง						
50.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและ ความต้องการ เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย						
51.	ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระหรือสร้างทางเลือกแก่ผู้ร่วมงาน ในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน						
52.	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละ บุคคลโดยปราศจากความลำเอียง						
53.	ผู้บริหารไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการ ตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ						
54.	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากร ในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กร						

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พึงประสงค์	ระดับที่พึงประสงค์					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
	ด้านความเป็นพลเมืองดี						
55.	ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รอบรู้และเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง						
56.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคม มีจิตอาสา ในการให้บริการ						
57.	ผู้บริหารดำรงตนเป็นประ โยชน์ต่อสังคมโดยยึดมั่นและ ปฏิบัติตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ						
58.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์ วัฒนธรรม และรักษาสิ่งแวดล้อม						
59.	ผู้บริหารเทิดทูน ปกป้อง และรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์						
60.	ผู้บริหารไม่ละเมิดล่วงล้ำสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น						
61.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเคารพในมติ เสียงส่วนมาก						
62.	ผู้บริหารมีความเป็นกลางในทางการเมืองการปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข						
63.	ผู้บริหารเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และ ข้อบังคับของสังคม						
64.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นเพื่อนที่ดีต่อผู้ร่วมงานในทุกโอกาส						

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามที่เสนอแนะของผู้บริหารและครู
คำชี้แจง โปรดระบุปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา

ปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
1. ด้านความยุติธรรม
2. ด้านความรับผิดชอบ
3. ด้านความซื่อสัตย์
4. ด้านความไว้วางใจ

ปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
6. ด้านความเคารพ
7. ด้านความเป็นพลเมืองดี

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือ
ในการตอบแบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดกรุงเทพมหานครตามที่สนะของผู้บริหารและครู

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

ชื่อสถานศึกษา.....

จำนวนนักเรียน.....คน จำนวนครู.....คน

ขนาดของสถานศึกษา () ขนาดเล็ก

() ขนาดกลาง

() ขนาดใหญ่

รางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรมที่สถานศึกษาได้รับ ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2557 – 2561)

(ชื่อรางวัล)

รางวัลระดับ (กลุ่ม/โซน/จังหวัด/ประเทศ)

สัมภาษณ์เวลา วันที่ เดือน พ.ศ.

ตอนที่ 2 ประเด็นในการให้สัมภาษณ์

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 ด้านความรับผิดชอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.3 ด้านความซื่อสัตย์

.....

.....

.....

.....

.....

3.4 ด้านความไว้วางใจ.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.5 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.6 ด้านความเคารพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.7 ด้านความเป็นพลเมืองดี

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.พิณสุดา ลีธีรรังศรี
วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นักรบ หมี่แสน
วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก สาขาการอุดมศึกษา
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
3. อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย มนุเสวต
วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก สาขาอุดมศึกษา
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
4. อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ
วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
5. ดร.คาราวรรณ ศรีกาญจนา
วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก สาขาพุทธบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดหลักสี่(ทองใบทิวาริทยา)

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัย



บันทึก
Memorandum

ที่ วค.0414(1)/พิเศษ

วันที่ 4 กันยายน 2562

จาก สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินสุดา สิริธรังศรี

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

ด้วย นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้



(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา



วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

โทรศัพท์ 02-954-7300 ต่อ 427, 648, 649

นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ โทร.081-699-0755

ที่ วค.0414(1)/พิเศษ

วันที่ 4 กันยายน 2562

จาก สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

เรียน อาจารย์ ดร.นักรบ หมี่แสน

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

ด้วย นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้



(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา



วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
โทรศัพท์ 02-954-7300 ต่อ 427, 648, 649
นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ โทร.081-699-0755

บันทึก
Memorandum

ที่ วค.0414(1)/พิเศษ

วันที่ 4 กันยายน 2562

จาก สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

เรียน อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย มนุเสวต

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

ด้วย นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้



(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา



วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
โทรศัพท์ 02-954-7300 ต่อ 427, 648, 649
นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ โทร.081-699-0755



ที่ มธป ๐๔๑๔(๑)/๐๓๓๓

๔ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ

ด้วย นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการการศึกษา



สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร.๐๒ - ๙๕๕-๗๓๐๐ ต่อ ๖๔๘,๖๔๙

(นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ โทร.๐๘๑-๖๙๙-๐๗๕๕)



ที่ มธป ๐๔๑๔(๑)/๐๓๓๓

๔ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ดารารวรรณ ศรีกาญจนา

ด้วย นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการการศึกษา



สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร.๐๒ - ๙๕๕-๗๓๐๐ ต่อ ๖๔๘,๖๔๙

(นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ โทร.๐๘๑-๖๙๙-๐๗๕๕)

ภาคผนวก ข
การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาในข้อคำถาม
(Index of congruence : IOC)



แบบวัดความสอดคล้องของเนื้อหาในข้อคำถาม (Index of congruence)

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดกรุงเทพมหานครตามที่เสนอของผู้บริหารและครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถามระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับนิยามศัพท์เฉพาะว่าสอดคล้องหรือไม่ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- +1 หมายถึง เห็นด้วย
 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ
 -1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ด้านความยุติธรรม					
1.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและ เที่ยงธรรม				
2.	ผู้บริหารไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของ บุคคลอื่น				
3.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา รู้สึกอบอุ่น เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน				
4.	ผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืน ในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ				
5.	ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้อง กับความเป็นจริง				
6.	ผู้บริหารตัดสินใจโดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัว เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา				
7.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ				

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
8.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาค ทุกโอกาส				
9.	ผู้บริหารให้ความเมตตา กรุณา และเอื้ออาทร ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง				
10.	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น จากตัวบุคคลหรือหน่วยงาน ทันทีทันที				
ด้านความรับผิดชอบ					
11.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงาน ด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่				
12.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว เสร็จทัน ตามกำหนดเวลา				
13.	ผู้บริหารปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มกำลังความสามารถ ด้วยความละเอียดรอบคอบ และระมัดระวัง				
14.	ผู้บริหารยอมรับทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติ ในหน้าที่				
15.	ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างตรงไปตรงมา				
16.	ผู้บริหารมีความเพียรพยายามและอดทน ไม่ยอมแพ้ ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่				
17.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับ ในเรื่องความรับผิดชอบ				
18.	ผู้บริหารไม่ปฏิบัติตนก้าวก่าหรือแทรกแซงการปฏิบัติ หน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ				
19.	ผู้บริหารไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่คิดแก้แค้น ผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์				

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ด้านความซื่อสัตย์					
20.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรม โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ				
21.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน				
22.	ผู้บริหาร ไม่ยกยอกทรัพย์สินสมบัติของส่วนร่วมหรือ ของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง				
23.	ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหา ผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง				
24.	ผู้บริหารไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้ผู้อื่นเชื่อ ในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง				
25.	ผู้บริหารไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ ส่วนตัว				
26.	ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้				
27.	ผู้บริหารสำรวมระวังคำพูด และรักษาวาจาสัตย์ อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน				
28.	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่นุเคราะห์				
ด้านความไว้วางใจ					
29.	ผู้บริหารทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน ด้วยความรับผิดชอบ				
30.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีความมั่นคง และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร				
31.	ผู้บริหารมีความสามารถและมีวิสัยทัศน์ในการแก้ไข ปัญหา				
32.	ผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความสามารถ ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร				

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
33.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย				
34.	ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรม ของสถานศึกษา				
35.	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน ในกรณีที่มีเหตุผลเป็นไปได้				
36.	ผู้บริหารรักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปากไว้ จนเป็นที่ไว้วางใจ				
37.	ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนาองค์กร				
38.	ผู้บริหารมีความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้อง ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ				
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน					
39.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามความ รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล				
40.	ผู้บริหารตั้งใจ ขวนขวายหาความรู้และประสบการณ์ ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ				
41.	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาไปสู่ ความสำเร็จ				
42.	ผู้บริหารสอนงานผู้ร่วมงาน เพื่อสร้าง ความก้าวหน้า และการพัฒนาคุณภาพของงานให้สูงขึ้นอยู่เสมอ				
43.	ผู้บริหารมีการพัฒนาและปรับปรุงผลงานของตนเอง และผู้ร่วมงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง				
44.	ผู้บริหารเข้าใจเป้าหมาย เนื้อหาของงาน และนำไป ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจ ได้ตรงกัน				

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
45.	ผู้บริหารมีการบริหารความเสี่ยงเกี่ยวกับความคุ้มค่า ของผลงานนั้นว่ามีความคุ้มค่าหรือไม่				
46.	ผู้บริหารใช้งบประมาณ ทรัพย์สินและประโยชน์ ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความประหยัด และคุ้มค่า				
ด้านความเคารพ					
47.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน				
48.	ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างมีสัมมาคารวะและเคารพ ในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน				
49.	ผู้บริหารดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึงตนเอง เรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น				
50.	ผู้บริหารรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมและยึดถือตามกฎเกณฑ์ ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร				
51.	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา และ ร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละทอดทิ้ง				
52.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และ ความต้องการ เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย				
53.	ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นอิสระหรือสร้างทางเลือก แก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาค				
54.	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างและความเชื่อ ของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง				
55.	ผู้บริหารไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ				
56.	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากร ในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อ องค์กร				

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ด้านความเป็นพลเมืองดี					
57.	ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รอบรู้และเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง				
58.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคม มีจิตอาสา ในการให้บริการ				
59.	ผู้บริหารดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยยึดมั่นและ ปฏิบัติตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนเอง นับถือ				
60.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในอนุรักษ์ วัฒนธรรม และรักษาสิ่งแวดล้อม				
61.	ผู้บริหารเทิดทูน ป้องป้อง และรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์				
62.	ผู้บริหารไม่ละเมิดล่วงล้ำสิทธิและเสรีภาพของ บุคคลอื่น				
63.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเคารพในมติ เสียงส่วนมาก				
64.	ผู้บริหารมีความเป็นกลางในทางการเมืองการปกครอง				
65.	ผู้บริหารเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับของสังคม				
66.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นเพื่อนที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ในทุกโอกาส				

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาในข้อคำถาม (Index of congruence)

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดกรุงเทพมหานครตามที่เสนอของผู้บริหารและครู

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
ด้านความยุติธรรม							
1.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเที่ยงธรรม	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
2.	ผู้บริหารไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
3.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา รู้สึกอบอุ่น เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1
4.	ผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืน ในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1
5.	ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับ ความเป็นจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1
6.	ผู้บริหารตัดสินใจโดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัว เพื่อแก้ปัญหา ต่างๆ ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
7.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย เพื่อประกอบ การตัดสินใจเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1
8.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
9.	ผู้บริหารให้ความเมตตา กรุณา และเอื้ออาทร ต่อผู้ได้บังคับบัญชา อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	1
10.	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น จากตัวบุคคล หรือหน่วยงาน ทันที	+1	+1	+1	+1	+1	1
รวม							0.84
ด้านความรับผิดชอบ							
11.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงาน ด้วยความ รับผิดชอบต่อหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	1
12.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว เสร็จทันตามกำหนดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	1

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
13.	ผู้บริหารปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มกำลังความสามารถ ด้วยความ ละเอียดรอบคอบ และระมัดระวัง	+1	+1	+1	+1	+1	1
14.	ผู้บริหารยอมรับทั้งผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติในหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	1
15.	ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
16.	ผู้บริหารมีความเพียรพยายามและอดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	1
17.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่อง ความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1
18.	ผู้บริหารไม่ปฏิบัติตนก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1
19.	ผู้บริหารไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่คิดแก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็น ปฏิบัติ	+1	+1	-1	+1	+1	0.60
รวม							0.91
ด้านความซื่อสัตย์							
20.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรม โดยไม่ก่อ ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1
21.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
22.	ผู้บริหารไม่ชักยอกทรัพย์สินสมบัติของส่วนร่วมหรือของผู้อื่นมาเป็น ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	0	0.80
23.	ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ ตนเองและพวกพ้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1
24.	ผู้บริหารไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	+1	+1	0	+1	-1	0.40
25.	ผู้บริหารไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
26.	ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	1
27.	ผู้บริหารสำรวมระวังคำพูด และรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัด ต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	-1	0.60

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
28.	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณ ของวิชาชีพแก่บุคลากร	+1	+1	0	0	+1	0.60
รวม							0.73
ด้านความไว้วางใจ							
29.	ผู้บริหารทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความ รับผิดชอบ	+1	+1	0	+1	-1	0.40
30.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีความมั่นคง และสร้างความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1
31.	ผู้บริหารมีความสามารถและมีวิจรรณญาณในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1
32.	ผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความสามารถในการสร้าง มนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1
33.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้น เสมอปลาย	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
34.	ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
35.	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน ในกรณีที่มีเหตุผลเป็นไปได้	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
36.	ผู้บริหารรักษาคำพูดและรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้รับปากไว้ จนเป็น ที่ไว้วางใจ	+1	+	+1	+1	-1	0.60
37.	ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ในการพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
38.	ผู้บริหารมีความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
รวม							0.70
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน							
39.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	1

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
40.	ผู้บริหารตั้งใจ ขวนขวายหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1
41.	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
42.	ผู้บริหารสอนงานผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้า และพัฒนาคุณภาพของงานให้สูงขึ้นอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
43.	ผู้บริหารมีการพัฒนาและปรับปรุงผลงานของตนเอง และผู้ร่วมงาน ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
44.	ผู้บริหารเข้าใจเป้าหมาย เนื้อหาของงาน และนำไปประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจได้ตรงกัน	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
45.	ผู้บริหารมีการบริหารความเสี่ยงเกี่ยวกับความคุ้มค่าของผลงานนั้นว่ามีความคุ้มค่าหรือไม่	+1	+1	+1	+1	0	0.80
46.	ผู้บริหารใช้งบประมาณ ทรัพย์สินและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความประหยัด และคุ้มค่า	+1	+1	+1	+1	+1	1
รวม							0.78
ด้านความเคารพ							
47.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน	+1	+1	+1	+1	+1	1
48.	ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างมีสัมมาคารวะและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
49.	ผู้บริหารดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึงตนเอง เรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
50.	ผู้บริหารรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมและยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
51.	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้ได้บังคับบัญชา และร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
52.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และความต้องการ เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
53.	ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระหรือสร้างทางเลือกแก่เพื่อนร่วมงาน ในการทำงานอย่างเสมอภาค	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
54.	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคล โดยปราศจากความลำเอียง	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
55.	ผู้บริหารไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูล เพื่อใช้ในการตัดสินใจ ที่บุคลากรพึงทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	1
56.	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากร ในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1
รวม							0.80
ด้านความเป็นพลเมืองดี							
57.	ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รอบรู้และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1
58.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคม มีจิตอาสาในการให้บริการ	+1	+1	+1	+1	+1	1
59.	ผู้บริหารดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยยึดมั่นและปฏิบัติตาม หลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ	+1	+1	+1	+1	+1	1
60.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในอนุรักษ์วัฒนธรรม และรักษา สิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
61.	ผู้บริหารเทิดทูน ปกป้อง และรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์	+1	+1	+1	+1	+1	1
62.	ผู้บริหารไม่ละเมิดล่วงล้ำสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
63.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเคารพในมติเสียงส่วนมาก	+1	+1	+1	+1	+1	1
64.	ผู้บริหารมีความเป็นกลางในทางการเมืองการปกครอง	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
65.	ผู้บริหารเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ ของสังคม	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
66.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นเพื่อนที่ดีต่อผู้ร่วมงานในทุกโอกาส	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
รวม							0.80
เฉลี่ยค่า IOC							0.79

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย





ที่ มธป ๐๔๑๔(๑)/๐๓๕๓

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเคหะทุ่งสองห้องวิทยา ๑

ด้วย นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามที่เสนอแนะของผู้บริหารและครู” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขออนุญาตให้นักศึกษาแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน ข้อมูลที่ได้มาจะใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการการศึกษา



สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร.๐๒ - ๙๕๕-๗๓๐๐ ต่อ ๖๔๘,๖๔๙

(นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ โทร.๐๘๑-๖๙๙-๐๗๕๕)



ที่ มธป ๐๔๑๔(๑)/๐๓๕๓

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนการเคหะท่าทราย

ด้วย นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามที่เสนอแนะของผู้บริหารและครู” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขออนุญาตให้นักศึกษาแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน ข้อมูลที่ได้มาจะใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการการศึกษา



สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร.๐๒ - ๙๕๔-๗๓๐๐ ต่อ ๖๔๘,๖๔๙

(นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ โทร.๐๘๑-๖๙๙-๐๗๕๕)



ที่ มธป ๐๔๑๔(๑)/๐๓๕๓

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์

ด้วย นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามที่เสนอแนะของผู้บริหารและครู” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขออนุญาตให้นักศึกษาแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน ข้อมูลที่ได้มาจะใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการการศึกษา



สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร.๐๒ - ๙๕๔-๗๓๐๐ ต่อ ๖๔๘,๖๔๙

(นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ โทร.๐๘๑-๖๙๙-๐๗๕๕)



ที่ มธบ ๐๔๑๔(๑)/๐๔๔๗

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียน

ด้วย นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ขออนุญาตให้นักศึกษาแจกแบบสอบถาม จำนวน ชุด ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ชุด และครูผู้สอน จำนวน ชุด เพื่อเก็บข้อมูล ภายในหน่วยงานของท่าน โดยข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

อนึ่งเมื่อทางโรงเรียนได้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ใคร่ขอความกรุณาส่งคืนแบบสอบถาม ให้กับ นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. กล้า ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา



สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร.๐๒ - ๙๕๔-๓๓๐๐ ต่อ ๖๔๘,๖๔๙

(นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ โทร.๐๘๑-๖๙๙-๐๗๕๕)

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 110/1-4 ถนนประชาชื่น เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210
Dhurakij Pundit University 110/1-4 Prachachuen Road, Laksi, Bangkok 10210, Thailand
Tel. (66) 2954-7300 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ ๐๔๑๔(๑)/๐๕๓๕

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอสัมภาษณ์เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.วรรณพร ศิลาขาว ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาอนุสรณ์)

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสัมภาษณ์เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานครตามที่คณะของผู้บริหารและครู

ด้วย นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา
วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามที่คณะของผู้บริหารและครู” โดยมี
รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นักศึกษา
สัมภาษณ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามที่คณะ
ของผู้บริหารและครู” ตามเอกสารที่แนบมา ข้อมูลที่ได้มาจะใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ ทำการเก็บ
ข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา



สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร.๐๒ - ๙๕๕-๗๓๐๐ ต่อ ๖๔๘

(นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ โทร.๐๘๑-๖๙๙-๐๗๕๕)

ที่ มธบ ๐๔๑๔(๑)/๐๕๓๕

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอสัมภาษณ์เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรียน นางจิราพร ปทุมเทวาภิบาล ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์
สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสัมภาษณ์เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู

ด้วย นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา
วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู” โดยมี
รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นักศึกษา
สัมภาษณ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะ
ของผู้บริหารและครู” ตามเอกสารที่แนบมา ข้อมูลที่ได้มาจะใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ ทำการเก็บ
ข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา



สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์
โทร.๐๒ - ๙๕๔-๗๓๐๐ ต่อ ๖๔๘

(นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ โทร.๐๘๑-๖๙๙-๐๗๕๕)

ที่ มธบ ๐๔๑๔(๑)/๐๕๓๕

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอสัมภาษณ์เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางทรายทอง ตรีสัตยกุล ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสัมภาษณ์เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานครตามที่คณะของผู้บริหารและครู

ด้วย นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา
วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามที่คณะของผู้บริหารและครู” โดยมี
รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นักศึกษา
สัมภาษณ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามที่คณะ
ของผู้บริหารและครู” ตามเอกสารที่แนบมา ข้อมูลที่ได้มาจะใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ ทำการเก็บ
ข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา



สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร.๐๒ - ๙๕๕-๗๓๐๐ ต่อ ๖๔๘

(นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ โทร.๐๘๑-๖๙๙-๐๗๕๕)

ที่ มธบ ๐๔๑๔(๑)/๐๕๓๕

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอสัมภาษณ์เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายรัฐพงษ์ รัฐสมุทร ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเคหะทุ่งสองห้องวิทยา ๒

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสัมภาษณ์เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานครตามที่คณะของผู้บริหารและครู

ด้วย นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา
วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามที่คณะของผู้บริหารและครู” โดยมี
รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นักศึกษา
สัมภาษณ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามที่คณะ
ของผู้บริหารและครู” ตามเอกสารที่แนบมา ข้อมูลที่ได้มาจะใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ ทำการเก็บ
ข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา



สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร.๐๒ - ๙๕๔-๗๓๐๐ ต่อ ๖๔๘

(นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ โทร.๐๘๑-๖๙๙-๐๗๕๕)

ที่ มธบ ๐๔๑๔(๑)/๐๕๓๕

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอสัมภาษณ์เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางสาวกัลยา เปานาเรียง ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดเทวสุนทร

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสัมภาษณ์เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานครตามที่คณะของผู้บริหารและครู

ด้วย นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา
วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามที่คณะของผู้บริหารและครู” โดยมี
รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นักศึกษา
สัมภาษณ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามที่คณะ
ของผู้บริหารและครู” ตามเอกสารที่แนบมา ข้อมูลที่ได้มาจะใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ ทำการเก็บ
ข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา



สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร.๐๒ - ๙๕๔-๗๓๐๐ ต่อ ๖๔๘

(นายภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ โทร.๐๘๑-๖๙๙-๐๗๕๕)

ภาคผนวก จ
การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด

กรุงเทพมหานครตามทัศนคติของผู้บริหารและครู

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.992	64

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	289.10	1141.679	.874	.992
A2	289.07	1150.133	.689	.992
A3	289.03	1137.275	.909	.992
A4	289.00	1136.276	.935	.992
A5	289.00	1139.793	.927	.992
A6	289.00	1134.414	.915	.992
A7	289.17	1155.868	.566	.992

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A8	289.07	1134.064	.914	.992
A9	289.07	1129.375	.905	.992
A10	289.10	1132.231	.898	.992
B11	288.97	1151.413	.814	.992
B12	289.10	1141.955	.809	.992
B13	288.97	1149.620	.778	.992
B14	289.13	1129.292	.907	.992
B15	289.03	1140.447	.844	.992
B16	289.13	1147.361	.750	.992
B17	288.97	1150.999	.745	.992
B18	289.10	1142.921	.789	.992
B19	288.97	1144.102	.913	.992
C20	288.93	1145.306	.896	.992
C21	288.97	1144.516	.903	.992
C22	288.87	1154.671	.902	.992
C23	288.97	1145.964	.867	.992
C24	288.97	1148.516	.805	.992
C25	289.00	1147.241	.827	.992
C26	289.03	1144.447	.817	.992
C27	288.97	1151.551	.811	.992
D28	288.97	1144.171	.911	.992
D29	288.97	1143.137	.860	.992
D30	289.00	1140.552	.910	.992
D31	289.10	1130.645	.927	.992
D32	288.93	1146.892	.857	.992
D33	289.37	1151.689	.515	.992
D34	289.07	1139.030	.870	.992
D35	289.07	1148.823	.780	.992
D36	289.17	1136.902	.861	.992
E37	288.93	1146.823	.859	.992
E38	289.00	1147.862	.812	.992
E39	288.93	1154.616	.847	.992
E40	289.13	1147.706	.743	.992

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
E41	288.93	1144.202	.923	.992
E42	289.07	1145.168	.798	.992
E43	289.10	1143.266	.839	.992
E44	289.07	1146.961	.707	.992
F45	289.03	1146.861	.764	.992
F46	289.00	1136.690	.870	.992
F47	289.03	1154.171	.656	.992
F48	288.97	1144.861	.894	.992
F49	289.00	1138.759	.884	.992
F50	288.90	1153.059	.718	.992
F51	288.97	1152.930	.698	.992
F52	289.00	1140.207	.853	.992
F53	288.93	1145.789	.884	.992
F54	288.93	1153.099	.783	.992
G55	289.00	1149.448	.856	.992
G56	288.93	1153.926	.869	.992
G57	289.00	1152.207	.783	.992
G58	289.03	1155.344	.693	.992
G59	288.90	1157.059	.794	.992
G60	289.00	1146.966	.834	.992
G61	288.93	1156.961	.677	.992
G62	288.87	1158.257	.784	.992
G63	288.90	1158.921	.735	.992
G64	289.00	1154.483	.653	.992

Reliability Coefficients

N of Cases = 64.0

N of Items = 64.0

Alpha = .9920

ภาคผนวก ฉ

จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนในโรงเรียนสังกัด

กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2561 จำแนกตามกลุ่มเขต

สำนักงานเขต และรายโรงเรียน



ตารางที่ 2.3 แสดงจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2561 จำแนกตามกลุ่มเขต สำนักงานเขต และรายชื่อโรงเรียน

ที่	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อ โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)	ขนาดของ โรงเรียน
1	กลุ่มกรุงเทพ กลาง	พระนคร	วัดมกุฏกษัตริยาราม	2	20	438	ขนาดกลาง
2		พระนคร	วัดตรีทศเทพ	1	10	103	ขนาดเล็ก
3		พระนคร	วัดราชนัดดา	1	9	83	ขนาดเล็ก
4		พระนคร	วัดมหารธรรมพาราม	1	12	268	ขนาดเล็ก
5		พระนคร	วัดสุทัศน์	1	9	183	ขนาดเล็ก
6		พระนคร	วัดมหาธาตุ	1	11	71	ขนาดเล็ก
7		พระนคร	วัดพระเชตุพน	1	9	86	ขนาดเล็ก
8		พระนคร	ราชบพิธ	2	20	361	ขนาดเล็ก
9		พระนคร	วัดราชบูรณะ	1	10	100	ขนาดเล็ก
10		พระนคร	วัดอินทรวิหาร	1	9	109	ขนาดเล็ก
11		พระนคร	วัดใหม่อมตรส	1	9	78	ขนาดเล็ก
12		ป้อมปราบศัตรูพ่าย	วัดพระพิเรนทร์	1	9	130	ขนาดเล็ก
13		ป้อมปราบศัตรูพ่าย	วัดสีตาราม	2	13	270	ขนาดเล็ก
14		ป้อมปราบศัตรูพ่าย	วัดคณิกาผล	1	11	185	ขนาดเล็ก
15		ป้อมปราบศัตรูพ่าย	วัดดิสนุการาม	1	9	109	ขนาดเล็ก
16		สัมพันธวงศ์	วัดจักรวรรดิ	1	9	120	ขนาดเล็ก
17		สัมพันธวงศ์	วัดปทุมคงคา	1	9	129	ขนาดเล็ก
18		สัมพันธวงศ์	วัดสัมพันธวงศ์	1	10	137	ขนาดเล็ก
19		ดุสิต	วัดพระชาระปิอธรรม	2	29	601	ขนาดกลาง
20		ดุสิต	วัดสวัสดิ์วารีสีมาราม	1	9	130	ขนาดเล็ก
21		ดุสิต	วัดราชผาติการาม	1	9	113	ขนาดเล็ก
22		ดุสิต	วัดเทวราชกุญชร	1	11	174	ขนาดเล็ก
23		ดุสิต	วัดสัมฆานัมบริหาร	1	13	211	ขนาดเล็ก

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อ โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)	ขนาดของ โรงเรียน	
24	กลุ่มกรุงเทพ กลาง (ต่อ)	ดุสิต	วัดเบญจมบพิตร	3	40	866	ขนาดใหญ่	
25		ดุสิต	สุโขทัย	2	25	485	ขนาดกลาง	
26		ดุสิต	วัดจันทรสโมสร	2	19	390	ขนาดเล็ก	
27		ดุสิต	วัดธรรมาภิรตาราม	2	23	580	ขนาดกลาง	
28		พญาไท	วัดไผ่ตัน	3	33	918	ขนาดใหญ่	
29		ห้วยขวาง	ประชาราษฎร์บำเพ็ญ	5	81	1804	ขนาดใหญ่	
30		ห้วยขวาง	พระราม ๕ กาญจนาภิเษก	4	46	1096	ขนาดใหญ่	
31		ห้วยขวาง	วัดใหม่ช่องลม	2	12	290	ขนาดเล็ก	
32		ราชเทวี	กิงเพชร	3	27	550	ขนาดกลาง	
33		ราชเทวี	วัดดิศทงสาราม	2	20	433	ขนาดกลาง	
34		ราชเทวี	วัดพระยาขัยัง	2	14	287	ขนาดเล็ก	
35		ราชเทวี	วัดทัศนารุณสุนทรिकาราม	2	21	420	ขนาดกลาง	
36		ดินแดง	สามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกุล)	5	140	3115	ขนาดใหญ่	
37		ดินแดง	วิสุทธิศ	5	73	1731	ขนาดใหญ่	
38		ดินแดง	วิชากร	4	50	1106	ขนาดใหญ่	
39		วังทองหลาง	สุเหร่าลาดพร้าว (อามีน เซ็นอุปถัมภ์)	1	9	151	ขนาดเล็ก	
40		วังทองหลาง	สุเหร่าดอนสะแก	2	15	388	ขนาดเล็ก	
41		วังทองหลาง	วัดสามัคคีธรรม	3	27	660	ขนาดกลาง	
42		กลุ่ม กรุงเทพใต้	บางรัก	วัดหัวลำโพง	2	15	340	ขนาดเล็ก
43			บางรัก	วัดม่วงแค	1	9	54	ขนาดเล็ก
44	บางรัก		วัดมหาพฤฒาราม	1	10	132	ขนาดเล็ก	
45	บางรัก		วัดสวนพลู	1	10	200	ขนาดเล็ก	

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อ โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)	ขนาดของ โรงเรียน
46	กลุ่ม กรุงเทพใต้ (ต่อ)	บางรัก	วัดแก้วแจ่มฟ้า	1	10	136	ขนาดเล็ก
47		ปทุมวัน	วัดบรมนิวาส	1	10	145	ขนาดเล็ก
48		ปทุมวัน	วัดชัยมงคล	1	17	205	ขนาดเล็ก
49		ปทุมวัน	วัดปทุมวนาราม	3	31	694	ขนาดกลาง
50		ปทุมวัน	วัดสระบัว	2	11	234	ขนาดเล็ก
51		ปทุมวัน	สวนลุมพินี	2	27	542	ขนาดกลาง
52		ปทุมวัน	วัดดวงแข	2	14	321	ขนาดเล็ก
53		ปทุมวัน	ปลุกจิต	3	32	655	ขนาดกลาง
54		ยานนาวา	วัดดอกไม้	3	33	768	ขนาดกลาง
55		ยานนาวา	วัดช่องลม	3	33	669	ขนาดกลาง
56		ยานนาวา	วัดช่องนนทรี	3	36	704	ขนาดกลาง
57		ยานนาวา	วัดปริวาส	1	10	219	ขนาดเล็ก
58		ยานนาวา	วัดคลองใหม่	1	11	194	ขนาดเล็ก
59		ยานนาวา	วัดคลองภูมิ	1	8	182	ขนาดเล็ก
60		พระโขนง	บางจาก (นาคเพื่อนอุปถัมภ์)	2	23	393	ขนาดเล็ก
61		พระโขนง	วัดราษฎร์ศรัทธาธรรม	3	33	771	ขนาดกลาง
62		พระโขนง	พูนสิน (เพชรสุขอุปถัมภ์)	2	27	443	ขนาดกลาง
63		พระโขนง	วัดธรรมมงคล (หลวงพ่อวิริยงค์อุปถัมภ์)	2	26	481	ขนาดกลาง
64		สาทร	วัดดอน	2	21	440	ขนาดกลาง
65	สาทร	วัดยานนาวา	2	17	382	ขนาดเล็ก	
66	บางคอแหลม	วัดไผ่เงินโชตนาราม	3	38	849	ขนาดใหญ่	
67	บางคอแหลม	วัดราชสิงขร	4	45	1013	ขนาดใหญ่	
68	บางคอแหลม	วัดลาดบัวขาว	2	9	239	ขนาดเล็ก	

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อ โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)	ขนาดของ โรงเรียน
69	กลุ่ม กรุงเทพใต้ (ต่อ)	บางคอแหลม	วัดไทร	3	30	663	ขนาดกลาง
70		บางคอแหลม	วัดจันทร์นอก	1	8	137	ขนาดเล็ก
71		บางคอแหลม	วัดบางโคล่นอก	1	8	40	ขนาดเล็ก
72		บางคอแหลม	วัดจันทร์ใน	2	19	413	ขนาดกลาง
73		คลองเตย	วัดสะพาน	2	16	315	ขนาดเล็ก
74		คลองเตย	วัดคลองเตย	2	11	269	ขนาดเล็ก
75		คลองเตย	ศูนย์รวมน้ำใจ	3	33	832	ขนาดใหญ่
76		คลองเตย	ชุมชนหมู่บ้านพัฒนา	2	20	564	ขนาดกลาง
77		สวนหลวง	วัดใต้ (ราษฎร์นิรมิต)	2	17	422	ขนาดกลาง
78		สวนหลวง	นาคนาวาอุปถัมภ์	4	59	1209	ขนาดใหญ่
79		สวนหลวง	วัดปากบ่อ	4	64	1329	ขนาดใหญ่
80		สวนหลวง	สุเหร่าใหม่	3	27	514	ขนาดกลาง
81		สวนหลวง	ห้วยหมาก	2	13	300	ขนาดเล็ก
82		สวนหลวง	คลองก้านตัน	2	25	638	ขนาดกลาง
83		สวนหลวง	วัดทองใน	1	11	139	ขนาดเล็ก
84		สวนหลวง	มัธยมนาคนาวาอุปถัมภ์	3	51	1041	ขนาดใหญ่
85		วัฒนา	วัดธาตุทอง	3	41	973	ขนาดใหญ่
86		วัฒนา	วิจิตรวิทยา	2	24	533	ขนาดกลาง
87		วัฒนา	สุเหร่าบ้านดอน	1	16	237	ขนาดเล็ก
88		วัฒนา	สุเหร่าบางมะเขือ (ปรีดี พนมยงค์ อนุสรณ์)	2	16	336	ขนาดเล็ก
89		วัฒนา	สุเหร่าสามอิน	2	23	584	ขนาดกลาง
90	วัฒนา	วัดเกษิ	2	24	553	ขนาดกลาง	
91	วัฒนา	แจ่มจันทร์	2	14	390	ขนาดเล็ก	

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อ โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)	ขนาดของ โรงเรียน
92	กลุ่ม กรุงเทพใต้ (ต่อ)	วัฒนา	สวัสดีวิทยา	3	23	724	ขนาดกลาง
93		บางนา	วัดบางนาใน	3	30	701	ขนาดกลาง
94		บางนา	วัดบางนานอก	2	26	412	ขนาดกลาง
95		บางนา	ฟองพลอยอนุสรณ์	4	59	1280	ขนาดใหญ่
96		บางนา	รุ่งเรืองอุปถัมภ์	3	35	775	ขนาดกลาง
97		บางนา	อำนวยการกศศิริอนุสรณ์	3	30	682	ขนาดกลาง
98		บางนา	ศรีเยี่ยมอนุสรณ์	5	86	1945	ขนาดใหญ่
99		บางนา	เพ็ญพินอนุสรณ์	3	42	920	ขนาดใหญ่
100		กลุ่มกรุงเทพ เหนือ	บางเขน	ไทยนิยมนสงเคราะห์	5	134	2846
101	บางเขน		บ้านคลองบัว	4	61	1448	ขนาดใหญ่
102	บางเขน		บ้านบัวมด (เจริญราษฎร์อุทิศ)	2	24	480	ขนาดกลาง
103	บางเขน		ประชาภิบาล	3	25	665	ขนาดกลาง
104	บางเขน		วัดไตรรัตนาราม	3	32	676	ขนาดกลาง
105	ดอนเมือง		วัดดอนเมือง (ทหารอากาศ อุทิศ)	5	77	1619	ขนาดใหญ่
106	ดอนเมือง		พหลโยธิน (พวงเจริญ อุปถัมภ์)	3	36	719	ขนาดกลาง
107	ดอนเมือง		วัดเวฬุวนาราม (สินทรัพย์ อนุสรณ์)	5	61	1645	ขนาดใหญ่
108	ดอนเมือง		ประชาอุทิศ (จันทาบ อนุสรณ์)	5	113	2527	ขนาดใหญ่
109	ดอนเมือง		เปรมประชา	2	28	606	ขนาดกลาง
110	ดอนเมือง		บำรุงรวิวรรณวิทยา (ทุ่งสีกัน)	4	54	1188	ขนาดใหญ่

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อ โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)	ขนาดของ โรงเรียน
111	กลุ่มกรุงเทพ เหนือ (ต่อ)	จตุจักร	วัดเสมียนนารี	3	35	768	ขนาดกลาง
112		จตุจักร	วัดเทวสุนทร	1	11	134	ขนาดเล็ก
113		จตุจักร	บ้านลาดพร้าว	2	21	428	ขนาดกลาง
114		จตุจักร	รัตนโกสินทร์สมโภช (ราชทัณฑ์อุปถัมภ์)	3	40	875	ขนาดใหญ่
115		จตุจักร	เสนานิกม	4	61	1216	ขนาดใหญ่
116		จตุจักร	ประชานิเวศน์	5	80	1858	ขนาดใหญ่
117		จตุจักร	มัธยมประชานิเวศน์	5	84	1615	ขนาดใหญ่
118		ลาดพร้าว	ลอยสายอนุสรณ์	3	33	645	ขนาดกลาง
119		ลาดพร้าว	วัดลาดพร้าว	3	46	933	ขนาดใหญ่
120		ลาดพร้าว	เทพวิทยา	3	40	922	ขนาดใหญ่
121		ลาดพร้าว	วัดลาดปลาเค้า	3	39	964	ขนาดใหญ่
122		ลาดพร้าว	เพชรถนนอม (คลองเสื่อน้อย)	4	71	1557	ขนาดใหญ่
123		ลาดพร้าว	คลองทรงกระเทียม	3	29	630	ขนาดกลาง
124		บางซื่อ	วัดประคู้ธรรมาริปีตย์	2	15	318	ขนาดเล็ก
125		บางซื่อ	วัดบางโพโอมาวาส	2	28	564	ขนาดกลาง
126		บางซื่อ	วัดสร้อยทอง	2	28	546	ขนาดกลาง
127		บางซื่อ	วัดทองสุทธาราม	2	23	448	ขนาดกลาง
128		บางซื่อ	วัดมัชฌันติการาม	2	23	496	ขนาดกลาง
129		บางซื่อ	วัดเลียบราษฎร์บำรุง	1	12	204	ขนาดเล็ก
130		บางซื่อ	วัดประชาศรีทธารธรรม	1	12	209	ขนาดเล็ก
131	หลักสี่	วัดหลักสี่ (ทองใบทิวารี วิทยา)	3	30	559	ขนาดกลาง	
132	หลักสี่	ทุ่งสองห้อง (คุปต์ยเจียร อุทิศ)	2	29	589	ขนาดกลาง	

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อ โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)	ขนาดของ โรงเรียน	
133	กลุ่มกรุงเทพ เหนือ (ต่อ)	หลักสี่	เคหะทุ่งสองห้องวิทยา 1	4	51	1044	ขนาดใหญ่	
134		หลักสี่	เคหะทุ่งสองห้องวิทยา 2	2	31	573	ขนาดกลาง	
135		หลักสี่	การเคหะท่าทราย	4	58	1158	ขนาดใหญ่	
136		หลักสี่	บางเขน (ไว้สาธิตอนุสรณ์)	3	32	636	ขนาดกลาง	
137		สายไหม	สายไหม	5	98	2142	ขนาดใหญ่	
138		สายไหม	วัดเกาะสุวรรณาราม	4	70	1581	ขนาดใหญ่	
139		สายไหม	ออเงิน	2	20	512	ขนาดกลาง	
140		สายไหม	วัดหนองใหญ่	4	69	1530	ขนาดใหญ่	
141		สายไหม	ฤทธิยะวรรณาลัย	5	192	4534	ขนาดใหญ่	
142		สายไหม	ประชานุกูล	2	29	507	ขนาดกลาง	
143		สายไหม	พรพระร่วงประสิทธิ์	2	10	271	ขนาดเล็ก	
144		สายไหม	วัดราษฎร์นิยมธรรม	4	51	1120	ขนาดใหญ่	
145		สายไหม	ซอยแอนเนกซ์	4	46	1039	ขนาดใหญ่	
146		กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก	บางกะปิ	ไขศรีปราโมชอนุสรณ์	2	20	428	ขนาดกลาง
147			บางกะปิ	สุเหร่าคลองจั่น	2	12	384	ขนาดเล็ก
148	บางกะปิ		วัดเทพศิลา	4	60	1508	ขนาดใหญ่	
149	บางกะปิ		วัดศรีบุญเรือง	3	36	729	ขนาดกลาง	
150	บางกะปิ		ลำสาตี (ราษฎร์บำรุง)	2	23	563	ขนาดกลาง	
151	บางกะปิ		คลองกะจะ	2	20	422	ขนาดกลาง	
152	บางกะปิ		สุเหร่าวังใหญ่	1	10	180	ขนาดเล็ก	
153	บางกะปิ		สุเหร่าหัวหมากน้อย	2	24	558	ขนาดกลาง	
154	บางกะปิ		บ้านบางกะปิ	5	135	3122	ขนาดใหญ่	
155	บางกะปิ		วัดบึงทองหลาง	5	95	2251	ขนาดใหญ่	
156	บางกะปิ		มัธยมบ้านบางกะปิ	4	71	1658	ขนาดใหญ่	

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อ โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)	ขนาดของ โรงเรียน
157	กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก (ต่อ)	มีนบุรี	คลองสองต้นนุ่น	2	17	440	ขนาดกลาง
158		มีนบุรี	คลองสาม	2	13	359	ขนาดเล็ก
159		มีนบุรี	วังเล็กวิทยานุสรณ์ (คลองสี่)	2	15	285	ขนาดเล็ก
160		มีนบุรี	บ้านเกาะ	2	29	636	ขนาดกลาง
161		มีนบุรี	บึงขวาง (มหาดไทยอุปถัมภ์)	1	11	198	ขนาดเล็ก
162		มีนบุรี	มีนบุรี	5	111	2374	ขนาดใหญ่
163		มีนบุรี	วัดทองสัมฤทธิ์	2	25	450	ขนาดกลาง
164		มีนบุรี	วัดบำเพ็ญเหนือ	3	37	857	ขนาดใหญ่
165		มีนบุรี	วัดแสนสุข	3	29	686	ขนาดกลาง
166		มีนบุรี	วัดใหม่ด่านกแขวก	2	29	580	ขนาดกลาง
167		มีนบุรี	ศาลาศู่	2	21	417	ขนาดกลาง
168		มีนบุรี	สุเหร่าบางชัน	2	12	294	ขนาดเล็ก
169		มีนบุรี	สุเหร่าทรายกองดิน	5	77	1736	ขนาดใหญ่
170		ลาดกระบัง	วัดลาดกระบัง	4	43	1026	ขนาดใหญ่
171		ลาดกระบัง	วัดปลูกศรัทธา	4	48	1152	ขนาดใหญ่
172		ลาดกระบัง	วัดสังฆราชา	3	29	682	ขนาดกลาง
173		ลาดกระบัง	วัดบำรุงริน	3	33	809	ขนาดใหญ่
174		ลาดกระบัง	วัดพลมานีย์	4	49	1199	ขนาดใหญ่
175		ลาดกระบัง	วัดสุทธาโกชน์	3	31	666	ขนาดกลาง
176	ลาดกระบัง	แสงหิรัญวิทยา	4	52	1271	ขนาดใหญ่	
177	ลาดกระบัง	ประสานสามัคคี (บ้านทับ ยาว)	1	10	109	ขนาดเล็ก	
178	ลาดกระบัง	วัดบึงบัว	2	28	588	ขนาดกลาง	
179	ลาดกระบัง	วัดทิพพาวาส	3	34	764	ขนาดกลาง	

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อ โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)	ขนาดของ โรงเรียน
180	กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก (ต่อ)	ลาดกระบัง	ลำพะอง	3	36	891	ขนาดใหญ่
181		ลาดกระบัง	วัดราชโกษา	4	52	1239	ขนาดใหญ่
182		ลาดกระบัง	วัดชุมทอง	1	10	100	ขนาดเล็ก
183		ลาดกระบัง	ตำบลชุมทอง (ประชาอุทิศ)	1	8	63	ขนาดเล็ก
184		ลาดกระบัง	ชุมทอง (เพชรทองคำ อุปถัมภ์)	1	9	98	ขนาดเล็ก
185		ลาดกระบัง	วัดลานบุญ	5	72	1695	ขนาดใหญ่
186		ลาดกระบัง	วัดปากบึง	4	58	1337	ขนาดใหญ่
187		ลาดกระบัง	สุเหร่าลำนายโส	1	12	232	ขนาดเล็ก
188		ลาดกระบัง	แดงเป้า (สิงสุขบูรณะ)	1	10	163	ขนาดเล็ก
189		ลาดกระบัง	เคหะชุมชนลาดกระบัง	5	92	2156	ขนาดใหญ่
190		หนองจอก	วัดหนองจอก (ภักดี นรเศรษฐ)	5	86	1814	ขนาดใหญ่
191		หนองจอก	สุเหร่าหะยีมินา	3	30	771	ขนาดกลาง
192		หนองจอก	สุเหร่าบ้านเกาะ	1	9	262	ขนาดเล็ก
193		หนองจอก	ลำบุหรีพวง	1	10	98	ขนาดเล็ก
194		หนองจอก	หนองจอกพิทยานุสรณ์	5	100	2297	ขนาดใหญ่
195		หนองจอก	สุเหร่าศาลาแดง	2	13	249	ขนาดเล็ก
196		หนองจอก	สุเหร่าใหม่	2	11	329	ขนาดเล็ก
197		หนองจอก	สามแยกท่าไข่	1	10	229	ขนาดเล็ก
198		หนองจอก	หลวงแพ่ง (บำรุงรัฐกิจ)	2	11	237	ขนาดเล็ก
199		หนองจอก	นิลราชบุรีอุปถัมภ์	1	11	189	ขนาดเล็ก
200	หนองจอก	บ้านเจียรดับ	3	40	825	ขนาดใหญ่	
201	หนองจอก	วัดทรัพย์ส์โมสร	3	42	919	ขนาดใหญ่	

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อ โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)	ขนาดของ โรงเรียน
202	กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก (ต่อ)	หนองจอก	สุหร่านาดับ	1	9	164	ขนาดเล็ก
203		หนองจอก	สุหร่าอิ้ว	1	8	222	ขนาดเล็ก
204		หนองจอก	อิสลามลำไทร	2	10	293	ขนาดเล็ก
205		หนองจอก	บ้านลำต้นกล้วย	2	24	533	ขนาดกลาง
206		หนองจอก	วัดพระยาปลา	3	33	750	ขนาดกลาง
207		หนองจอก	วัดแสนเกษม	1	11	188	ขนาดเล็ก
208		หนองจอก	วัดใหม่เจริญราษฎร์	1	7	87	ขนาดเล็ก
209		หนองจอก	วัดสามง่าม	3	40	837	ขนาดใหญ่
210		หนองจอก	วัดสีชมพู	1	9	170	ขนาดเล็ก
211		หนองจอก	ลำเจ็ย	1	10	140	ขนาดเล็ก
212		หนองจอก	สุหร่าคลองแก้ว	1	10	229	ขนาดเล็ก
213		หนองจอก	สุหร่าคลองสิบ	1	9	93	ขนาดเล็ก
214		หนองจอก	สุหร่าคลองสิบเอ็ด	1	7	114	ขนาดเล็ก
215		หนองจอก	สุหร่าสนามกลางลำ	1	8	148	ขนาดเล็ก
216		หนองจอก	วัดใหม่กระทู้ล้ม	1	12	151	ขนาดเล็ก
217		หนองจอก	พลีรุ่งเรือง	1	9	107	ขนาดเล็ก
218		หนองจอก	วัดราษฎร์บำรุง	2	26	572	ขนาดกลาง
219		หนองจอก	คลองสอง	1	11	154	ขนาดเล็ก
220		หนองจอก	การีอุปถัมภ์	1	11	163	ขนาดเล็ก
221		หนองจอก	สุหร่าลำแขก	2	35	660	ขนาดกลาง
222		หนองจอก	ศิริวังวิทยาคาร	1	9	202	ขนาดเล็ก
223		หนองจอก	สังฆประชานุสรณ์	3	41	843	ขนาดใหญ่
224	หนองจอก	วัดอุ้ตะเภา	1	11	218	ขนาดเล็ก	
225	หนองจอก	วัดลำด้อยตั้ง	2	19	479	ขนาดกลาง	

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อ โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)	ขนาดของ โรงเรียน
226	กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก (ต่อ)	หนองจอก	ลำผักชี	1	11	236	ขนาดเล็ก
227		บึงกุ่ม	วัดบางเตย	4	66	1444	ขนาดใหญ่
228		บึงกุ่ม	ประสาทวิทยา	2	26	574	ขนาดกลาง
229		บึงกุ่ม	คลองลำเจียก	2	22	536	ขนาดกลาง
230		บึงกุ่ม	วัดนวลจันทร์	3	31	664	ขนาดกลาง
231		บึงกุ่ม	วัดพิชัย	1	11	228	ขนาดเล็ก
232		บึงกุ่ม	คลองกุ่ม (เสรีไทย อนุสรณ์)	5	81	1720	ขนาดใหญ่
233		บึงกุ่ม	พิชัยพัฒนา	3	35	755	ขนาดกลาง
234		บึงกุ่ม	แย้มจาดวิชชาอนุสรณ์	5	75	1795	ขนาดใหญ่
235		ประเวศ	วัดตะกล้า	4	48	1215	ขนาดใหญ่
236		ประเวศ	แก่นทองอุปถัมภ์	3	30	683	ขนาดกลาง
237		ประเวศ	วัดกระทุ่มเสื่อปลา	4	56	1254	ขนาดใหญ่
238		ประเวศ	คลองมะขามเทศ	2	12	261	ขนาดเล็ก
239		ประเวศ	สุเหร่าจรเข้ขบ	3	34	812	ขนาดใหญ่
240		ประเวศ	สุเหร่าทางควาย	2	14	408	ขนาดกลาง
241		ประเวศ	สุเหร่าทับช้าง	1	10	183	ขนาดเล็ก
242		ประเวศ	สุเหร่าบึงหนองบอน	2	20	418	ขนาดกลาง
243		ประเวศ	สุเหร่าศาลาลอย	1	9	155	ขนาดเล็ก
244		ประเวศ	สุเหร่าบ้านม้า	1	12	163	ขนาดเล็ก
245		ประเวศ	คลองปึกหลัก	4	64	1452	ขนาดใหญ่
246	ประเวศ	งามมานะ (แผน-ทับอุทิศ)	2	18	404	ขนาดกลาง	
247	ประเวศ	กชเฟือกอนุสรณ์	2	19	413	ขนาดกลาง	
248	ประเวศ	สุวิทย์เสรีอนุสรณ์	4	46	1002	ขนาดใหญ่	
249	ประเวศ	อยู่เป็นสุขอนุสรณ์	3	31	679	ขนาดกลาง	

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อ โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)	ขนาดของ โรงเรียน
250	กลุ่มกรุงเทพ	ประเวศ	มัธยมสุวิทย์เสรีอนุสรณ์	4	55	1405	ขนาดใหญ่
251	ตะวันออก (ต่อ)	คันนายาว	จินดาบำรุง	4	45	1024	ขนาดใหญ่
252		คันนายาว	คันนายาว	3	44	1006	ขนาดใหญ่
253		สะพานสูง	สุเหร่าทับช้างคลองบน	2	14	301	ขนาดเล็ก
254		สะพานสูง	วัดลาดบัวขาว	2	23	504	ขนาดกลาง
255		สะพานสูง	สมโภชกรุงอนุสรณ์ (200 ปี)	4	51	1119	ขนาดใหญ่
256		สะพานสูง	สุเหร่าชีร้อ (ราษฎร์สามัคคี)	3	41	766	ขนาดกลาง
257		สะพานสูง	สุเหร่าลาดบัวขาว	2	25	561	ขนาดกลาง
258		สะพานสูง	สามแยกคลองหล่อแหล	2	25	538	ขนาดกลาง
259		คลองสามวา	กลางคลองสอง	2	17	438	ขนาดกลาง
260		คลองสามวา	บางชัน (ปลื้มวิทยานุสรณ์)	5	138	3098	ขนาดใหญ่
261		คลองสามวา	บ้านแบนชะโด (เสียง วิฑูรชาติ อุปถัมภ์)	1	12	163	ขนาดเล็ก
262		คลองสามวา	บ้านหนองระแหง (ชมแสง ประชาชนกุล)	2	16	334	ขนาดเล็ก
263		คลองสามวา	ประชาราษฎร์อุปถัมภ์วิทยา	4	59	1381	ขนาดใหญ่
264		คลองสามวา	วัดคู้บอน (วัดนานันท์อุทิศ)	5	73	1604	ขนาดใหญ่
265		คลองสามวา	วัดบัวแก้ว	3	40	935	ขนาดใหญ่
266		คลองสามวา	วัดเป็นทอง	3	43	955	ขนาดใหญ่
267		คลองสามวา	วัดพระยาสุเรนทร์	3	31	886	ขนาดใหญ่
268		คลองสามวา	วัดลำกะดาน	2	23	445	ขนาดกลาง
269		คลองสามวา	วัดศรีสุก (เยี่ยมเยือนอุปถัมภ์)	2	15	343	ขนาดเล็ก
270	คลองสามวา	วัดสุขใจ	1	8	201	ขนาดเล็ก	
271	คลองสามวา	วัดสุทธิสะอาด	3	36	780	ขนาดกลาง	

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อ โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)	ขนาดของ โรงเรียน
272	กลุ่มกรุงเทพ	คลองสามวา	สุเหร่าเกาะขุนเณร	1	7	145	ขนาดเล็ก
273	ตะวันออก (ต่อ)	คลองสามวา	สุเหร่าคลองสี่	1	10	170	ขนาดเล็ก
274		คลองสามวา	สุเหร่าคลองหนึ่ง (มานะราษฎร์บำรุง)	3	40	981	ขนาดใหญ่
275		คลองสามวา	สุเหร่าสามวา	2	23	498	ขนาดกลาง
276		คลองสามวา	สุเหร่าแสนแสบ	3	44	848	ขนาดใหญ่
277		กลุ่มกรุงธน เหนือ	ธนบุรี	วัดประยูรวงศ์	1	12	198
278	ธนบุรี	วัดขุนจันทร์	1	11	134	ขนาดเล็ก	
279	ธนบุรี	วัดบุคคโล	1	9	171	ขนาดเล็ก	
280	ธนบุรี	วัดดาวทอง	1	13	183	ขนาดเล็ก	
281	ธนบุรี	วัดกัลยาณมิตร	1	8	103	ขนาดเล็ก	
282	ธนบุรี	วัดราชคฤห์	1	10	131	ขนาดเล็ก	
283	ธนบุรี	วัดประดิษฐาราม	1	10	155	ขนาดเล็ก	
284	ธนบุรี	วัดบางสะแกใน	3	31	699	ขนาดกลาง	
285	ธนบุรี	วัดเวฬุราชิม	2	13	348	ขนาดเล็ก	
286	ธนบุรี	ก้นตทาราราม	1	11	189	ขนาดเล็ก	
287	ธนบุรี	วัดโพธิ์นิมิตร	2	21	484	ขนาดกลาง	
288	ธนบุรี	วัดใหม่ยายนุ้ย	1	10	152	ขนาดเล็ก	
289	ธนบุรี	วัดกระจับพินิจ	3	29	738	ขนาดกลาง	
290	ธนบุรี	วัดราชวรินทร์	1	10	127	ขนาดเล็ก	
291	ธนบุรี	วัดบางสะแกนอก	1	9	100	ขนาดเล็ก	
292	ธนบุรี	วัดใหญ่ศรีสุพรรณ	1	8	206	ขนาดเล็ก	
293	ธนบุรี	วัดบางน้ำชัน	1	8	54	ขนาดเล็ก	
294	คลองสาน	วัดเสวตฉัตร	2	23	425	ขนาดกลาง	

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อ โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)	ขนาดของ โรงเรียน
295	กลุ่มกรุงธน เหนือ (ต่อ)	คลองสาน	วัดสุทธาราม	3	35	899	ขนาดใหญ่
296		คลองสาน	วัดทองเปลง	2	24	555	ขนาดกลาง
297		คลองสาน	วัดทองธรรมชาติ	1	9	108	ขนาดเล็ก
298		คลองสาน	วัดทองนพคุณ	1	8	110	ขนาดเล็ก
299		คลองสาน	วัดพิชัยญาติ	1	8	179	ขนาดเล็ก
300		คลองสาน	วัดสุวรรณ	3	34	640	ขนาดกลาง
301		คลองสาน	มัธยมวัดสุทธาราม	3	39	1004	ขนาดใหญ่
302		บางกอกใหญ่	วัดราชสีหราชาราม	2	21	393	ขนาดเล็ก
303		บางกอกใหญ่	วัดท่าพระ	2	29	519	ขนาดกลาง
304		บางกอกใหญ่	วัดประดู่พิมพลี	1	10	203	ขนาดเล็ก
305		บางกอกใหญ่	วัดใหม่พิเรนทร์	1	8	103	ขนาดเล็ก
306		บางกอกใหญ่	วัดคีตวาด	1	8	87	ขนาดเล็ก
307		บางกอกใหญ่	วัดนาคกลาง	1	9	29	ขนาดเล็ก
308		บางกอกน้อย	วัดบางขุนนนท์	1	7	107	ขนาดเล็ก
309		บางกอกน้อย	วัดวิเศษการ	1	10	218	ขนาดเล็ก
310		บางกอกน้อย	วัดเจ้าอาวม	1	10	127	ขนาดเล็ก
311		บางกอกน้อย	วัดโพธิ์เรียง	1	11	161	ขนาดเล็ก
312		บางกอกน้อย	วัดยางสุทธาราม	2	26	560	ขนาดกลาง
313		บางกอกน้อย	วัดศรีสุदारาม	1	10	199	ขนาดเล็ก
314		บางกอกน้อย	วัดบางเสาธง	1	9	98	ขนาดเล็ก
315	บางกอกน้อย	วัดสุวรรณาราม	2	25	434	ขนาดกลาง	
316	บางกอกน้อย	วัดพระยาทำ	1	7	52	ขนาดเล็ก	
317	บางกอกน้อย	วัดมะลิ	2	22	421	ขนาดกลาง	
318	บางกอกน้อย	วัดดงมูลเหล็ก	1	10	82	ขนาดเล็ก	

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อ โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)	ขนาดของ โรงเรียน
319	กลุ่มกรุงธน เหนือ (ต่อ)	บางกอกน้อย	วัดอัมพวา	1	11	230	ขนาดเล็ก
320		บางกอกน้อย	วัดสุวรรณคีรี	1	10	191	ขนาดเล็ก
321		บางกอกน้อย	วัดคูสีตาราม	2	19	412	ขนาดกลาง
322		บางกอกน้อย	วัดปฐมบุตริศราราม	1	9	150	ขนาดเล็ก
323		ตลิ่งชัน	วัดไก่อี๋ย (สวัดศีประชาชนกุล)	1	8	71	ขนาดเล็ก
324		ตลิ่งชัน	วัดชัยพฤกษมาลา	1	23	415	ขนาดกลาง
325		ตลิ่งชัน	ชุมทางตลิ่งชัน	2	21	309	ขนาดเล็ก
326		ตลิ่งชัน	นิมพลี	3	39	818	ขนาดใหญ่
327		ตลิ่งชัน	วัดทอง (อุดมศิลป์วิทยาการ)	1	9	71	ขนาดเล็ก
328		ตลิ่งชัน	วัดมะกอก	1	8	160	ขนาดเล็ก
329		ตลิ่งชัน	วัดโพธิ์ (ราษฎร์ผดุงผล)	2	26	589	ขนาดกลาง
330		ตลิ่งชัน	วัดอินทราวาส	2	21	461	ขนาดกลาง
331		ตลิ่งชัน	วัดปากน้ำฝั่งเหนือ	2	12	278	ขนาดเล็ก
332		ตลิ่งชัน	วัดประสาธ	1	9	103	ขนาดเล็ก
333		ตลิ่งชัน	วัดเกาะ	1	8	64	ขนาดเล็ก
334		ตลิ่งชัน	วัดพิบูล	1	10	103	ขนาดเล็ก
335		ตลิ่งชัน	วัดกระโจมทอง	1	9	117	ขนาดเล็ก
336		ตลิ่งชัน	วัดรัชฎาธิฐาน	2	21	434	ขนาดกลาง
337		ตลิ่งชัน	วัดตลิ่งชัน	1	9	189	ขนาดเล็ก
338		ตลิ่งชัน	วัดช่างเหล็ก	1	10	131	ขนาดเล็ก
339	บางพลัด	วัดอาวุธวิกสิตาราม	1	9	127	ขนาดเล็ก	
340	บางพลัด	วัดพระยาศิริโอยสวรรค์	1	7	119	ขนาดเล็ก	
341	บางพลัด	วัดเปาโรหิตย์	2	9	245	ขนาดเล็ก	
342	บางพลัด	วัดเทพากร (เลี่ยมมาตุทิศ)	1	8	103	ขนาดเล็ก	

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อ โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)	ขนาดของ โรงเรียน
343	กลุ่มกรุงธน เหนือ (ต่อ)	บางพลัด	วัดนัทรแก้วจงกลณี	1	9	148	ขนาดเล็ก
344		บางพลัด	วัดวิมุตยาราม	2	19	350	ขนาดเล็ก
345		บางพลัด	วัดบางพลัด (ป.สุวรรณ โณ)	2	23	540	ขนาดกลาง
346		บางพลัด	วัดคฤหบดี	1	8	71	ขนาดเล็ก
347		บางพลัด	วัดรวก	2	21	419	ขนาดกลาง
348		บางพลัด	วัดสามัคคีสุทธาวาส	2	17	319	ขนาดเล็ก
349		บางพลัด	บางยี่ขันวิทยาคม	2	15	334	ขนาดเล็ก
350		จอมทอง	วัดมงคลวราราม	2	19	408	ขนาดกลาง
351		จอมทอง	วัดนางนอง	3	30	633	ขนาดกลาง
352		จอมทอง	วัดศาลาครืน	1	9	204	ขนาดเล็ก
353		จอมทอง	วัดโพธิ์ทอง	4	39	966	ขนาดใหญ่
354		จอมทอง	วัดสี่สุก	3	35	782	ขนาดกลาง
355		จอมทอง	วัดบางประทุนนอก	2	18	350	ขนาดเล็ก
356		จอมทอง	วัดโพธิ์แก้ว	1	14	195	ขนาดเล็ก
357		จอมทอง	วัดนาคนิมิตร	3	44	932	ขนาดใหญ่
358		จอมทอง	วัดบางขุนเทียนนอก	3	27	634	ขนาดกลาง
359		จอมทอง	วัดยายร่ม	3	38	780	ขนาดกลาง
360		จอมทอง	วัดไทร (ถาวรพรหมานุกูล)	4	71	1622	ขนาดใหญ่
361		ทวีวัฒนา	คลองตันไทร (สุขล้อมอุทิศ)	2	14	281	ขนาดเล็ก
362		ทวีวัฒนา	คลองทวีวัฒนา	4	49	1062	ขนาดใหญ่
363	ทวีวัฒนา	คลองบางพรหม	2	18	333	ขนาดเล็ก	
364	ทวีวัฒนา	คลองมหาสวัสดิ์	2	20	383	ขนาดเล็ก	
365	ทวีวัฒนา	วัดปทุมवास	4	75	1656	ขนาดใหญ่	
366	ทวีวัฒนา	ตั้งพิรุฬห์ธรรม	5	75	1656	ขนาดใหญ่	

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อ โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)	ขนาดของ โรงเรียน
367	กลุ่ม กรุงธนใต้ (ต่อ)	ทวีวัฒนา	มัธยมบูรณาวาส	4	48	1160	ขนาดใหญ่
368		ภาษีเจริญ	วัดนิมมานรดี	5	91	1981	ขนาดใหญ่
369		ภาษีเจริญ	วัดจันทร์ประดิษฐาราม	5	82	1875	ขนาดใหญ่
370		ภาษีเจริญ	วัดอ่างแก้ว (จิบ ปานขำ)	4	46	858	ขนาดใหญ่
371		ภาษีเจริญ	วัดชัยฉิมพลี	2	21	437	ขนาดกลาง
372		ภาษีเจริญ	วัดโคกนอน	1	16	219	ขนาดเล็ก
373		ภาษีเจริญ	วัดมะพร้าวเตี้ย	2	26	495	ขนาดกลาง
374		ภาษีเจริญ	วัดโตนด	1	10	130	ขนาดเล็ก
375		ภาษีเจริญ	วัดตะล่อม	2	10	208	ขนาดเล็ก
376		ภาษีเจริญ	วัดกำแพง	2	12	286	ขนาดเล็ก
377		ภาษีเจริญ	วัดทองศาลางาม	2	20	393	ขนาดเล็ก
378		ภาษีเจริญ	วัดวิจิตรการนิมิตร	2	13	271	ขนาดเล็ก
379		ภาษีเจริญ	วัดประดู่บางจาก (พ่วงอุทิศ)	1	10	152	ขนาดเล็ก
380		ภาษีเจริญ	บางจาก	1	11	201	ขนาดเล็ก
381		หนองแขม	วัดหนองแขม	5	73	1901	ขนาดใหญ่
382		หนองแขม	วัดอุดมรังสี	5	108	2450	ขนาดใหญ่
383		หนองแขม	ประชาราษฎร์	4	58	1241	ขนาดใหญ่
384		หนองแขม	บ้านขุนประเทศ	5	74	1653	ขนาดใหญ่
385		หนองแขม	มนต์จรัสสิงห์อนุสรณ์	2	16	367	ขนาดเล็ก
386		หนองแขม	วัดศรีนวลธรรมวิมล	4	64	1390	ขนาดใหญ่
387	บางขุนเทียน	หมู่บ้านเกาะโพธิ์	1	9	225	ขนาดเล็ก	
388	บางขุนเทียน	วัดหัวกระบือ	4	52	1114	ขนาดใหญ่	
389	บางขุนเทียน	ราชมนตรี (ปลื้ม-เชื่อมนุญ)	4	59	1365	ขนาดใหญ่	
390	บางขุนเทียน	วัดสะแกงาม	4	95	2021	ขนาดใหญ่	

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อ โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)	ขนาดของ โรงเรียน
391	กลุ่ม กรุงธนใต้ (ต่อ)	บางขุนเทียน	วัดเสม็ดคำ	4	48	1218	ขนาดใหญ่
392		บางขุนเทียน	แก้วขำท้ออุปถัมภ์	1	9	103	ขนาดเล็ก
393		บางขุนเทียน	คลองพิทยาลงกรณ์	2	23	441	ขนาดกลาง
394		บางขุนเทียน	วัดบางกระดี่	4	52	1229	ขนาดใหญ่
395		บางขุนเทียน	วัดกำแพง	4	51	940	ขนาดใหญ่
396		บางขุนเทียน	ศาลเจ้า (หัวนุญกุลวิทยา)	4	49	1080	ขนาดใหญ่
397		บางขุนเทียน	วัดท่าข้าม	4	48	1032	ขนาดใหญ่
398		บางขุนเทียน	วัดบัวผืน	1	8	100	ขนาดเล็ก
399		บางขุนเทียน	วัดกก	3	29	660	ขนาดกลาง
400		บางขุนเทียน	วัดประชาบารุง	2	20	463	ขนาดกลาง
401		บางขุนเทียน	วัดเลา	4	53	1137	ขนาดใหญ่
402		บางขุนเทียน	บางขุนเทียนศึกษา	5	119	2466	ขนาดใหญ่
403		ราษฎร์บูรณะ	วัดบางปะกอก	5	111	2388	ขนาดใหญ่
404		ราษฎร์บูรณะ	รัตนจินะอุทิศ	3	47	969	ขนาดใหญ่
405		ราษฎร์บูรณะ	วัดประเสริฐสุทธาวาส	1	10	184	ขนาดเล็ก
406		ราษฎร์บูรณะ	วัดแจรงร้อน	2	21	365	ขนาดเล็ก
407		ราษฎร์บูรณะ	วัดสน	2	11	237	ขนาดเล็ก
408		ราษฎร์บูรณะ	วัดสารอด	2	17	324	ขนาดเล็ก
409		บางแค	บางแค (เนื่องสังวาลย์ อนุสรณ์)	3	34	678	ขนาดกลาง
410		บางแค	วัดบุญยประดิษฐ์	3	44	956	ขนาดใหญ่
411	บางแค	คลองหนองใหญ่	4	67	1394	ขนาดใหญ่	
412	บางแค	เพชรเกษม (จตุรงค์สังคราม อนุสรณ์)	3	33	655	ขนาดกลาง	

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อ โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)	ขนาดของ โรงเรียน
413	กลุ่ม กรุงธนใต้ (ต่อ)	บางแค	วัดศาลาแดง	3	30	696	ขนาดกลาง
414		บางแค	บางไผ่ (บ้านนายพันแก้ว ขาว)	1	12	156	ขนาดเล็ก
415		บางแค	บางเขื่อนกั้ง	2	19	421	ขนาดกลาง
416		บางแค	วัดพรหมสุวรรณสามัคคี	3	34	780	ขนาดกลาง
417		บางแค	บางแคเหนือ	3	38	880	ขนาดใหญ่
418		บางแค	วัดม่วง	4	44	1004	ขนาดใหญ่
419		บางแค	วัดราษฎร์บำรุง (งามศิริ วิทยาคาร)	4	57	1205	ขนาดใหญ่
420		บางแค	หมู่บ้านเศรษฐกิจ	3	37	974	ขนาดใหญ่
421		ทุ่งครุ	นาหลวง	5	124	2982	ขนาดใหญ่
422		ทุ่งครุ	สามัคคีบำรุง	3	32	657	ขนาดกลาง
423		ทุ่งครุ	บางมด (ตันเปาวิวิทยาคาร)	2	27	579	ขนาดกลาง
424		ทุ่งครุ	ราษฎร์บูรณะ	4	56	1135	ขนาดใหญ่
425		ทุ่งครุ	รางราชพฤกษ์ (นุชมีอุทิศ)	1	9	115	ขนาดเล็ก
426		ทุ่งครุ	วัดทุ่งครุ	5	103	2262	ขนาดใหญ่
427		ทุ่งครุ	คลองรางจาก	1	10	108	ขนาดเล็ก
428		ทุ่งครุ	ชุตินทองประดิษฐ์อนุสรณ์	2	29	628	ขนาดกลาง
429		บางบอน	บ้านนายเหรียญ	3	35	833	ขนาดใหญ่
430		บางบอน	บ้านนายผล (แม่ในสุวรรณ อุปถัมภ์)	2	21	570	ขนาดกลาง
431		บางบอน	บ้านนายสี	2	27	540	ขนาดกลาง
432		บางบอน	วัดบางบอน	4	50	1018	ขนาดใหญ่
433	บางบอน	พรหมราษฎร์รังสรรค์	2	27	617	ขนาดกลาง	
434	บางบอน	สถานีพรมแดน	2	12	313	ขนาดเล็ก	

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อ โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)	ขนาดของ โรงเรียน
435	กลุ่ม กรุงธนใต้ (ต่อ)	บางบอน	วัดนินสุขาราม	2	13	272	ขนาดเล็ก
436		บางบอน	พระยามนชาตราชศรีพิจิตร	5	132	2917	ขนาดใหญ่
437		บางบอน	กงไคร้ตฤทิส	2	21	560	ขนาดกลาง
รวม				1,039	13,336	286,719	

หมายเหตุ. โรงเรียนขนาดเล็ก นักเรียนไม่เกิน 400 คน

โรงเรียนขนาดกลาง นักเรียน 401 – 800 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ นักเรียนมากกว่า 800 คน

(ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2561)

ที่มา: สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2561, น. 23-41, 76-97)

ภาคผนวก ช

จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน กลุ่มเขต สำนักงานเขต
และรายโรงเรียน



ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนโรงเรียนของแต่ละกลุ่มเขตตามขนาดของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

กลุ่มเขต (จำนวนเขต)	จำนวนโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
กลุ่มกรุงเทพกลาง (9)	41	26	8	7
กลุ่มกรุงเทพใต้ (10)	58	24	24	10
กลุ่มกรุงเทพเหนือ (7)	46	5	19	22
กลุ่มกรุงเทพตะวันออก (9)	131	49	39	43
กลุ่มกรุงธนเหนือ (8)	91	59	22	10
กลุ่มกรุงธนใต้ (7)	70	21	17	32
รวม	437	184	129	124

หมายเหตุ. โรงเรียนขนาดเล็ก นักเรียนไม่เกิน 400 คน

โรงเรียนขนาดกลาง นักเรียน 401 – 800 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ นักเรียนมากกว่า 800 คน

(สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2561, น.99)

จากตารางที่ 3.1 พบว่า 1) กลุ่มกรุงเทพกลาง มีจำนวนโรงเรียน 41 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 26 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 8 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 7 โรงเรียน 2) กลุ่มกรุงเทพใต้ มีจำนวนโรงเรียน 58 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 24 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 24 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 10 โรงเรียน 3) กลุ่มกรุงเทพเหนือ มีจำนวนโรงเรียน 46 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 19 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 22 โรงเรียน 4) กลุ่มกรุงเทพตะวันออก มีจำนวนโรงเรียน 131 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 49 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 39 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 43 โรงเรียน 5) กลุ่มกรุงธนเหนือ มีจำนวนโรงเรียน 91 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 59 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 22 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 10 โรงเรียน และ 6) กลุ่มกรุงธนใต้ มีจำนวนโรงเรียน 70 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 21 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 17 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 32 โรงเรียน

ตารางที่ 3.2 แสดงผลการกำหนดสัดส่วนจำนวนโรงเรียนตามจำนวนขนาดโรงเรียน (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่) ของแต่ละกลุ่มเขต

กลุ่มเขต (จำนวนเขต)	จำนวนโรงเรียน	โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดกลาง		โรงเรียนขนาดใหญ่	
		จำนวนโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มกรุงเทพกลาง (9)	41	26	12	8	4	7	3
กลุ่มกรุงเทพใต้ (10)	58	24	11	24	11	10	5
กลุ่มกรุงเทพเหนือ (7)	46	5	2	19	9	22	10
กลุ่มกรุงเทพตะวันออก (9)	131	49	23	39	19	43	20
กลุ่มกรุงธนเหนือ (8)	91	59	28	22	10	10	5
กลุ่มกรุงธนใต้ (7)	70	21	10	17	8	32	15
รวม	437	184	86	129	61	124	58

จากตารางที่ 3.2 พบว่า 1) จำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กจาก 6 กลุ่มเขต มีจำนวน 86 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็กจากกลุ่มกรุงเทพกลาง จำนวน 12 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กจากกลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวน 11 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กจากกลุ่มกรุงเทพเหนือ จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กจากกลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำนวน 23 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กจากกลุ่มกรุงธนเหนือ จำนวน 28 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็กจากกลุ่มกรุงธนใต้ จำนวน 10 โรงเรียน 2) จำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลางจาก 6 กลุ่มเขต มีจำนวน 61 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดกลางจากกลุ่มกรุงเทพกลาง จำนวน 4 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจากกลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวน 11 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจากกลุ่มกรุงเทพเหนือ จำนวน 9 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจากกลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำนวน 19 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจากกลุ่มกรุงธนเหนือ จำนวน 10 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดกลางจากกลุ่มกรุงธนใต้ จำนวน 8 โรงเรียน และ 3) จำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่จาก 6 กลุ่มเขต มีจำนวน 58 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่จากกลุ่มกรุงเทพกลาง จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่จากกลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่จากกลุ่มกรุงเทพเหนือ จำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่จากกลุ่มกรุงเทพตะวันออก

จำนวน 20 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่จากกลุ่มกรุงธนเหนือ จำนวน 5 โรงเรียน และ
โรงเรียนขนาดใหญ่จากกลุ่มกรุงธนใต้ จำนวน 15 โรงเรียน



ตารางที่ 3.3 แสดงผลการสุ่มเลือกโรงเรียนตามสัดส่วนจำนวนโรงเรียนและตามขนาดโรงเรียน (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่) ของแต่ละกลุ่มเขต

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน
1	ขนาดเล็ก	กลุ่ม กรุงเทพกลาง	พระนคร	วัดตรีทศเทพ
2			พระนคร	วัดสุทัศน์
3			พระนคร	วัดพระเชตุพน
4			ป้อมปราบศัตรูพ่าย	วัดสิตาราม
5			สัมพันธวงศ์	วัดจักรวรรดิ
6			สัมพันธวงศ์	วัดสัมพันธวงศ์
7			ดุสิต	วัดสวัสดิวารีสีมาราม
8			ดุสิต	วัดเทวราชกุญชร
9			ดุสิต	วัดจันทรสโมสร
10			ห้วยขวาง	วัดใหม่ช่องลม
11			ราชเทวี	วัดพระยาไย
12			วังทองหลาง	สุเหร่าดอนสะแก
13	กลุ่ม กรุงเทพใต้	กลุ่ม กรุงเทพใต้	บางรัก	วัดหัวลำโพง
14			บางรัก	วัดม่วงแค
15			บางรัก	วัดแก้วแจ่มฟ้า
16			ปทุมวัน	วัดสระบัว
17			ยานนาวา	วัดปรีวาศ
18			พระโขนง	บางจาก (นาคเพื่อนอุปถัมภ์)
19			สาทร	วัดยานนาวา
20			บางคอแหลม	วัดจันทน์นอก
21			คลองเตย	วัดคลองเตย
22			สวนหลวง	วัดทองโน
23			วัฒนา	สุเหร่าบางมะเขือ (ปรีดี พนมยงค์ อนุสรณ์)

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน
24	ขนาดเล็ก (ต่อ)	กลุ่ม กรุงเทพเหนือ	จตุจักร	วัดเทวสุนทร
25			บางซื่อ	วัดเลียบราษฎร์บำรุง
26		กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก	บางกะปิ	สุเหร่าคลองจั่น
27			มีนบุรี	วังเล็กวิทยานุสรณ์ (คลองสี่)
28			มีนบุรี	สุเหร่าบางชัน
29			ลาดกระบัง	วัดชุมทอง
30			ลาดกระบัง	ชุมทอง (เพชรทองคำอุปถัมภ์)
31			ลาดกระบัง	สุเหร่าลำนายโส
32			หนองจอก	สุเหร่าบ้านเกาะ
33			หนองจอก	สุเหร่าศาลาแดง
34			หนองจอก	สามแยกท่าไข่
35			หนองจอก	หลวงแพ่ง (บำรุงรัฐกิจ)
36			หนองจอก	วัดใหม่เจริญราษฎร์
37			หนองจอก	วัดสีชมพู
38			หนองจอก	สุเหร่าคลองแก้ว
39			หนองจอก	สุเหร่าคลองลิบเอ็ด
40			หนองจอก	คลองสอง
41			หนองจอก	วัดอยู่ตะเภา
42			บึงกุ่ม	วัดพิชัย
43			ประเวศ	สุเหร่าทับช้าง
44	ประเวศ	สุเหร่าศาลาลอย		
45	สะพานสูง	สุเหร่าทับช้างคลองบน		
46	คลองสามวา	บ้านแบนชะโด (เสียง วิฑูรชาติ อุปถัมภ์)		
47	คลองสามวา	วัดศรีสุก (แยมเอื้อนอุปถัมภ์)		
48	คลองสามวา	วัดสุขใจ		

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน
49	ขนาดเล็ก (ต่อ)	กลุ่ม กรุงธนเหนือ	ธนบุรี	วัดประยูรวงค์
50			ธนบุรี	วัดบุคคโล
51			ธนบุรี	วัดดาวคนอง
52			ธนบุรี	วัดประดิษฐาราม
53			ธนบุรี	วัดใหม่ยายนุ้ย
54			ธนบุรี	วัดใหญ่ศรีสุพรรณ
55			คลองสาน	วัดทองธรรมชาติ
56			คลองสาน	วัดพิชัยญาติ
57			บางกอกใหญ่	วัดประคุ่มิมพลี
58			บางกอกใหญ่	วัดตีตวาด
59			บางกอกน้อย	วัดบางขุนนนท์
60			บางกอกน้อย	วัดเจ้าอาม
61			บางกอกน้อย	วัดศรีสุदारาม
62			บางกอกน้อย	วัดดงมูลเหล็ก
63			บางกอกน้อย	วัดสุวรรณคีรี
64			ตลิ่งชัน	ชุมทางตลิ่งชัน
65			ตลิ่งชัน	วัดทอง (อุดมศิลป์วิทยาการ)
66			ตลิ่งชัน	วัดปากน้ำฝั่งเหนือ
67			ตลิ่งชัน	วัดพิบูล
68			ตลิ่งชัน	วัดตลิ่งชัน
69			บางพลัด	วัดอาวุธวิกสิตาราม
70			บางพลัด	วัดเทพากร (เลี่ยมมาตุทิศ)
71			บางพลัด	วัดวิมุตยาราม
72	บางพลัด	บางยี่ขันวิทยาคม		
73	จอมทอง	วัดบางประทุนนอก		

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน	
74	ขนาดเล็ก (ต่อ)	กลุ่ม กรุงธนเหนือ (ต่อ)	ทวีวัฒนา	คลองคันไทร (สุขล้อมอุทิศ)	
75			ทวีวัฒนา	คลองบางพรหม	
76			ทวีวัฒนา	คลองมหาสวัสดิ์	
77		กลุ่ม กรุงธนใต้	ภาษีเจริญ	วัดโดนด	
78			ภาษีเจริญ	วัดกำแพง	
79			ภาษีเจริญ	วัดประดู่บางจาก (พ่วงอุทิศ)	
80			หนองแขม	มนต์จรัสถึงหื่อนุสรณ์	
81			บางขุนเทียน	แก้วขำทับอุปลัมภ์	
82			ราษฎร์บูรณะ	วัดแจ้งร้อน	
83			ราษฎร์บูรณะ	วัดसारอด	
84			บางแค	บางไผ่ (บ้านนายพันแก้วขาว)	
85			ทุ่งครุ	รางราชพฤกษ์ (นุชมีอุทิศ)	
86			บางบอน	สถานีพรมแดน	
87		ขนาดกลาง	กลุ่ม กรุงเทพกลาง	พระนคร	วัดมกุฏกษัตริยาราม
88				ดุสิต	สุโขทัย
89	ราชเทวี			วัดศิंहสาราม	
90	วังทองหลาง			วัดสามัคคีธรรม	
91	กลุ่ม กรุงเทพใต้		ปทุมวัน	วัดปทุมวนาราม	
92			ยานนาวา	วัดช่องลม	
93			พระโขนง	วัดราษฎร์ศรัทธาธรรม	
94			พระโขนง	วัดธรรมมงคล (หลวงพ่อวิริยงค์อุปถัมภ์)	
95			สาทร	วัดดอน	
96			บางคอแหลม	วัดไทร	
97			สวนหลวง	สุเหร่าใหม่	
98			วัฒนา	สุเหร่าสามอิน	

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน		
99	ขนาดกลาง (ต่อ)	กลุ่ม กรุงเทพใต้ (ต่อ)	วัฒนา	สวัสดีวิทยา		
100			บางนา	วัดบางนานอก		
101			บางนา	อำนวยการกสิกรรมอนุสรณ์		
102	กลุ่ม กรุงเทพเหนือ	กลุ่ม กรุงเทพเหนือ	บางเขน	ประชาภิบาล		
103			บางเขน	วัดไตรรัตนาราม		
104			ดอนเมือง	พหลโยธิน (พวงเจริญอุปถัมภ์)		
105			จตุจักร	วัดเสมียนนารี		
106			ลาดพร้าว	คลองทรงกระเทียม		
107			บางซื่อ	วัดบางโพโอมาวาส		
108			บางซื่อ	วัดทองสุทธาราม		
109			หลักสี่	เคหะทุ่งสองห้องวิทยา 2		
110			สายไหม	ออเงิน		
111			กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก	กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก	บางกะปิ	ไพศาลีปราโมชญอนุสรณ์
112					บางกะปิ	วัดศรีบุญเรือง
113					บางกะปิ	สุเหร่าหัวหมากน้อย
114					มีนบุรี	คลองสองต้นนุ่น
115	มีนบุรี	บ้านเกาะ				
116	มีนบุรี	วัดแสนสุข				
117	ลาดกระบัง	วัดสังฆราชา				
118	ลาดกระบัง	วัดทิพพาวาส				
119	หนองจอก	บ้านลำต้นกล้วย				
120	หนองจอก	สุเหร่าลำแขก				
121	บึงกุ่ม	คลองลำเจียก				
122	บึงกุ่ม	วัดนวลจันทร์				
123	ประเวศ	แก่นทองอุปถัมภ์				

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน	
124	ขนาดกลาง (ต่อ)	กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก (ต่อ)	ประเวศ	สุเหร่าทางควาย	
125			ประเวศ	งามมานะ (แผน-ทับอุทิศ)	
126			สะพานสูง	วัดลาดบัวขาว	
127			สะพานสูง	สามแยกคลองหล่อแหล	
128			คลองสามวา	วัดลำกะดาน	
129			คลองสามวา	สุเหร่าสามวา	
130			กลุ่ม กรุงธนเหนือ	ธนบุรี	วัดบางสะแกใน
131		คลองสาน		วัดเสวตฉัตร	
132		คลองสาน		วัดทองเพลง	
133		บางกอกน้อย		วัดสุวรรณาราม	
134		บางกอกน้อย		วัดมะลิ	
135		ตลิ่งชัน		วัดโพธิ์ (ราษฎร์ผดุงผล)	
136		ตลิ่งชัน		วัดรัษฎาธิฐาน	
137		บางพลัด		วัดบางพลัด (ป.สุวรรณโณ)	
138		จอมทอง		วัดนางนอง	
139		จอมทอง		วัดยายร่ม	
140		กลุ่ม กรุงธนใต้		ภาษีเจริญ	วัดมะพร้าวเตี้ย
141				บางขุนเทียน	วัดกก
142			บางแค	เพชรเกษม (จตุรงค์สังครามอนุสรณ์)	
143	บางแค		วัดพรหมสุวรรณสามัคคี		
144	ทุ่งครุ		สามัคคีบำรุง		
145	ทุ่งครุ		บางมด (ตันเป่าวิวิทยาการ)		
146	บางบอน		บ้านนายผล (แม่ในสุวรรณอุปถัมภ์)		
147	บางบอน		คง โครัตอุทิศ		

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน
148	ขนาดใหญ่	กลุ่ม กรุงเทพกลาง	พญาไท	วัดไผ่ตัน
149			ห้วยขวาง	พระราม ๕ กาญจนภิเษก
150			ดินแดง	วิสุทธิศ
151		กลุ่ม กรุงเทพใต้	บางคอแหลม	วัดราชสิงขร
152			สวนหลวง	วัดปากบ่อ
153			สวนหลวง	มัธยมขนาดนาวาอุปถัมภ์
154			วัฒนา	วัดธาตุทอง
155			บางนา	ศรีเอี่ยมอนุสรณ์
156		กลุ่ม กรุงเทพเหนือ	บางเขน	บ้านคลองบัว
157			ดอนเมือง	วัดเวฬุวนาราม (สินทรัพย์อนุสรณ์)
158			ดอนเมือง	ประชาอุทิศ (จันทาอนุสรณ์)
159			จตุจักร	เสนานิคม
160			จตุจักร	มัธยมประชานิเวศน์
161			ลาดพร้าว	เทพวิทยา
162			ลาดพร้าว	เพชรนอม (คลองเสื่อน้อย)
163			หลักสี่	การเคหะท่าทราย
164			สายไหม	วัดหนองใหญ่
165			สายไหม	วัดราษฎร์นิยมธรรม
166		กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก	บางกะปิ	วัดเทพลีลา
167			บางกะปิ	มัธยมบ้านบางกะปิ
168			มีนบุรี	มีนบุรี
169	มีนบุรี		สุเหร่าทรายกองดิน	
170	ลาดกระบัง		วัดพลมานีย์	
171	ลาดกระบัง		วัดลานบุญ	
172	ลาดกระบัง		เคหะชุมชนลาดกระบัง	

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน	
173	ขนาดใหญ่ (ต่อ)	กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก (ต่อ)	หนองจอก	วัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ)	
174			หนองจอก	หนองจอกพิทยานุสรณ์	
175			หนองจอก	สังฆประชาอนุสรณ์	
176			บึงกุ่ม	วัดบางเตย	
177			บึงกุ่ม	แย้มจากวิชานุสรณ์	
178			ประเวศ	สุเหร่าจรเข้ขบ	
179			ประเวศ	คลองปึกหลัก	
180			ประเวศ	มัธยมสุวิทย์เสรีอนุสรณ์	
181			คันนายาว	จินดาบำรุง	
182			สะพานสูง	สมโภชกรุงอนุสรณ์ (200 ปี)	
183			คลองสามวา	วัดคูบัวอน (วัฒนานันท์อุทิศ)	
184			คลองสามวา	วัดเป็นทอง	
185			คลองสามวา	สุเหร่าคลองหนึ่ง (มานะราษฎร์บำรุง)	
186			กลุ่ม กรุงธนเหนือ	คลองสาน	มัธยมวัดสุทธาราม
187				ตลิ่งชัน	ฉิมพลี
188		จอมทอง		วัดโพธิ์ทอง	
189		ทวีวัฒนา		คลองทวีวัฒนา	
190		ทวีวัฒนา		ตั้งพิรุฬห์ธรรม	
191		กลุ่ม กรุงธนใต้	ภาษีเจริญ	วัดนิมมานรดี	
192	ภาษีเจริญ		วัดอ่างแก้ว (จีบ ปานขำ)		
193	หนองแขม		วัดหนองแขม		
194	หนองแขม		ประชาบำรุง		
195	บางขุนเทียน		วัดหัวกระบือ		
196	บางขุนเทียน		วัดสะแกงาม		
197	บางขุนเทียน		วัดกำแพง		

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน
198	ขนาดใหญ่ (ต่อ)	กลุ่ม กรุงธนใต้ (ต่อ)	บางขุนเทียน	ศาลเจ้า (ห้าวานุกูลวิทยา)
199			บางขุนเทียน	บางขุนเทียนศึกษา
200			ราษฎร์บูรณะ	รัตนจินะอุทิศ
201			บางแค	วัดม่วง
202			บางแค	วัดราษฎร์บำรุง (งามศิริวิทยาคาร)
203			ทุ่งครุ	นาหลวง
204			ทุ่งครุ	วัดทุ่งครุ
205			บางบอน	วัดบางบอน

ตารางที่ 3.4 แสดงสัดส่วนจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาจากโรงเรียนที่เป็นตัวแทนของแต่ละกลุ่มเขตของแต่ละกลุ่มเขต (กลุ่มกรุงเทพกลาง, กลุ่มกรุงเทพใต้, กลุ่มกรุงเทพเหนือ, กลุ่มกรุงเทพตะวันออก, กลุ่มกรุงธนเหนือ และกลุ่มกรุงธนใต้) ในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 285 คน

ลำดับที่	ขนาดโรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน	จำนวนผู้บริหาร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ขนาดเล็ก	กลุ่มกรุงเทพกลาง	พระนคร	วัดตรีศกเทพ	1	1
2			พระนคร	วัดสุทัศน์	1	1
3			พระนคร	วัดพระเชตุพน	1	1
4			ป้อมปราบศัตรูพ่าย	วัดสีตาราม	2	1
5			สัมพันธวงศ์	วัดจักรวรรดิ	1	1
6			สัมพันธวงศ์	วัดสัมพันธวงศ์	1	1
7			ดุสิต	วัดสวัสดิวารีสีมาราม	1	1
8			ดุสิต	วัดเทวราชกุญชร	1	1
9			ดุสิต	วัดจันทรสโมสร	2	1
10			ห้วยขวาง	วัดใหม่ช่องลม	2	1
11			ราชเทวี	วัดพระยาขัง	2	1
12			วังทองหลาง	สุเหร่าดอนสะแก	2	1
13		กลุ่มกรุงเทพใต้	บางรัก	วัดหัวลำโพง	2	1
14			บางรัก	วัดม่วงแค	1	1
15			บางรัก	วัดแก้วแจ่มฟ้า	1	1
16			ปทุมวัน	วัดสระบัว	2	1
17			ยานนาวา	วัดปรีวาศ	1	1
18			พระโขนง	บางจาก (นาคเพื่อนอุปถัมภ์)	2	1
19			สาทร	วัดยานนาวา	2	1
20			บางคอแหลม	วัดจันทน์นอก	1	1
21			คลองเตย	วัดคลองเตย	2	1
22			สวนหลวง	วัดทองโน	1	1

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
23	ขนาดเล็ก (ต่อ)	กลุ่ม กรุงเทพเหนือ กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก	วัฒนา	สุเหร่าบางมะเขือ (ปรีดี พนมยงค์ อนุสรณ์)	2	1
24			จตุจักร	วัดเทวสุนทร	1	1
25			บางซื่อ	วัดเลียบราษฎร์บำรุง	1	1
26			บางกะปิ	สุเหร่าคลองจั่น	2	1
27			มีนบุรี	วังเล็กวิทยานุสรณ์ (คลองสี่)	2	1
28			มีนบุรี	สุเหร่าบางชัน	2	1
29			ลาดกระบัง	วัดชุมทอง	1	1
30			ลาดกระบัง	ชุมทอง (เพชรทองคำอุปถัมภ์)	1	1
31			ลาดกระบัง	สุเหร่าลำนายโส	1	1
32			หนองจอก	สุเหร่าบ้านเกาะ	1	1
33			หนองจอก	สุเหร่าศาลาแดง	2	1
34			หนองจอก	สามแยกท่าไข่	1	1
35			หนองจอก	หลวงแพ่ง (บำรุงรัฐกิจ)	2	1
36			หนองจอก	วัดใหม่เจริญราษฎร์	1	1
37			หนองจอก	วัดสีชมพู	1	1
38			หนองจอก	สุเหร่าคลองแก้ว	1	1
39			หนองจอก	สุเหร่าคลองสิบเอ็ด	1	1
40			หนองจอก	คลองสอง	1	1
41			หนองจอก	วัดอู่ตะเภา	1	1
42			บึงกุ่ม	วัดพิชัย	1	1
43			ประเวศ	สุเหร่าทับช้าง	1	1
44			ประเวศ	สุเหร่าศาลาลอย	1	1
45			สะพานสูง	สุเหร่าทับช้างคลองบน	2	1

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
46	ขนาดเล็ก (ต่อ)	กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก (ต่อ)	คลองสามวา	บ้านแบนชะโด (เสียง วิฑูรชาติ อุปถัมภ์)	1	1
47			คลองสามวา	วัดศรีสุก (แยมเขื่อนอุปถัมภ์)	2	1
48			คลองสามวา	วัดสุขใจ	1	1
49	กลุ่ม กรุงธนเหนือ	กลุ่ม กรุงธนเหนือ	ธนบุรี	วัดประยูรวงค์	1	1
50			ธนบุรี	วัดบุคคโล	1	1
51			ธนบุรี	วัดดาวคนอง	1	1
52			ธนบุรี	วัดประดิษฐาราม	1	1
53			ธนบุรี	วัดใหม่ยายนุ้ย	1	1
54			ธนบุรี	วัดใหญ่ศรีสุพรรณ	1	1
55			คลองสาน	วัดทองธรรมชาติ	1	1
56			คลองสาน	วัดพิชัยญาติ	1	1
57			บางกอกใหญ่	วัดประดู่พิมพลี	1	1
58			บางกอกใหญ่	วัดคีตวาด	1	1
59			บางกอกน้อย	วัดบางขุนนนท์	1	1
60			บางกอกน้อย	วัดเจ้าอาม	1	1
61			บางกอกน้อย	วัดศรีสุदारาม	1	1
62			บางกอกน้อย	วัดคงมุลเหล็ก	1	1
63			บางกอกน้อย	วัดสุวรรณคีรี	1	1
64			ตลิ่งชัน	ชุมทางตลิ่งชัน	2	1
65			ตลิ่งชัน	วัดทอง (อุดมศิลป์วิทยาการ)	1	1
66			ตลิ่งชัน	วัดปากน้ำฝั่งเหนือ	2	1
67			ตลิ่งชัน	วัดพิบูล	1	1
68			ตลิ่งชัน	วัดตลิ่งชัน	1	1

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
69	ขนาดเล็ก (ต่อ)	กลุ่ม กรุงธนเหนือ (ต่อ)	บางพลัด	วัดอาวฐวิกสิตาราม	1	1
70			บางพลัด	วัดเทพากร (เลี่ยมมาตุทิศ)	1	1
71			บางพลัด	วัดวิมุตยาราม	2	1
72			บางพลัด	บางยี่ขันวิทยาคม	2	1
73			จอมทอง	วัดบางประทุนนอก	2	1
74			ทวีวัฒนา	คลองตันไทร (สุขล้อมอุทิศ)	2	1
75			ทวีวัฒนา	คลองบางพรหม	2	1
76			ทวีวัฒนา	คลองมหาสวัสดิ์	2	1
77		กลุ่ม กรุงธนใต้	ภาษีเจริญ	วัดโดนด	1	1
78			ภาษีเจริญ	วัดกำแพง	2	1
79			ภาษีเจริญ	วัดประดู่บางจาก (พ่วงอุทิศ)	1	1
80			หนองแขม	มนต์จรัสสิงห์อนุสรณ์	2	1
81			บางขุนเทียน	แก้วขำทับอุปลัมภ์	1	1
82			ราษฎร์บูรณะ	วัดแจ้งร้อน	2	1
83			ราษฎร์บูรณะ	วัดसारอด	2	1
84			บางแค	บางไผ่ (บ้านนายพันแก้วขาว)	1	1
85	ทุ่งครุ		รางราชพฤกษ์ (นุชมีอุทิศ)	1	1	
86	บางบอน		สถานีพรหมแดน	2	1	
87	ขนาดกลาง	กลุ่ม กรุงเทพกลาง	พระนคร	วัดมกุฏกษัตริยาราม	2	1
88			ดุสิต	สุโขทัย	2	1
89			ราชเทวี	วัดดิสหงสาราม	2	1
90			วังทองหลาง	วัดสามัคคีธรรม	3	1
91		กลุ่ม กรุงเทพใต้	ปทุมวัน	วัดปทุมวนาราม	3	2
92			ยานนาวา	วัดช่องลม	3	1

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
93	ขนาดกลาง (ต่อ)	กลุ่ม กรุงเทพใต้ (ต่อ)	พระโขนง	วัดราษฎร์ศรัทธาธรรม	3	1
94			พระโขนง	วัดธรรมมงคล (หลวงพ่อวิริยंकูปถัมภ์)	2	1
95			สาทร	วัดดอน	2	1
96			บางคอแหลม	วัดไทร	3	1
97			สวนหลวง	สุเหร่าใหม่	3	1
98			วัฒนา	สุเหร่าสามอิน	2	1
99			วัฒนา	สวัสดีวิทยา	3	1
100			บางนา	วัดบางนานอก	2	1
101			บางนา	อำนวยการกสิกรรมอนุสรณ์	3	1
102			กลุ่ม กรุงเทพเหนือ	บางเขน	ประชาภิบาล	3
103		บางเขน		วัดไตรรัตนาราม	3	1
104		ดอนเมือง		พหลโยธิน (พวงเจริญอุปถัมภ์)	3	1
105		จตุจักร		วัดเสมียนนารี	3	2
106		ลาดพร้าว		คลองทรงกระเทียม	3	1
107		บางซื่อ		วัดบางโพโอมาวาส	2	1
108		บางซื่อ		วัดทองสุทธาราม	2	1
109		หลักสี่		เคหะทุ่งสองห้องวิทยา 2	2	1
110		สายไหม		ออเงิน	2	1
111		กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก		บางกะปิ	ไพศาลีปราโมชญอนุสรณ์	2
112			บางกะปิ	วัดศรีบุญเรือง	3	1
113	บางกะปิ		สุเหร่าหัวหมากน้อย	2	1	
114	มีนบุรี		คลองสองต้นนุ่น	2	1	
115	มีนบุรี		บ้านเกาะ	2	1	

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)		
116	ขนาดกลาง (ต่อ)	กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก (ต่อ)	มีนบุรี	วัดแสนสุข	3	1		
117			ลาดกระบัง	วัดสังฆราชา	3	2		
118			ลาดกระบัง	วัดทิพพาวาส	3	1		
119			หนองจอก	บ้านลำต้นกล้วย	2	1		
120			หนองจอก	สุเหร่าลำแขก	2	1		
121			บึงกุ่ม	คลองลำเจียก	2	1		
122			บึงกุ่ม	วัดนวลจันทร์	3	2		
123			ประเวศ	แก่นทองอุปถัมภ์	3	1		
124			ประเวศ	สุเหร่าทางควาย	2	1		
125			ประเวศ	งามมานะ (แผน-ทับอุทิศ)	2	1		
126			สะพานสูง	วัดลาดบัวขาว	2	1		
127			สะพานสูง	สามแยกคลองหล่อแหล่	2	1		
128			คลองสามวา	วัดลำกะดาน	2	1		
129			คลองสามวา	สุเหร่าสามวา	2	1		
130			กลุ่ม กรุงธนเหนือ	ธนบุรี	วัดบางสะแกใน	3	2	
131					คลองสาน	วัดเสวตฉัตร	2	1
132					คลองสาน	วัดทองเพลง	2	1
133					บางกอกน้อย	วัดสุวรรณาราม	2	1
134					บางกอกน้อย	วัดมะลิ	2	1
135					ตลิ่งชัน	วัดโพธิ์ (ราษฎร์ผดุงผล)	2	1
136	ตลิ่งชัน	วัดรัษฎาธิฐาน			2	1		
137	บางพลัด	วัดบางพลัด (ป.สุวรรณโณ)			2	1		
138	จอมทอง	วัดนางนอง			3	1		
139	จอมทอง	วัดยายร่ม			3	2		

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
140	ขนาดกลาง (ต่อ)	กลุ่ม กรุงธนใต้	ภาษีเจริญ	วัดมะพร้าวเตี้ย	2	1
141			บางขุนเทียน	วัดกก	3	1
142			บางแค	เพชรเกษม (จตุรงค์สงครามอนุสรณ์)	3	1
143			บางแค	วัดพรหมสุวรรณสามัคคี	3	1
144			ทุ่งครุ	สามัคคีบำรุง	3	2
145			ทุ่งครุ	บางมด (ตันเป่าวิวัฒนาการ)	2	1
146			บางบอน	บ้านนายผล (แม่ันสุวรรณ อุปถัมภ์)	2	1
147			บางบอน	คงไคร์อุทิศ	2	1
148			ขนาดใหญ่	กลุ่ม กรุงเทพกลาง	พญาไท	วัดไผ่ตัน
149	ห้วยขวาง	พระราม ๕ กาญจนภิเษก			4	2
150	ดินแดง	วิชูทิศ			5	3
151	กลุ่ม กรุงเทพใต้	บางคอแหลม		วัดราชสิงขร	4	2
152		สวนหลวง		วัดปากบ่อ	4	2
153		สวนหลวง		มัชฌมาคนาวาอุปถัมภ์	3	1
154		วัฒนา		วัดธาตุทอง	3	2
155		บางนา		ศรีเอี่ยมอนุสรณ์	5	3
156	กลุ่ม กรุงเทพเหนือ	บางเขน		บ้านคลองบัว	4	2
157		ดอนเมือง		วัดเวฬุวนาราม (สินทรัพย์ อนุสรณ์)	5	3
158		ดอนเมือง		ประชาอุทิศ (จันทาอนุสรณ์)	5	3
159		จตุจักร		เสนานิคม	4	2
160		จตุจักร		มัชฌมประชานิเวศน์	5	3

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
161	ขนาดใหญ่ (ต่อ)	กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก (ต่อ)	ลาดพร้าว	เทพวิทยา	3	2
162			ลาดพร้าว	เพชรถนนอม (คลองเสื่อน้อย)	4	2
163			หลักสี่	การเคหะท่าทราย	4	2
164			สายไหม	วัดหนองใหญ่	4	2
165			สายไหม	วัดราษฎร์นิยมธรรม	4	2
166			บางกะปิ	วัดเทพศิลา	4	2
167			บางกะปิ	มัธยมบ้านบางกะปิ	4	2
168			มีนบุรี	มีนบุรี	5	3
169			มีนบุรี	สุเหร่าทรายกองดิน	5	3
170			ลาดกระบัง	วัดพลมานีย์	4	2
171			ลาดกระบัง	วัดลานบุญ	5	3
172			ลาดกระบัง	เคหะชุมชนลาดกระบัง	5	3
173			หนองจอก	วัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ)	5	3
174			หนองจอก	หนองจอกพิทยานุสรณ์	5	3
175			หนองจอก	สังฆประชาอนุสรณ์	3	1
176			บึงกุ่ม	วัดบางเตย	4	2
177			บึงกุ่ม	แย้มจาดวิชานุสรณ์	5	3
178			ประเวศ	สุเหร่าจรเข้ขบ	3	1
179			ประเวศ	คลองปึกหลัก	4	2
180			ประเวศ	มัธยมสุวิทย์เสรีอนุสรณ์	4	2
181	คันนายาว	จินดาบำรุง	4	2		
182	สะพานสูง	สมโภชกรุงอนุสรณ์ (200 ปี)	4	2		
183	คลองสามวา	วัดคูบัวอน (วัฒนานันท์อุทิศ)	5	3		
184	คลองสามวา	วัดเป็นทอง	3	1		

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)		
185	ขนาดใหญ่ (ต่อ)	กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก (ต่อ)	คลองสามวา	สุเหร่าคลองหนึ่ง (มานะ ราษฎร์บำรุง)	3	2		
186			กลุ่ม กรุงธนเหนือ	คลองสาน	มัธยมวัดสุทธาราม	3	2	
187				ตลิ่งชัน	ฉิมพลี	3	1	
188				จอมทอง	วัดโพธิ์ทอง	4	2	
189				ทวีวัฒนา	คลองทวีวัฒนา	4	2	
190				ทวีวัฒนา	ตั้งพิรุฬห์ธรรม	5	3	
191		กลุ่ม กรุงธนใต้		ภาษีเจริญ	วัดนิมมานรดี	5	3	
192			ภาษีเจริญ	วัดอ่างแก้ว (จีบ ปานขำ)	4	2		
193			หนองแขม	วัดหนองแขม	5	3		
194			หนองแขม	ประชาบำรุง	4	2		
195			บางขุนเทียน	วัดหัวกระบือ	4	2		
196			บางขุนเทียน	วัดสะแกงาม	4	2		
197			บางขุนเทียน	วัดกำแพง	4	2		
198			บางขุนเทียน	ศาลเจ้า (ห่าวนุกูลวิทยา)	4	2		
199			บางขุนเทียน	บางขุนเทียนศึกษา	5	3		
200			ราษฎร์บูรณะ	รัตนจินะอุทิศ	3	2		
201			บางแค	วัดม่วง	4	2		
202			บางแค	วัดราษฎร์บำรุง (งามศิริวิทยา การ)	4	2		
203			ทุ่งครุ	นาหลวง	5	3		
204			ทุ่งครุ	วัดทุ่งครุ	5	3		
205			บางบอน	วัดบางบอน	4	2		
รวม					505	285		

ตารางที่ 3.5 แสดงสัดส่วนจำนวนครู จากโรงเรียนที่เป็นตัวแทนของแต่ละกลุ่มเขต (กลุ่มกรุงเทพกลาง, กลุ่มกรุงเทพใต้, กลุ่มกรุงเทพเหนือ, กลุ่มกรุงเทพตะวันออก, กลุ่มกรุงธนเหนือ และกลุ่มกรุงธนใต้) ในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 375 คน

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน	จำนวน ครู (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง ครู (คน)
1	ขนาดเล็ก	กลุ่ม กรุงเทพกลาง	พระนคร	วัดตรีทศเทพ	10	1
2			พระนคร	วัดสุทัศน์	9	1
3			พระนคร	วัดพระเชตุพน	9	1
4			ป้อมปราบศัตรูพ่าย	วัดสิตาราม	13	1
5			สัมพันธวงศ์	วัดจักรวรรดิ	9	1
6			สัมพันธวงศ์	วัดสัมพันธวงศ์	10	1
7			ดุสิต	วัดสวัสดิ์วารีสิมาราม	9	1
8			ดุสิต	วัดเทวราชกุญชร	11	1
9			ดุสิต	วัดจันทรสโมสร	19	1
10			ห้วยขวาง	วัดใหม่ช่องลม	12	1
11			ราชเทวี	วัดพระยาหยั่ง	14	1
12			วังทองหลาง	สุเหร่าดอนสะแก	15	1
13		กลุ่ม กรุงเทพใต้	บางรัก	วัดหัวลำโพง	15	1
14			บางรัก	วัดม่วงแค	9	1
15			บางรัก	วัดแก้วแจ่มฟ้า	10	1
16			ปทุมวัน	วัดสระบัว	11	1
17			ยานนาวา	วัดปรีวาศ	10	1
18			พระโขนง	บางจาก (นาคเพื่อนอุปถัมภ์)	23	1
19			สาทร	วัดยานนาวา	17	1
20			บางคอแหลม	วัดจันทร์นอก	8	1
21			คลองเตย	วัดคลองเตย	11	1
22			สวนหลวง	วัดทองใน	11	1

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน	จำนวน ครู (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง ครู (คน)
23	ขนาดเล็ก (ต่อ)	กลุ่มกรุงเทพ ใต้ (ต่อ)	วัฒนา	สุเหร่าบางมะเจือ (ปรีดี พนมยงค์ อนุสรณ์)	16	1
24			กลุ่ม จตุจักร	วัดเทวสุนทร	11	1
25		กรุงเทพเหนือ	บางซื่อ	วัดเลียบราษฎร์บำรุง	12	1
26		กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก	บางกะปิ	สุเหร่าคลองจั่น	12	1
27			มีนบุรี	วังเล็กวิทยานุสรณ์ (คลองสี่)	15	1
28			มีนบุรี	สุเหร่าบางชัน	12	1
29			ลาดกระบัง	วัดชุมทอง	10	1
30			ลาดกระบัง	ชุมทอง (เพชรทองคำอุปถัมภ์)	9	1
31			ลาดกระบัง	สุเหร่าลำนายโส	12	1
32			หนองจอก	สุเหร่าบ้านเกาะ	9	1
33			หนองจอก	สุเหร่าศาลาแดง	13	1
34			หนองจอก	สามแยกท่าไข่	10	1
35			หนองจอก	หลวงแพ่ง (บำรุงรัฐกิจ)	11	1
36			หนองจอก	วัดใหม่เจริญราษฎร์	7	1
37			หนองจอก	วัดสีชมพู	9	1
38			หนองจอก	สุเหร่าคลองแก้ว	10	1
39			หนองจอก	สุเหร่าคลองสิบเอ็ด	7	1
40			หนองจอก	คลองสอง	11	1
41			หนองจอก	วัดอู่ตะเภา	11	1
42			บึงกุ่ม	วัดพิชัย	11	1
43			ประเวศ	สุเหร่าทับช้าง	10	1
44			ประเวศ	สุเหร่าศาลาลอย	9	1
45		สะพานสูง	สุเหร่าทับช้างคลองบน	14	1	

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน	จำนวน ครู (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง ครู (คน)
46	ขนาดเล็ก (ต่อ)	กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก(ต่อ)	คลองสามวา	บ้านแบนชะโด (เสียง วิฑูรชาติ อุปถัมภ์)	12	1
47			คลองสามวา	วัดศรีสุก (แย้มเขื่อนอุปถัมภ์)	15	1
48			คลองสามวา	วัดสุขใจ	8	1
49	กลุ่ม กรุงธนเหนือ	กลุ่ม กรุงธนเหนือ	ธนบุรี	วัดประยูรวงศ์	12	1
50			ธนบุรี	วัดบุคคโล	9	1
51			ธนบุรี	วัดดาวคะนอง	13	1
52			ธนบุรี	วัดประดิษฐาราม	10	1
53			ธนบุรี	วัดใหม่ยายนุ้ย	10	1
54			ธนบุรี	วัดใหญ่ศรีสุพรรณ	8	1
55			คลองสาน	วัดทองธรรมชาติ	9	1
56			คลองสาน	วัดพิชัยญาติ	8	1
57			บางกอกใหญ่	วัดประดู่พิมพลี	10	1
58			บางกอกใหญ่	วัดคีตวาด	8	1
59			บางกอกน้อย	วัดบางขุนนนท์	7	1
60			บางกอกน้อย	วัดเจ้าอาม	10	1
61			บางกอกน้อย	วัดศรีสุदारาม	10	1
62			บางกอกน้อย	วัดคงมุลเหล็ก	10	1
63			บางกอกน้อย	วัดสุวรรณคีรี	10	1
64			ตลิ่งชัน	ชุมทางตลิ่งชัน	21	1
65	ตลิ่งชัน	วัดทอง (อุดมศิลป์วิทยาการ)	9	1		
66	ตลิ่งชัน	วัดปากน้ำฝั่งเหนือ	12	1		
67	ตลิ่งชัน	วัดพิบูล	10	1		
68	ตลิ่งชัน	วัดตลิ่งชัน	9	1		

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน	จำนวน ครู (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง ครู (คน)
69	ขนาดเล็ก (ต่อ)	กลุ่ม กรุงธนเหนือ (ต่อ)	บางพลัด	วัดอาวฐวิกสิตาราม	9	1
70			บางพลัด	วัดเทพากร (เลี่ยมมาตุทิศ)	8	1
71			บางพลัด	วัดวิมุตยาราม	19	1
72			บางพลัด	บางยี่ขันวิทยาคม	15	1
73			จอมทอง	วัดบางประทุนนอก	18	1
74			ทวีวัฒนา	คลองตันไทร (สุขล้อมอุทิศ)	14	1
75			ทวีวัฒนา	คลองบางพรหม	18	1
76			ทวีวัฒนา	คลองมหาสวัสดิ์	20	1
77		กลุ่ม กรุงธนใต้	ภาษีเจริญ	วัดโตนด	10	1
78			ภาษีเจริญ	วัดกำแพง	12	1
79			ภาษีเจริญ	วัดประดู่บางจาก (พ่วงอุทิศ)	10	1
80			หนองแขม	มนต์จรัสสังหื้อนุสรณ์	16	1
81			บางขุนเทียน	แก้วขำทับอุปลัมภ์	9	1
82			ราษฎร์บูรณะ	วัดแจ้งร้อน	21	1
83			ราษฎร์บูรณะ	วัดसारอด	17	1
84			บางแค	บางไผ่ (บ้านนายพันแก้วขาว)	12	1
85	ทุ่งครุ		รางราชพฤกษ์ (นุชมีอุทิศ)	9	1	
86	บางบอน		สถานีพรมแดน	12	1	
87	ขนาดกลาง	กลุ่ม กรุงเทพกลาง	พระนคร	วัดมกุฏกษัตริยาราม	20	1
88			ดุสิต	สุโขทัย	25	1
89			ราชเทวี	วัดคิสังคาราม	20	1
90			วังทองหลาง	วัดสามัคคีธรรม	27	1
91		กลุ่ม กรุงเทพใต้	ปทุมวัน	วัดปทุมวนาราม	31	2
92		ยานนาวา	วัดช่องลม	33	2	

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน	จำนวน ครู (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง ครู (คน)
93	ขนาดกลาง (ต่อ)	กลุ่ม กรุงเทพใต้ (ต่อ)	พระโขนง	วัดราษฎร์ศรัทธาธรรม	33	2
94			พระโขนง	วัดธรรมมงคล (หลวงพ่อวิริยงค์อุปถัมภ์)	26	1
95			สาทร	วัดดอน	21	1
96			บางคอแหลม	วัดไทร	30	2
97			สวนหลวง	สุเหร่าใหม่	27	1
98			วัฒนา	สุเหร่าสามอิน	23	1
99			วัฒนา	สวัสดีวิทยา	23	1
100			บางนา	วัดบางนานอก	26	1
101			บางนา	อำนวยการกศิรอนุสรณ์	30	2
102			กลุ่ม กรุงเทพเหนือ	บางเขน	ประชาภิบาล	25
103		บางเขน		วัดไตรรัตนาราม	32	2
104		ดอนเมือง		พหลโยธิน (พวงเจริญอุปถัมภ์)	36	2
105		จตุจักร		วัดเสมียนนารี	35	2
106		ลาดพร้าว		คลองทรงกระเทียม	29	2
107		บางซื่อ		วัดบางโพโอมาวาส	28	1
108		บางซื่อ		วัดทองสุทธาราม	23	1
109		หลักสี่		เคหะทุ่งสองห้องวิทยา 2	31	2
110		สายไหม		ออเงิน	20	1
111		กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก		บางกะปิ	ไขศรีปราโมชอนุสรณ์	20
112	บางกะปิ		วัดศรีบุญเรือง	36	2	
113	บางกะปิ		สุเหร่าหัวหมากน้อย	24	1	
114	มีนบุรี		คลองสองต้นนุ่น	17	1	
115	มีนบุรี		บ้านเกาะ	29	2	

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน	จำนวน ครู (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง ครู (คน)	
116	ขนาดกลาง (ต่อ)	กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก (ต่อ)	มีนบุรี	วัดแสนสุข	29	2	
117			ลาดกระบัง	วัดสังฆราชา	29	2	
118			ลาดกระบัง	วัดทิพพาวาส	34	2	
119			หนองจอก	บ้านลำต้นกล้วย	24	1	
120			หนองจอก	สุเหร่าลำแขก	35	2	
121			บึงกุ่ม	คลองลำเจียก	22	1	
122			บึงกุ่ม	วัดนวลจันทร์	31	2	
123			ประเวศ	แก่นทองอุปถัมภ์	30	2	
124			ประเวศ	สุเหร่าทางควาย	14	1	
125			ประเวศ	งามมานะ (แผน-ทับอุทิศ)	18	1	
126			สะพานสูง	วัดลาดบัวขาว	23	1	
127			สะพานสูง	สามแยกคลองหล่อแหล่	25	1	
128			คลองสามวา	วัดลำกะดาน	23	1	
129			คลองสามวา	สุเหร่าสามวา	23	1	
130			กลุ่ม กรุงธนเหนือ	ธนบุรี	วัดบางสะแกใน	31	2
131				คลองสาน	วัดเสวตฉัตร	23	1
132				คลองสาน	วัดทองเพลง	24	1
133				บางกอกน้อย	วัดสุวรรณาราม	25	1
134				บางกอกน้อย	วัดมะลิ	22	1
135		ตลิ่งชัน		วัดโพธิ์ (ราษฎร์ผดุงผล)	26	1	
136		ตลิ่งชัน		วัดรัษฎาธิฐาน	21	1	
137		บางพลัด		วัดบางพลัด (ป.สุวรรณโณ)	23	1	
138		จอมทอง		วัดนางนอง	30	2	
139		จอมทอง		วัดยายร่ม	38	2	

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน	จำนวน ครู (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง ครู (คน)
140	ขนาดกลาง (ต่อ)	กลุ่ม กรุงธนใต้	ภาษีเจริญ	วัดมะพร้าวเตี้ย	26	1
141			บางขุนเทียน	วัดกก	29	1
142			บางแค	เพชรเกษม (จตุรงค์สงครามอนุสรณ์)	33	2
143			บางแค	วัดพรหมสุวรรณสามัคคี	34	2
144			ทุ่งครุ	สามัคคีบำรุง	32	2
145			ทุ่งครุ	บางมด (ตันเป่าวิวิทยาคาร)	27	1
146			บางบอน	บ้านนายพล (แม่ในสุวรรณ อุปถัมภ์)	21	1
147			บางบอน	คงไคร์อุทิศ	21	1
148			ขนาดใหญ่	กลุ่ม กรุงเทพกลาง	พญาไท	วัดไผ่ตัน
149	ห้วยขวาง	พระราม ๕ กาญจนภิเษก			46	2
150	ดินแดง	วิสุทธิศ			73	4
151	กลุ่ม กรุงเทพใต้	บางคอแหลม		วัดราชสิงขร	45	2
152		สวนหลวง		วัดปากบ่อ	64	4
153		สวนหลวง		มัธยมขนาดนาวาอุปถัมภ์	51	3
154		วัฒนา		วัดธาตุทอง	41	2
155		บางนา		ศรีเอี่ยมอนุสรณ์	86	5
156	กลุ่ม กรุงเทพเหนือ	บางเขน		บ้านคลองบัว	61	3
157		ดอนเมือง		วัดเวฬุวนาราม (สินทรัพย์ อนุสรณ์)	61	3
158		ดอนเมือง		ประชาอุทิศ (จันทาอนุสรณ์)	113	5
159		จตุจักร		เสนานิคม	61	3
160		จตุจักร		มัธยมประชานิเวศน์	84	5

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน	จำนวน ครู (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง ครู (คน)
161	ขนาดใหญ่ (ต่อ)	กลุ่ม กรุงเทพเหนือ (ต่อ)	ลาดพร้าว	เทพวิทยา	40	2
162			ลาดพร้าว	เพชรถนนอม (คลองเสื่อน้อย)	71	4
163			หลักสี่	การเคหะท่าทราย	58	3
164			สายไหม	วัดหนองใหญ่	69	4
165			สายไหม	วัดราษฎร์นิยมธรรม	51	3
166	กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก	กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก	บางกะปิ	วัดเทพลีลา	60	3
167			บางกะปิ	มัธยมบ้านบางกะปิ	71	4
168			มีนบุรี	มีนบุรี	111	6
169			มีนบุรี	สุเหร่าทรายกองดิน	77	4
170			ลาดกระบัง	วัดพลมานีย์	49	3
171			ลาดกระบัง	วัดลานบุญ	72	4
172			ลาดกระบัง	เคหะชุมชนลาดกระบัง	92	5
173			หนองจอก	วัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ)	86	5
174			หนองจอก	หนองจอกพิทยานุสรณ์	100	6
175			หนองจอก	สังฆประชาอนุสรณ์	41	2
176			บึงกุ่ม	วัดบางเตย	66	4
177			บึงกุ่ม	แย้มจาดวิชานุสรณ์	75	4
178			ประเวศ	สุเหร่าจรเข้ขบ	34	2
179			ประเวศ	คลองปึกหลัก	64	4
180			ประเวศ	มัธยมสุวิทย์เสรีอนุสรณ์	55	3
181			คันนายาว	จินดาบำรุง	45	2
182			สะพานสูง	สมโภชกรุงอนุสรณ์ (200 ปี)	51	3
183			คลองสามวา	วัดคูบัว (วัฒนานันท์อุทิศ)	73	4
184			คลองสามวา	วัดเป็นทอง	43	2

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ขนาด โรงเรียน	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน	จำนวน ครู (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง ครู (คน)	
185	ขนาดใหญ่ (ต่อ)	กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก (ต่อ)	คลองสามวา	สุเหร่าคลองหนึ่ง (มานะ ราษฎร์บำรุง)	40	2	
186			กลุ่ม กรุงธนเหนือ	คลองสาน	มัธยมวัดสุทธARAM	39	2
187				ตลิ่งชัน	ฉิมพลี	39	2
188				จอมทอง	วัดโพธิ์ทอง	39	2
189				ทวีวัฒนา	คลองทวีวัฒนา	49	3
190				ทวีวัฒนา	ตั้งพิรุฬห์ธรรม	75	4
191		กลุ่ม กรุงธนใต้	ภาษีเจริญ	วัดนิมมานรดี	91	5	
192			ภาษีเจริญ	วัดอ่างแก้ว (จีบ ปานขำ)	46	3	
193			หนองแขม	วัดหนองแขม	73	4	
194			หนองแขม	ประชาบำรุง	58	3	
195			บางขุนเทียน	วัดหัวกระบือ	52	3	
196			บางขุนเทียน	วัดสะแกงาม	95	5	
197			บางขุนเทียน	วัดกำแพง	51	3	
198			บางขุนเทียน	ศาลเจ้า (ห่าวนุกูลวิทยา)	49	3	
199			บางขุนเทียน	บางขุนเทียนศึกษา	119	7	
200			ราษฎร์บูรณะ	รัตนจินะอุทิศ	47	3	
201			บางแค	วัดม่วง	44	2	
202			บางแค	วัดราษฎร์บำรุง (งามศิริวิทยาการ)	57	3	
203			ทุ่งครุ	นาหลวง	124	7	
204			ทุ่งครุ	วัดทุ่งครุ	103	6	
205	บางบอน	วัดบางบอน	50	3			
รวม					6,334	375	

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นายภาณุวัฒน์ บุญชัยกิจ

ประวัติการศึกษา

ปีพ.ศ. 2541

วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.)

วิชาเอกวิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ปีพ.ศ. 2542

ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู

สถาบันราชภัฏนครสวรรค์

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ครู วิทยาลัยนเรศวร

โรงเรียนวัดหลักสี่(ทองใบทิวารีวิทยา)

